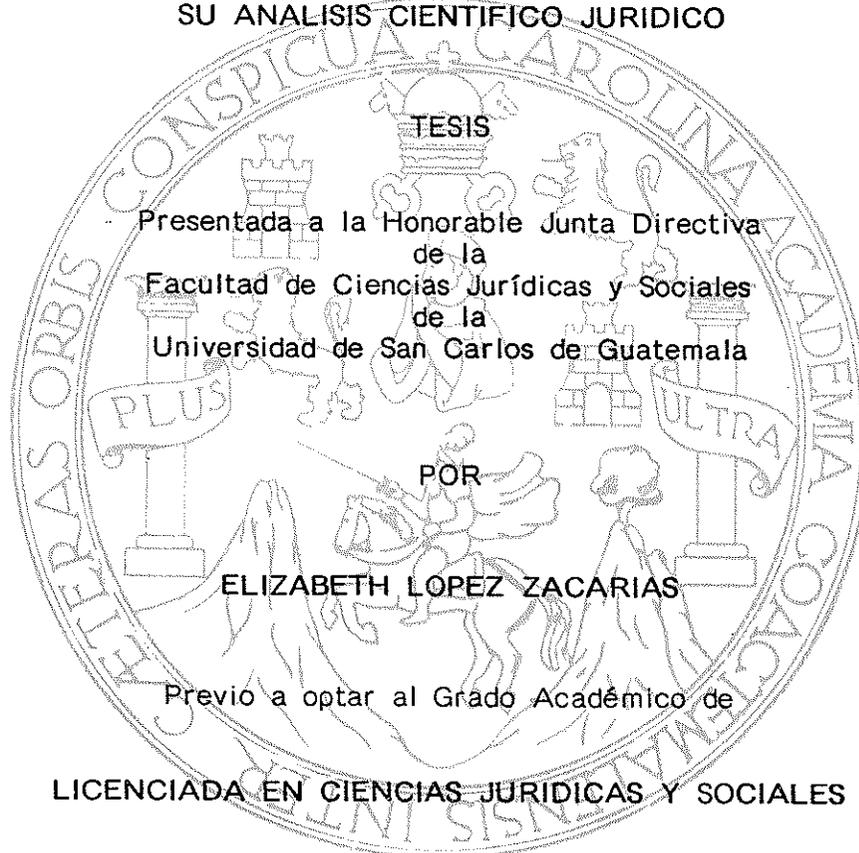


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA  
DE GUATEMALA, COMO FUENTE ESPECIFICA  
DEL DERECHO DEL TRABAJO.  
SU ANALISIS CIENTIFICO JURIDICO



TESIS

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

POR

ELIZABETH LOPEZ ZACARIAS

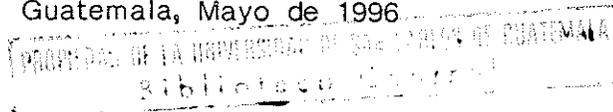
Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Mayo de 1996



1  
3121  
-4

JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL

DECANO	
(en funciones)	Lic. Jorge Luis Granados Valiente
EXAMINADORA	Licda. Rosalba Corzantes Zúñiga
EXAMINADOR	Lic. César Augusto Morales Morales
EXAMINADOR	Lic. Carlos Urbina Mejía
EXAMINADOR	Lic. Oscar Emilio Sequén Jocop

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

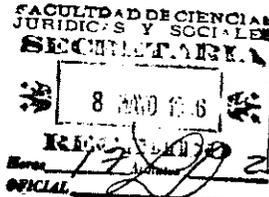
Oscar Najarro Ponce  
ABOGADO Y NOTARIO

5a. Calle 5-48 zona 2  
01002 Guatemala



Guatemala, 6 de mayo de 1996

Señor Licenciado  
Juan Francisco Flores Juárez  
Decano de la Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Sociales  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Ciudad.-



Señor Decano:

En cumplimiento del nombramiento que oportunamente me otorgara esa Decanatura, como Asesor de Tesis de la alumna ELIZABETH LOPEZ ZACARIAS, me permito rendir el dictamen respectivo, de la manera siguiente:

- A) El trabajo de investigación fue denominado "LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, COMO FUENTE ESPECIFICA DEL DERECHO DEL TRABAJO. SU ANALISIS CIENTIFICO JURIDICO".
- B) La señorita López Zacarias estructuró su trabajo en tres capítulos: el primero, haciendo referencia a nociones muy generales del Derecho del Trabajo; el segundo, alude a las Fuentes del Derecho del Trabajo, en general; y el último, comprende el núcleo de su tesis; es decir, tomó el concepto de lo que es "El Constitucionalismo Social", como una importante introducción a su tema; luego insertó el concepto general de Constitución; seguidamente analizó lo que es la "Constitución como norma suprema", para luego exponer las partes de la Constitución, clasificación de las Cartas Fundamentales y los principios constitucionales.

Es de advertir que la alumna terminó su investigación, haciendo un desglose doctrinario del cuerpo normativo laboral de nuestra Constitución. Es decir, analizó la sistemática de trabajo comprendida en las Secciones Octava y Novena, del Capítulo Segundo, del Título Segundo de la Carta Magna.

- C) Todo el trabajo denota acuciosidad e inquietud científica de la señorita López Zacarias, habiéndose apoyado en una excelente bibliografía.

En conclusión señor Decano, emito opinión favorable para que se acepte el presente trabajo de tesis como requisito para la autorización del Examen General Público de la señorita López Zacarias, previo, desde luego, de la opinión del revisor.

Aprovecho la oportunidad, para reiterarle mis muestras de distinguida consideración y aprecio, suscribiéndome como su atento y deferente servidor,

LIC. OSCAR NAJARRO PONCE

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Sección Administrativa, Apartado 12  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, ocho de mayo de mil novecientos noventa y seis.

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN, pa-  
ra que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis de la Bachi-  
lller ELIZABETH LOPEZ ZACARIAS y en su oportunidad emita  
el dictamen correspondiente. -----



alhj.





1202-96

Guatemala, 21 de mayo de 1996.

Señor Licenciado  
Juan Francisco Flores Juarez  
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

21 MAYO 1996

RECIBIDO 15  
Borra  
OPICAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato, procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller ELIZABETH LOPEZ ZACARIAS, la cual se titula "LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, COMO FUENTE ESPECIFICA DEL DERECHO DEL TRABAJO. SU ANALISIS CIENTIFICO JURIDICO"

La autora hace un interesante estudio, entre otros aspectos del capítulo Trabajo, regulado en la Constitución Política de la República, desde sus orígenes en el mundo que se remontan a la primera Post-guerra Mundial, pasando por la época de la Revolución de Octubre en nuestro país y su aparecimiento en la Constitución de mil novecientos cuarenticinco, que fue la primera Constitución nacional que reguló un capítulo completo dedicado al trabajo, el cual se ha mantenido con pequeñas variantes hasta nuestros días en

UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

## I N D I C E

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I

##### DERECHO DEL TRABAJO

	Página
1. Generalidades	1
1.1 Concepto de Trabajo	1
1.2 Derecho del Trabajo. Sus orígenes	2
1.3 Denominación del Derecho del Trabajo	4
2. Definición del Derecho del Trabajo	5
3. Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo	7
4. Características ideológicas o principios del Derecho del Trabajo Guatemalteco	8

#### CAPITULO II

##### FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. Origen de las Fuentes del Derecho	15
2. Clasificación de las Fuentes del Derecho del Trabajo	16
3. Jerarquía de las Fuentes del Derecho del Trabajo	36

#### CAPITULO III

##### LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA COMO FUENTE ESPECIFICA DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO

1. El Constitucionalismo Social	39
2. La Constitución como Norma Suprema	40
2.1 Concepto de Constitución	41

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

2.2	Partes de la Constitución	42
2.3	Clasificación de la Constitución	42
2.4	Principios Constitucionales	44
3.	Análisis Científico Jurídico del Título II, Capítulo II, Secciones Octava y Novena de la Constitución Política de la República de Guatemala, referente al Derecho del Trabajo, Artículos 101 al 117.	46
	CONCLUSIONES	77
	BIBLIOGRAFIA	79

REPUBLICA DE GUATEMALA  
SECRETARÍA DE JUSTICIA  
INSTITUTO GUATEMALTECO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

## I N T R O D U C C I O N

Como bien sabemos, la Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema, base de nuestro ordenamiento jurídico. Esta condición de ley suprema se caracteriza por la prevalencia sobre las demás leyes, la vinculación o sujeción a sus preceptos de todos los ciudadanos y del poder público y la previsión para eliminar o anular las disposiciones que infrinjan o contravengan sus mandatos. Y como cabeza del ordenamiento jurídico, la Constitución Política contiene el cuadro general de fuentes del Derecho, su jerarquización y el reconocimiento de los derechos y deberes fundamentales de los individuos.

La Carta Magna es la fuente específica del Derecho del Trabajo porque de ella emanan las bases en que ha de regirse éste, y las leyes ordinarias son las encargadas de su desarrollo.

La Constitución Política otorga únicamente derechos sociales mínimos a los trabajadores y autoriza la aplicación de leyes inferiores cuando éstas contengan normas superiores a sus mandatos, es decir, que en materia laboral las normas se deben interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores.

El presente trabajo de tesis tiene como objetivo el estudio de la Constitución, como fuente específica del Derecho del Trabajo, tanto en relación a trabajadores particulares como trabajadores del Estado (secciones octava y novena).

Para el efecto se ha dividido en tres capítulos:

En el Capítulo I, se expone en forma general todo lo referente al Derecho del Trabajo, como el concepto de trabajo, orígenes del Derecho del Trabajo, su denominación, definición, naturaleza jurídica y principios o características.

En el Capítulo II, se estudian las Fuentes del Derecho del Trabajo, así como su origen, clasificación y jerarquización.

Y finalmente, en el Capítulo III, se analiza la Constitución Política de la República como fuente específica del Derecho del Trabajo guatemalteco, previo estudio del Constitucionalismo Social y de la Constitución como norma suprema.

La finalidad de esta investigación conlleva un estudio específico de la Constitución por ser fuente de fuentes de nuestro ordenamiento jurídico y en especial de la rama del derecho que nos ocupa, como es el Derecho del Trabajo. Se espera que este trabajo sea de utilidad para los estudiosos del Derecho Laboral.

"LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA  
COMO FUENTE ESPECIFICA DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO.  
SU ANALISIS CIENTIFICO-JURIDICO"

CAPITULO I  
"DERECHO DEL TRABAJO"

Como punto de partida, se considera de importancia tratar el tema relativo al Derecho del Trabajo, con la finalidad de relacionarlo con el Derecho Constitucional, como fuente especifica de esta rama del Derecho.

Iniciamos nuestra investigación con algunos conceptos básicos para comprender en una mejor forma lo relativo al Derecho del Trabajo.

1. GENERALIDADES:

1.1 CONCEPTO DE TRABAJO:

Según el autor español, Eugenio Pérez Botija,<sup>1</sup> la palabra "TRABAJO", presenta cuatro clases de significados: en primer término, etimológico-literario; en segundo lugar, económico; en tercer término, político-social y finalmente, jurídico.

A) Concepto Etimológico-Literario:

El autor MONLAU<sup>2</sup> dice que la etimología generalmente admitida proviene del latín trabis, viga, obstáculo en el camino; otros hablan de transversare (mover de una a otra parte); otros, de una combinación terra (tierra) y laborare (labrar); otros, de tributare (trillar, atribular).

Por otro lado, algunos afirman que procede del griego thlibó (apretar, oprimir, afligir).

F. Baumgarten,<sup>3</sup> en su obra El trabajo del hombre, dice que se llama trabajo a cualquier acción de nuestro cuerpo o inteligencia ordenada, continua, dirigida a una determinada finalidad. No toda acción es por lo tanto, trabajo: un juego es también acción; se puede estar todo un día ocupado sin trabajar, en el verdadero sentido de la palabra.

B) Significado Económico del Trabajo:

Podrían destacarse en el trabajo dos principios contradictorios, que según Robertson,<sup>4</sup> informan la industria moderna: uno es el principio de división; otro es el principio de concentración.

---

<sup>1</sup> "EL DERECHO DEL TRABAJO"; Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1947. Págs. 78 al 114.

<sup>2</sup> Citado por Pérez Botija, Ob. Cit.; pág. 78.

<sup>3</sup> Citado por Pérez Botija, Ob. Cit.; pág. 79.

<sup>4</sup> Ibidem, pág. 83.

1. El Principio de División: Equivale a oficio o tarea específica de un individuo en un momento de la producción.
2. El Principio de Concentración: Dice que es la noción de factor o agente fundamental de la producción.

Ambas acepciones económicas de la palabra trabajo, proceden de las dos grandes aportaciones que Adam Smith hizo a la historia de la cultura.

C) Concepto Político-Social del Trabajo:

Se ha considerado que la actividad profesional del hombre es vehículo de sociabilidad. Mediante su trabajo unos hombres se ponen en relación con otros, generalmente en relación de subordinación o dependencia.

El resultado del trabajo es un bien económico-social, lo que el individuo crea no lo crea para sí exclusivamente, sino que trasciende a la sociedad.

El trabajo tiene también una consideración política, de primer orden dentro de la vida normal de la sociedad y del Estado. Se estima que su protección y revaloración es uno de los fines del Estado moderno. En las Constituciones y en las solemnes Declaraciones de Congresos y Conferencias Internacionales, se ha elevado el trabajo a una alta categoría política.

D) Concepto Jurídico del Trabajo:

Diversas teorías postulan el derecho del hombre frente a sus semejantes para que le permitan y aún le garanticen el ejercicio de su actividad productora, y por otro lado, se considera el trabajo como función social; hemos de ver la forma en que se concretan estas orientaciones de la doctrina jurídica.

Expresa Pérez Botija que en todas estas "acepciones" y "Expresiones", la palabra trabajo está empleada de múltiples maneras. Dice, que es la "actividad personal prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación."

En conclusión, podemos decir, que el trabajo es la actividad humana que el hombre realiza en la producción, la cual es prestada voluntariamente, ya sea material o intelectual, dependiente o independiente, para su desarrollo económico y del país.

El trabajo puede concebirse como un derecho y como un deber. Estudio que realizaremos en el capítulo III del presente trabajo.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO. SUS ORIGENES

El derecho del trabajo potencialmente apareció en épocas pasadas, pero su esencia es un producto de la sociedad actual, la cual nos ofrece un conjunto de peculiaridades en la estructura de la economía y del trabajo especialmente, distintas por completo de las épocas pasadas. Es un derecho autónomo, porque regula un campo específico

y determinado de relaciones interindividuales. <sup>5</sup>

Su nacimiento y evolución son una consecuencia de las profundas transformaciones sociales, políticas y económicas que vienen modificando nuestro mundo, desde principios del siglo XIX.

El derecho del trabajo es resultado de la honda división que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. No quiere decir que no haya existido en otras épocas un derecho del trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato hubo de regular el derecho. Pero estas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual derecho del trabajo.

Se señalan, sin embargo, algunas instituciones del derecho romano y sobre todo, el régimen corporativo de la Edad Media, como antecedentes de nuestro derecho.

El ordenamiento laboral, desde las primeras leyes obreras al moderno derecho del trabajo, aparece como un específico proceso de juridificación de la pugna tradicionalmente existente entre trabajo y capital.

En esta pugna que se establece entre el capital y el trabajo, que se manifiesta, como una constante histórica, es donde se encuentra el origen y desarrollo del derecho del trabajo.

Con ello, podemos ya hablar de esta rama del derecho en el sentido de que regula únicamente la actividad de los trabajadores subordinados, y determina la exclusión de aquellos que no lo son, desde un punto de vista técnico-jurídico; de tal modo que permanecen excluidos de su ámbito de aplicación quienes no prestan servicios por cuenta y dependencia ajenas. Es quizá por ello que podemos denotar como causa relevante del ordenamiento laboral su sentido protector, ya que, su configuración histórica responde más a una exigencia de los trabajadores frente al Estado que no a un otorgamiento libre y espontáneo de éste.

El maestro guatemalteco Mario López Larrave, aludiendo al Derecho del Trabajo manifiesta que es a los historiadores a quienes corresponde escudriñar sobre los antecedentes del Derecho del Trabajo en la época precolombina de Guatemala. Lo único que cabría anotar es que en las poblaciones guatemaltecas anteriores a la

<sup>5</sup> Pérez Botija, Eugenio, Ob. Cit.; pág. 124.

<sup>6</sup> Pozzo, D. Juan: "DERECHO DEL TRABAJO", Tomo I; Ediar Soc. Anón. Editores. Sucesores de Compañía de Editores, S.R.L. Buenos Aires, 1948. Pág. 1.

<sup>7</sup> De La Cueva, Mario: "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"; Librería de Porrúa Hnos. y Cía. México, 1943. Pág. 24.

<sup>8</sup> "ENCICLOPEDIA AUTODIDACTICA OCEANO", Volumen 2; Editorial Océano. España, 1994. Pág. 551.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

conquista existía la institución de la esclavitud, y que trabajo forzado con derecho laboral son términos incompatibles.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera -en 1920- y con la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto No.4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.

Posteriormente, esa constitución fue abrogada, dejando sin efecto el mayor logro laboralista.

Siguiendo con el maestro López Larrave en su trabajo "Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco", nos atrevemos a afirmar que el Derecho del Trabajo nacional, surge como tal con el movimiento revolucionario de 1944.

Es en esta época, en donde encontramos los verdaderos cimientos del Derecho del Trabajo Guatemalteco, pues fue en la Constitución de 1945 que se establecieron las bases de la legislación del trabajo, y con ello nos adherimos al Constitucionalismo Social.

### 1.3 DENOMINACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo recibe otras denominaciones tales como Legislación Industrial, Derecho Social, Derecho Laboral, Derecho Obrero.

Las denominaciones derecho obrero y legislación industrial, tienen un valor histórico, pero son incompatibles con la evolución actual del Derecho del trabajo.

Según manifiesta el Autor Guillermo Cabanellas,<sup>10</sup> junto al Derecho del Trabajo, se han empleado otras denominaciones tales como: Derecho Social, Derecho Obrero, Derecho Corporativo. Según este autor se ha optado, como más genuina y menos equívoca, por la de Derecho Laboral.

El maestro Mario De La Cueva en su obra de Derecho Mexicano del Trabajo alude al término DERECHO DEL TRABAJO y dice que este término es el más generalizado y cuenta en su favor la breve tradición mexicana. Las denominaciones derecho obrero y legislación industrial tienen un valor histórico, pero son incompatibles con la evolución actual.

El derecho del trabajo apareció como derecho de excepción; el

9 López Larrave, Mario: "SINTESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO"; Guatemala, Págs. 821 y 824.

10 "DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL", Tomo II; IV Edición, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1979. Pág. 596.

derecho civil aún en materia de trabajo, constituía el derecho común. Los años posteriores a la guerra mundial de 1914, han invertido el problema: El derecho común en materia de trabajo es el derecho del trabajo y el derecho de excepción es el derecho civil.

Según García Oviedo,<sup>11</sup> el calificativo de Derecho o Legislación Social tiene mayor interés; nació este estatuto para resolver el llamado problema social del siglo XIX; social en sentido del problema y social debe ser derecho creado para su solución.

La denominación de DERECHO SOCIAL, ha tenido cierta aceptación entre algunos tratadistas españoles y brasileños, y en ciertas leyes españolas ha sido introducida como expresión similar a la de Derecho del Trabajo.

La denominación de Derecho Social como equivalente de Derecho de Trabajo, no puede ser aceptada, porque ella se presta a confusiones que llegan a ser perturbadoras, al decir Castán:<sup>12</sup> Que la figura del Derecho Social, creación de nuestra época, es todavía una nebulosa doctrinal. Aunque pueda asegurarse que será provechosa para el desenvolvimiento científico del derecho, dada su imprecisión, tiene utilidad muy limitada en orden a los fines prácticos de clasificación y sistematización de la materia jurídica.

Hoy día la expresión DERECHO DEL TRABAJO, como denominación de nuestra materia, ha encontrado una casi general aceptación. En la doctrina y en la legislación, especialmente española y latinoamericana, se acepta la expresión DERECHO LABORAL introducida por Castán, como equivalente del término TRABAJO, la cual también ha sido reconocida por autoridades de la lengua española. Aún cuando predomina en la denominación de nuestra disciplina jurídica, la expresión Derecho del Trabajo, el vocablo LABORAL es frecuentemente utilizado en la terminología de la materia, especialmente cuando se habla de relaciones laborales.

## 2. DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Para el autor Pérez Botija<sup>13</sup> el Derecho del Trabajo "es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo. En esta definición se destacan los dos fines del derecho del trabajo: el fin normativo o regulador de las relaciones interindividuales y el fin tutelar o protector cuando se alude a las relaciones de las partes con el Estado".

El Derecho del Trabajo constituye una rama jurídica que regula las relaciones derivadas de la actividad personal que se presta mediante contrato, por cuenta ajena, en condiciones de dependencia y

---

<sup>11</sup> Citado por De La Cueva, Mario, Ob. Cit.; pág. 22.

<sup>12</sup> Citado por Juan D. Pozzo, Ob. Cit.; pág. 337.

<sup>13</sup> Citado por Pozzo, D. Juan, Ob. Cit.; págs. 351 y 352.

subordinación.<sup>14</sup>

El profesor Galli Pujato,<sup>15</sup> define el derecho del trabajo como "el conjunto de principios y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada-retribuida de la actividad humana".

Guillermo Cabanellas<sup>16</sup> aludiendo al Derecho del Trabajo dice: "Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, de 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 de producción".

La Enciclopedia Océano<sup>17</sup> dice, referente al Derecho del Trabajo o Derecho Social, que en sentido estricto, podemos definir esta disciplina jurídica como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros.

Según De La Cueva<sup>18</sup> aludiendo al Derecho del Trabajo dice que "es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de servicios".

La definición anterior, dice el maestro López Larrave, resulta plenamente aplicable al Derecho del Trabajo Guatemalteco.

Compartimos la definición que se da en la cátedra del Derecho del Trabajo en nuestra facultad, la cual consideramos que contempla todas las instituciones referentes a esa rama del derecho y en virtud de su importancia, seguidamente la transcribimos:

EL DERECHO DEL TRABAJO es un conjunto de normas jurídicas, de orden público que regulan las relaciones individuales y colectivas que surgen de la prestación de servicios personales por cuenta y dirección ajenas, así como todas las instituciones derivadas de esa prestación de servicios o vinculadas con esas relaciones, regido aquel conjunto de normas por el principio rector de la justicia social que incluye la tutelaridad de los trabajadores.

14 *Pérez Botija, Eugenio, Ob. Cit.; pág. 114.*

15 *Citado por Pozzo, D. Juan, Ob. Cit.; pág. 353.*

16 *Ob. Cit., Tomo II; pág. 596.*

17 *Enciclopedia Autodidáctica Océano, Volumen 2; pág. 551.*

18 *Citado por López Larrave, Mario, Ob. Cit.; pág. 853.*

### 3. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Según el tratadista Juan D. Pozzo dice respecto a la naturaleza jurídica del Derecho del trabajo: <sup>19</sup>

Que esta disciplina en su nacimiento tuvo como objeto la limitación a ciertos principios y normas del derecho civil, lo cual le dio un carácter privatista, pero persiguiendo la regulación del trabajo subordinado, en sus aspectos inmediatos y mediatos, inició una penetración en la esfera del derecho público, el cual, si no tiene en nuestra materia un absoluto predominio, al menos implica una característica de importancia.

Aparte de los autores que sostienen que el derecho del trabajo es predominantemente privatista o publicista y de los que acusan un dualismo, mezcla de principios de derecho privado y público, hay otra corriente doctrinaria que no encuentra cabida en la clásica división a este nuevo ordenamiento jurídico que ofrece instituciones típicas, fundadas en la realidad social, y consideran que es necesario crear un tercer tipo de derecho, un "tertius genus", que debe colocarse al lado del derecho público y del privado.

Los autores Pozzo como Pérez Botija, coinciden en que debe aceptarse la tesis dual. Porque el derecho del trabajo es de carácter privado en cuanto es el individuo el que está ligado por una relación de trabajo, como sujeto del derecho, y en cuanto las partes pueden contratar mejores condiciones que las establecidas por la ley, puesto que éstas sólo constituyen un mínimo de garantías para el trabajador. Los derechos subjetivos privados están contenidos en normas de carácter público y son irrenunciables.

Pero el derecho del trabajo es de carácter público, en cuanto los fines de casi todas sus normas toman en cuenta los intereses sociales y son irrenunciables en el mínimo de garantías que consagran y en cuanto regula situaciones de interés general, como la salud e higiene de los empleados en sus funciones.

Según Mario De La Cueva, <sup>20</sup> la denominación de la naturaleza del derecho del trabajo tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una solución para todos los regímenes jurídico-políticos.

La división entre Derecho público y privado es el punto fundamental de la ciencia jurídica del siglo pasado. Una y otra rama aparecían con caracteres diferentes y con finalidades diversas; cada una respondía a principios propios, obedecía a reglas especiales de formación y evolución, exigía un método de interpretación. El Derecho público era el ordenamiento general de la sociedad y tenía en cuenta intereses generales, el Derecho privado regulaba las relaciones entre particulares. El primero, como consecuencia de la limitación de funciones que el individualismo y liberalismo asignaron al Estado, tenía un campo definido, el segundo aumentaba con el volumen de las relaciones sociales. El derecho público tenía una pretensión absoluta de vigencia, el privado era

<sup>19</sup> Ob. Cit., Tomo I; págs. 361 y 373.

<sup>20</sup> Ob. Cit.; págs. 192 a 200.

supletorio de la voluntad de los particulares.

Dice De La Cueva, en su obra citada, que el Derecho público, sienta el principio opuesto ya que todas las normas son imperativas y, consiguientemente, se imponen a la voluntad de las partes. El Derecho del trabajo es esencialmente protector de una clase social, pero ni ésta puede renunciar a los beneficios que la ley le concede, ya que es dictada, en atención a intereses generales, y la renuncia que hicieran los trabajadores de dichos beneficios, haría nulo el Derecho del trabajo y llevaría a la situación del viejo derecho civil.

Concluye el profesor de la Cueva, diciendo, que no son los caracteres formales de las normas jurídicas los que nos pueden indicar la naturaleza de un estatuto, sino su origen, su fundamento, su contenido, su finalidad y su propósito.

El maestro Mario López Larrave,<sup>21</sup> dice al respecto: La división tradicional del Derecho en Público y Privado ha consumido muchas páginas en los últimos años, al binomio anterior se ha agregado un Tertius genus: el Derecho Social. Sin embargo sigue siendo discutible la utilidad teórica del problema.

El legislador guatemalteco resolvió el asunto desde 1947 ubicando al Derecho del Trabajo -sustantivo y procesal- como rama del Derecho Público -Inc. e) del Considerando IV del Código de Trabajo-.

Literalmente dice: " Inc. e) el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo ".

Esta regla no es absoluta, sino dentro de ciertos límites; y la existencia de un interés público no impide desconocer la naturaleza privada de las relaciones laborales entre los particulares.

En conclusión, afirmamos que la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo Guatemalteco pertenece al derecho público.

4. CARACTERISTICAS IDEOLOGICAS O PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO:

Dice el autor Américo Plá Rodríguez<sup>22</sup> que los principios son "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".

Estas características o principios del Derecho del Trabajo están incluidas en el considerando IV del Código de Trabajo las cuales marcan la orientación ideológica de nuestro Derecho Laboral.

<sup>21</sup> López Larrave, Mario, Ob. Cit.; pág. 845.

<sup>22</sup> "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO"; Ediciones Depalma, Segunda edición. Buenos Aires, 1978. Pág. 9.

Entre ellas se mencionan:

A) La Tutelaridad:

"El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;" (Considerando IV, inciso a) del Código de Trabajo).

El tratadista Plá Rodríguez aludiendo a este principio dice: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador".

Sigue expresando que el fundamento de este principio esta ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo. Y se da cuando el legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable a éste.

La tutela siempre tendrá su razón de ser en el desnivel económico entre las partes laborales.

La norma constitucional que contiene este principio es el artículo 103 de nuestra Carta Magna.

El principio de tutelaridad se puede concretar en tres formas, según el autor Plá Rodríguez:<sup>23</sup>

a) La regla "in dubio, pro operario". Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe elegirse aquella que sea más favorable al trabajador.

b) La regla de "la norma más favorable". Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

c) La regla de "la condición más beneficiosa". Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Por su importancia estudiaremos cada una de estas reglas:

a) El propósito de la regla "in dubio, pro operario" consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo, al trabajador.

---

23

Ob. Cit., pág. 40.

Esta regla se aplicará según Deveali <sup>24</sup> de la siguiente forma:  
 1) "Sólo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal". No se trata de corregir la norma ni de integrarla, solo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. O para atribuirle a ésta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto. En resumen podemos decir que la norma que se esta por aplicar debe conllevar duda o sea ambigua en su regulación;

En nuestra legislación laboral la regla in dubio, pro operario esta contemplada constitucionalmente en el artículo 106 última parte y dice " 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 ".

b) El autor Alonso García <sup>25</sup> aludiendo a la regla de "la norma más favorable" distingue dos sentidos: uno impropio y otro propio.

El sentido impropio nace de la existencia de una sola norma aplicable, pero susceptible de varios significados. Se trata de ver cual de esos significados es el que debe ser aplicado.

El sentido propio surge cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica. No se aplicará la norma que corresponda conforme a un orden jerárquico predeterminado, sino que en cada caso se aplicará la norma más favorable al trabajador.

Dice el tratadista De La Cueva <sup>26</sup> que "En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que más favorece a los trabajadores".

c) La regla de "la condición más beneficiosa" supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse. Cada norma sirve para mejorar pero no para empeorar la situación del trabajador, ya que si el trabajador en algún aspecto disfruta de un nivel de protección superior al que quiere brindarle la norma, ésta resulta inoperante.

B) Mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy

<sup>24</sup> Citado por Plá Rodríguez, Ob. Cit.; págs. 42 y 43.

<sup>25</sup> Citado por Plá Rodríguez, Ob. Cit.; pág. 53.

<sup>26</sup> *Ibidem*, pág. 54.

especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;" (Considerando IV, inc. b) del Código de Trabajo) y el artículo 102 de nuestra Carta Magna especifica los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Por lo tanto, lo previsto en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes laborales, constituyen un mínimo de garantías para los trabajadores.

C) **Irrenunciabilidad de los derechos laborales:**

Este principio se encuentra incluido dentro del inciso anterior, es decir, inciso b) del mismo considerando y en el artículo 12 del Código de Trabajo. También está incluido constitucionalmente en el artículo 106, el cual establece: "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". ...

Doctrinariamente la irrenunciabilidad es "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio".<sup>27</sup>

En esta rama del derecho nadie puede privarse de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.

Dice el autor español Ojeda Avilés<sup>28</sup> que este principio es un puntal que defiende el derecho del trabajo de las resquebrajaduras de la renuncia, es una envoltura protectora que evita que la solidez de este derecho, se degenera, se licue y se disuelva.

D) **Es un derecho necesario e imperativo:**

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social"; (Considerando IV, inc. c) del Código de Trabajo), el artículo 12 del mismo cuerpo legal también lo establece, y en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 106, determina el carácter imperativo del Derecho Laboral.

De Ferrari<sup>29</sup> dice que "Las reglas del derecho del trabajo tienen, en general, carácter imperativo e irrenunciable. El Estado da a ciertas normas carácter imperativo y concede un poder de vigencia inderogable por las partes, en virtud de distintas razones. En el caso de las leyes del trabajo, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía, de preservar la

<sup>27</sup> *Plá Rodríguez, Américo, Ob. Cit.; pág. 67.*

<sup>28</sup> *Citado por Plá Rodríguez, Ob. Cit.; pág. 80.*

<sup>29</sup> *Citado por Plá Rodríguez, Ob. Cit.; pág. 75.*

especie, y, en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles".

Julio Martínez Vivot <sup>30</sup> expresa que la esencia de la imperatividad "consiste en afirmar que las normas laborales que integran el orden público laboral, se imponen a las partes de las relaciones laborales, más allá de su propia voluntad y, aún, a pesar de ella. Ellas tienen imperium con relación a las mismas, de ahí que la renuncia a su respecto, no es admisible por parte del trabajador, precisamente porque han sido dictadas para protegerlo".

Con respecto de la limitación a la autonomía de la voluntad Ernesto Krotoschin <sup>31</sup> parte del carácter forzoso de las normas del derecho del trabajo -en cuanto derecho de subordinación (derecho público), las normas del derecho del trabajo son forzosas en principio, en el mismo grado que con generalidad el derecho público tienen carácter forzoso; y en cuanto derecho de coordinación (derecho privado), las normas del derecho del trabajo son con preferencia de orden público, por trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparable del interés social-, afirma que ese carácter forzoso importa establecer la primacía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual.

La autonomía de la voluntad, como tal, no está en juego sino que se trata de evitar su abuso.

Dice Horacio Ferro <sup>32</sup> que esta limitación al poder de disponer de sus derechos, que rige con respecto al trabajador, es de toda lógica para ser coherente con el propósito tutelar que lo inspira.

E) Es un derecho realista y objetivo:

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

Aludiendo a este principio Plá Rodríguez <sup>33</sup> lo denomina primacía de la realidad y dice: " El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos".

<sup>30</sup> "ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL"; Editorial Astrea, Segunda edición. Buenos Aires, 1988. Pág. 76.

<sup>31</sup> Citado por Julio Martínez Vivot, Ob. Cit.; pág. 81.

<sup>32</sup> Citado por Plá Rodríguez, Ob. Cit.; pág. 82.

<sup>33</sup> Ob. Cit.; pág. 243.

Continúa diciendo que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos o formularios. Significa que entre la realidad y la ficción, entre la realidad y la formalidad, debe ganar siempre la realidad.

- F) Es una rama del Derecho Público:  
 "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo"; (Considerando IV, inc. e) del Código de Trabajo).

Dice el maestro de la Cueva <sup>34</sup> que el derecho público sienta la imperatividad de las normas y, consiguientemente, se imponen a la voluntad de las partes. El derecho del trabajo es esencialmente protector de una clase social, pero ni ésta puede renunciar a los beneficios que la ley concede, ya que es dictado, en atención a intereses generales, y la renuncia que hicieran los trabajadores de dichos beneficios, haría nulo el derecho del trabajo.

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

---

34

Ob. Cit., pág. 195.

## CAPITULO II

### "FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO"

Es necesario hacer un estudio minucioso acerca de las fuentes que originan al Derecho del Trabajo, y para que se comprenda en una mejor forma la presente investigación, se inicia este capítulo con el origen de las fuentes del derecho.

#### 1. ORIGEN DE LAS FUENTES DEL DERECHO:

El autor Roberto Díaz Castillo,<sup>35</sup> aludiendo a las fuentes del derecho expresa "Entendemos por fuente -en sentido general- el origen de algo. Por consiguiente, cuando nos referimos a las FUENTES del derecho, estamos aludiendo al origen de éste. A los HECHOS que dan nacimiento a las normas jurídicas".

Claude Du Pasquier, citado por Eduardo García Maynez,<sup>36</sup> al referirse a las fuentes del Derecho expone: "El término FUENTE crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disciplina jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del Derecho".

Expresa el profesor Santiago López Aguilar<sup>37</sup> "Al referirnos a las fuentes del derecho, estamos tratando de establecer las causas y fenómenos que lo generan, por lo que es oportuno recordar que nada se mantiene estático, todo está sujeto a cambio, a desarrollo. Un fenómeno analizado en función dialéctica, se convierte en causa de otro fenómeno y así sucesivamente se va determinando la interdependencia de todo.

Las fuentes del derecho son todas las causas que lo generan..."

Dice en la Enciclopedia Jurídica Omeba<sup>38</sup> que "si por fuentes del Derecho, en general, entendemos los manantiales de donde surge éste, las relativas al Derecho de Trabajo son las que lo originan, nutren y desarrollan. Tales fuentes están integradas por las del Derecho común y, además, por las particulares de nuestra rama jurídica.

Más al referirnos a las fuentes del Derecho laboral, debemos concretarnos a las fuentes legales o de origen".

En resumen, podemos decir que las fuentes que originan al Derecho del Trabajo son todas aquellas leyes, instituciones y principios laborales que lo generan.

---

<sup>35</sup> Citado por Chicas Hernández Raúl Antonio: "APUNTES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"; Editorial Gráficos P & L. Guatemala, s.a. Pág. 23.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO"; Colección Textos Jurídicos No. 9, Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1983. Pág. 77.

<sup>38</sup> *Ob. Cit.*, Tomo VII; pág. 661.

2. CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El tratadista Mario De La Cueva aludiendo a las fuentes del Derecho del Trabajo, dice:<sup>39</sup>  
 Que falta en la doctrina un estudio integral acerca del problema de las fuentes del derecho del trabajo. Existen excelentes estudios, como los de Gény y de Bonnecase sobre el problema de las fuentes del derecho en general, pero apenas si se hace mención en ellos de las fuentes del Derecho del trabajo.

A Bonnecase debemos la diferenciación entre fuentes reales y fuentes formales del derecho, aunque el origen de la idea debe buscarse en Gény y Duguit.

1. Como fuentes formales del Derecho del Trabajo menciona las siguientes:

A) La Ley:

El Derecho del trabajo revela la necesidad de la ley constitucional como fuente formal de esta rama del derecho. El Estado no puede vivir sin una constitución y en ella han de constar las garantías fundamentales, sean del hombre o de las clases, como elementos integrantes del Estado, aparecerá indudable la conveniencia y necesidad de la ley constitucional como base del Derecho del trabajo.

B) Los principios generales derivados de la ley del trabajo:

Hace referencia a principios propios de la legislación del trabajo, diversos de los principios del derecho común, y les concede preferencia para la solución de los conflictos obrero-patronales. Es decir, que las cuestiones que no estén previstas expresamente en la ley, deben decidirse de conformidad con los principios esenciales del Derecho del trabajo.

C) La costumbre y el uso:

En materia de trabajo no es posible distinguir entre la costumbre y el uso. La razón fundamental de esta confusión estriba en que una parte considerable del derecho del trabajo constituye un contrato tipo.

Podría pensarse que esta confusión puede ser, en ocasiones, contraria a los intereses del trabajador; más no es así, porque el uso y la costumbre sólo podrán formarse en beneficio de él, ya que, si restringieran las prerrogativas que le conceden la ley o un pacto colectivo carecerían de eficacia.

El Derecho del trabajo se impone sin consideración a la voluntad de las partes; de ahí también que puedan definirse la costumbre y el uso en materia de trabajo como la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato,

bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del Derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores.

La aplicación de la costumbre y el uso encuentran su apoyo en el principio de la igualdad de condiciones de trabajo, aún cuando su campo de aplicación es más amplio, puesto que podría el patrono, en un momento dado, negarse a cumplir, con respecto a todos sus trabajadores, una práctica que venía observando.

D) El derecho común como fuente formal supletoria del Derecho del Trabajo:

La condición es que no contrarie lo dispuesto en la ley laboral, así como a los principios generales del mismo Derecho del Trabajo; de lo contrario, el derecho común será inoperante.

El orden jurídico de un Estado es necesariamente unitario. No puede concebirse un orden jurídico contradictorio; de manera que no puede haber contradicción entre los principios del derecho común y los del Derecho del Trabajo. La unidad del orden jurídico estatal supone un conjunto de principios fundamentales en la base de todo el derecho y en esos principios se reúnen el Derecho Civil y el de Trabajo.

De estos principios fundamentales derivan una serie de consecuencias que tienen forzosa aplicación en el derecho común y en el de trabajo.

E) La jurisprudencia y la doctrina:

La doctrina debería tener una gran importancia y, sin embargo, falta casi totalmente entre nosotros.

Dice De La Cueva <sup>40</sup> que "la jurisprudencia es un medio excelente de integración del derecho, pero cuando es sabia y honesta. Una jurisprudencia cambiante, falta de principios o poco honesta, perjudica la evolución jurídica; y no favorece a ninguna clase social, pues lo que hoy le concede es caprichoso y puede desaparecer al día siguiente".

F) El pacto colectivo de condiciones de trabajo:

En otras legislaciones es llamado contrato colectivo. La opinión más extendida es la de que constituye una fuente formal del Derecho del Trabajo. Sería la primera fuente autónoma, puesto que las otras que se han analizado son comunes al Derecho Civil. Tal punto de vista es sostenido por los autores españoles, franceses y algunos alemanes. Para la doctrina italiana no cabe duda que es una fuente formal del Derecho del trabajo, puesto que se pacta por los respectivos sindicatos para toda una categoría profesional o una zona económica determinada, a la que rige independientemente de su voluntad.

## G) La sentencia colectiva:

Según De La Cueva <sup>41</sup> la sentencia colectiva es la que dictan los tribunales en ocasión de conflictos de carácter económico o a propósito de controversias de naturaleza jurídica que versen sobre la interpretación genérica de las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo.

La sentencia colectiva plantea una cuestión importante en relación al problema de la jerarquía de las fuentes formales del Derecho del trabajo, dice el autor mexicano, pues es la única que puede reducir los beneficios que otras fuentes conceden a los trabajadores. Esta reducción, sin embargo, no podrá ir más allá de lo que establecen la Constitución y la Ley Federal del Trabajo mexicana, por la razón evidente, de que la empresa que no pueda proporcionar ese mínimo de vida a sus trabajadores, no puede funcionar en el Estado.

La legislación guatemalteca expresa: " La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. ...", artículo 403, 1er. párrafo del Código de Trabajo.

## H) El Derecho Internacional:

Al lado del derecho estatal deben colocarse los tratados y convenios internacionales del trabajo por ser un mandato constitucional. Por lo que los trabajadores pueden solicitar el cumplimiento de las convenciones que hubieran sido ratificadas por su país, cuando les favorezcan.

2. LAS FUENTES REALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del trabajo se apoya en las necesidades del trabajador y protege a esta clase social, no solamente en su situación actual, sino contemplando su futuro y la elevación de su nivel de vida. Si las fuentes reales del derecho están integradas por los elementos que proporcionan la substancia de las normas, es claro que la necesidad de la clase trabajadora es el elemento generador de las normas jurídicas de trabajo. El Derecho del trabajo tiene un contenido esencialmente económico, brota de la vida misma y tiene como objetivo garantizar un nivel económico de vida.

"FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO"

Por medio de las fuentes tratamos de establecer las causas o fenómenos que originan al Derecho del Trabajo. Para adoptar la siguiente clasificación nos basamos en estudios efectuados por juristas guatemaltecos así como

41

Ob. Cit.; págs. 325 y 326.

extranjeros; dentro de ella se encuentran:

1. Fuentes Históricas
2. Fuentes Reales o Materiales
3. Fuentes Formales

1. Iniciamos nuestro estudio con las FUENTES HISTÓRICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO, las cuales están integradas por todas aquellas leyes que han sido creadas para regular el régimen laboral de Guatemala y a la fecha no están vigentes, no se aplican.

Haremos mención de tres épocas importantísimas en la vida laboral guatemalteca y entre ellas tenemos:

a. Epoca Liberal: Aunque escasas, existen normas laborales (las cuales no se cumplieron).

Entre éstas se encuentran la Ley Protectora del Obrero (Decreto Gubernativo No. 669 de fecha 21 de noviembre de 1906) la cual trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales.

Por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social con el Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921. Se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo; se establece la disposición general de que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga.

Se suscribió en Washington la Convención Centroamericana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, el 7 de febrero de 1923 por los plenipotenciarios de los cinco países centroamericanos.

Se emitió la Ley del Trabajo contenida en el Decreto Legislativo 1434 de fecha 30 de abril de 1926, en el gobierno del General José María Orellana. Esta ley es el antecedente más importante del Código de Trabajo. La escasa aplicabilidad termina con el advenimiento del General Jorge Ubico en 1931.

b. Epoca de la revolución de octubre (se inició el 20 de octubre de 1944). En esta época se emiten las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, como son la Constitución de la República de 1945, el Código de Trabajo de 1947 (vigente) y el régimen de seguridad social obligatorio. Promulgados por el gobierno del Dr. Juan José Arévalo. Se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo.

De 1947 a 1953 se dictan los Decretos 426, 623 y 915 del Congreso de la República, conteniendo reformas progresivas que mejoran la situación de los trabajadores, como la reinstalación y la abolición del trato discriminatorio de los sindicatos campesinos.

c. Epoca de la contrarrevolución (se inicia en julio de 1954).

Comienza un proceso de regresión en nuestro derecho del trabajo. - Gobierno del Coronel Carlos Castillo Armas-.

Se derogan inmediatamente las reformas progresivas al Código de Trabajo, al igual que la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución sin ninguna representación. Se dictan los Decretos 570 y 584 del Presidente de la República que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo y emite un Estatuto de Trabajadores del Estado. Por lo que se ve la marcada tendencia a favorecer a los patronos y empresarios en desmedro de los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República -reformado por el Decreto 1448-, que entró en vigor el 16 de agosto de 1961, el cual reformó numerosos artículos del Código de Trabajo; derogó el Decreto Presidencial 570 tan perjudicial para la clase trabajadora, así como formuló alguna adecuación del Código de Trabajo a Convenios de la OIT ratificados por Guatemala; pero no introdujo ninguna conquista substancial para los trabajadores

Al ser derrocado Ydigoras Fuentes por el Coronel Enrique Peralta Azurdía, se suplió el capítulo de las Garantías Sociales por el Decreto Ley No. 1 que contiene la Carta Guatemalteca del Trabajo.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución de la República y en materia de trabajo conserva en su casi totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945.

La misma Asamblea Constituyente emite la Ley de Amparo, Habeas Corpus y de Constitucionalidad (Decreto 8 de la Asamblea Constituyente), en donde por primera vez en la historia del Derecho Laboral Guatemalteco, se establece el recurso de casación en materia de trabajo.

En el gobierno constitucional de Julio Cesar Méndez Montenegro, se regula el aguinaldo obligatorio (Dto. 1633 del 10 de diciembre de 1966 y Dto. 1634 del 11 de diciembre de 1966), Ley de Aguinaldo para Trabajadores del Estado y Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo de los Trabajadores de Empresas Privadas, respectivamente.

Se emite la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748) la que entró en vigor el 1 de enero de 1969.

Son estas la mayoría de las leyes, las que nos informan sobre lo que ha sido el régimen laboral guatemalteco en el pasado.

## 2. FUENTES REALES O MATERIALES

Al referirnos a las Fuentes Reales del Derecho del Trabajo Guatemalteco, debemos tener presente que nuestra sociedad se encuentra en constante cambio al igual que el Derecho ya que las normas jurídicas no tienen un carácter estable y perpetuo, son dinámicas.

La sociedad guatemalteca ha tenido cambios y, debido a esos cambios, se han emitido normas jurídicas de naturaleza laboral, para regular

las relaciones de trabajo. Actualmente han habido algunos cambios sustanciales en esta rama del Derecho, felizmente en beneficio de la clase trabajadora.

### 3. FUENTES FORMALES

Es el procedimiento que se da en la realidad jurídica guatemalteca para crear normas jurídicas laborales.

El artículo 15 del Código de Trabajo dice: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

Según este artículo pareciera que la única fuente originaria del Derecho del Trabajo fuera la ley y los reglamentos, sin embargo no es así. Además de estos también son fuentes creadoras del Derecho Laboral, los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, convenios colectivos, las sentencias colectivas, contratos de trabajo, convenios y tratados internacionales.

Por su importancia desarrollaremos cada una de las Fuentes del Derecho del Trabajo guatemalteco, basándonos en lo anteriormente expuesto y en la clasificación a la que ayudan los profesores franceses G.H. Camerlynck y G. Lyon-Caen,<sup>42</sup> por considerarla idónea para adaptarla a nuestra legislación laboral; dentro de ella se encuentran:

- 3.1 Fuentes Estatales u Oficiales
- 3.2 Fuentes Convencionales
- 3.3 Fuentes Consuetudinarias
- 3.4 Fuentes Internacionales
- 3.5 Fuentes Derivadas, Secundarias o Supletorias

#### 3.1 Fuentes estatales u oficiales

Estas fuentes son creadas o emitidas por la Asamblea Nacional Constituyente, por el Congreso de la República, como potestad legislativa que le corresponde constitucionalmente, pero también el Organismo Ejecutivo puede emitir Decretos para los que está facultado y Acuerdos Gubernativos, y los Ministerios de Estado pueden emitir Acuerdos Ministeriales.

Dentro de estas fuentes tenemos:

##### A) La Constitución:

La Constitución es fundamental, porque su texto contiene normas originarias y básicas del Estado y en ella se

42

"DERECHO DEL TRABAJO"; Edición Española. Madrid, 1974. Págs. 43 a 54.

fundamenta la validez del resto de normas jurídicas que se encuentran en un grado inferior, formando la pirámide jurídica que jerarquiza las normas y en cuya cúspide está la Carta Magna.

La doctrina expresa que "El imperio de las normas constitucionales deriva, en cuanto a su inmediatez, de la característica con que se redacte la disposición consiguiente. En este sentido hay disposiciones constitucionales de tipo programático que sólo enuncian aspiraciones, propósitos y orientaciones de carácter general o afirmaciones de naturaleza sociológico-política, y algunas de contenido filosófico, teórico o dogmático.

Para que estas enunciaciones adquieran imperio requieren la sanción de leyes que, inspiradas en las citadas declaraciones de tipo programático, las concreten en normas positivas que fijan en modo preciso y debidamente articulado el ordenamiento consiguiente.

Existen otras normas constitucionales que determinan en modo imperativo el precepto, por la redacción consiguiente del texto, y son de aplicación automática, sin necesidad de leyes posteriores, pero que pueden dictarse para reglamentar su ejercicio".<sup>43</sup>

En Guatemala la Constitución Política de la República es la ley suprema del ordenamiento jurídico y en ella se establece lo relativo al trabajo en el título II, capítulo II, sección octava y trabajadores del Estado en la sección novena; un análisis específico se hará en el siguiente capítulo.

#### B) La ley:

Dentro de la ley tenemos el CODIGO DE TRABAJO, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, el cual comprende: en la parte Considerativa, se enuncian las principales características ideológicas o principios informativos del Derecho del Trabajo, y contiene dieciocho títulos, es decir, 431 artículos y el último título se denomina disposiciones finales.

También se encuentra dentro de la ley el DECRETO NUMERO 64-92 del Congreso de la República del 2 de diciembre de 1992, el cual contiene 34 artículos que reforman el Código de Trabajo.

A continuación mencionamos otras leyes que regulan a esta rama del derecho:

✓ Ley Reguladora de la Prestación del aguinaldo para trabajadores del sector privado, Decreto Número 76-78 del Congreso, del 23 de noviembre de 1978.

Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la

43

Tissenbaum, Mariano R.: "TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO", dirigido por H. Devesali; Tomo I. La Ley, S.A. Editora e Impresora. Buenos Aires, 1964. Págs. 344 y 345.

República, del 2 de mayo de 1968.

✓ Ley de Aguinaldo de los Trabajadores del Estado, Decreto 1633 del Congreso, del 6 de diciembre de 1966; reformado por los Decretos 80-75 y 74-78 del Congreso, del 11 de noviembre de 1975 y 15 de noviembre de 1978, respectivamente.

✓ Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto Número 42-92 del Congreso de la República, del 2 de julio de 1992.

Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto Número 44-86 del Congreso de la República, del 9 de julio de 1986.

✓ Ley de Sindicalización y Huelga de Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 del Congreso de la República, del 11 de diciembre de 1986.

Ley de Servicio Municipal, Decreto Número 1-87 del Congreso, del 8 de enero de 1987.

✓ Ley de Bonificación Incentivo, Sector Privado, Decreto Número 52-92 del Congreso de la República, del 29 de octubre de 1992.

Ley del Instituto de Previsión Social del Periodismo, Decreto Número 56-90 del Congreso, del 2 de octubre de 1990, reformado por el Decreto No. 7-94 del Congreso, el 20 de enero de 1994.

Ley del Instituto de Previsión Social del Artista Guatemalteco, Decreto Número 81-90 del Congreso, del 20 de diciembre de 1990.

Ley de Cuerpos de Seguridad de Entidades Bancarias, Estatales y Privadas, Decreto Número 19-79 del Congreso, del 5 de abril de 1979.

Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto Número 93 del 12 de abril de 1945, reformado y adicionado varias veces, siendo la última modificación por el Decreto Número 57-91 del Congreso del 27 de julio de 1991.

Y todos los DECRETOS LABORALES emitidos por el Congreso de la República.

#### C) Reglamentos:

El reglamento es el conjunto de normas, reglas o instrucciones para la ejecución de una ley o para el régimen interno de una organización. Se emiten por medio de acuerdos gubernativos o acuerdos ministeriales.

La facultad de emitir reglamentos es inherente al Organismo Ejecutivo, pero los otros Organismos del Estado, entidades descentralizadas y autónomas, pueden emitir para regular su

organización y actividad.

Los reglamentos reciben diferentes nombres como ordenanzas, órdenes, bandos, resoluciones, el común es el reglamento. En Guatemala se emplean los nombres de "reglamento", "órdenes" y "ordenanzas" según lo expresan los artículos 183 literal e) y 253 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República menciona los reglamentos en el ramo laboral en el artículo 106.

- ✓ Citamos algunos de los reglamentos vigentes en el Derecho del Trabajo Guatemalteco, tales como:
  - ✓ Reglamento para los trabajadores de la industria de la construcción. Acuerdo Gubernativo del 23 de abril de 1949.
  - ✓ Reglamento sobre funcionarios y empleados públicos que ejercen cargos de dirección, de representación o de confianza y normas que regulan sus relaciones de trabajo con el Estado. Modificado y adicionado varias veces, siendo la última el 20 de diciembre de 1954.
  - ✓ Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo del 20 de diciembre de 1957.
  - ✓ Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957.
  - ✓ Reglamento para los trabajadores de equipaje. Acuerdo Gubernativo Número 214 del 28 de diciembre de 1959.
  - ✓ Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. Acuerdo Gubernativo Número 346 del 21 de diciembre de 1960; adiciones, Acuerdo Gubernativo del 15 de octubre de 1981.
  - ✓ Reglamento del Departamento de Asuntos Internacionales de Trabajo. Acuerdo Gubernativo Número 989 del 20 de julio de 1966.
  - ✓ Reglamento para cuidadores y limpiadores de vehículos. Acuerdo Gubernativo Número 1253 del 7 de diciembre de 1967.
  - ✓ Reglamento para el otorgamiento de documentos de identidad de la gente de mar. Acuerdo Gubernativo Número 8-70 M. de T. y P. S. y M. de G. del 10 de febrero de 1970.
  - ✓ Reglamento de Trabajadores dedicados a la limpieza y lustre de calzado. Acuerdo Gubernativo Número 7-71 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 10 de marzo de 1971.

- ✓ Reglamento para el goce del período de lactancia. Acuerdo Gubernativo del 15 de enero de 1973. Ver reformas al Código de Trabajo, Decreto Número 64-92 del Congreso de la República del 2 de diciembre de 1992.
- ✓ Reglamento para los trabajadores dedicados a la actividad de la fotografía ambulante. Acuerdo Gubernativo Número 15-76 del Ministerio de Trabajo y Previsión social del 16 de febrero de 1976.
- ✓ Reglamento del personal de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Acuerdo Gubernativo Número 1-91 del 2 de enero de 1991.
- ✓ Reglamento para el reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales. Acuerdo Gubernativo Número 639-93 del 11 de noviembre de 1993.
- ✓ Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresas o centros de producción determinados. Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del 18 de mayo de 1994.

#### D) La jurisprudencia:

En Guatemala la jurisprudencia no es fuente formal, salvo en materia constitucional según el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, el cual preceptúa: "Doctrina legal. La interpretación de las normas de la Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, la cual no es obligatoria para los otros tribunales, salvo que lleguen a emitirse tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido".

#### E) Sentencia colectiva o laudo arbitral:

Nuestra legislación laboral regula el arbitraje en el título duodécimo, capítulo tercero del Código de Trabajo, respecto de la sentencia dice: el tribunal de arbitraje dictará sentencia dentro de los 15 días posteriores a la resolución de los impedimentos, si los hubiesen, la cual es OBLIGATORIA PARA LAS PARTES por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año. (Artículos 401 y 405); "La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas".

... (Artículo 403, 1er. párrafo del Código de Trabajo).

Aludiendo a la sentencia o laudo arbitral el profesor Raúl Antonio Chicas Hernández <sup>45</sup> dice: "Por tratarse de una actividad jurisdiccional, el laudo que profiere el tribunal arbitral tiene el carácter de una sentencia colectiva en cuanto a su contenido, pues resuelve puntos sobre los cuales no fue posible ponerse de acuerdo en la negociación o convención colectiva directa o en la fase de la conciliación judicial.

Por su contenido eminentemente normativo y constitutivo de derechos, el laudo arbitral no se limita a una aplicación o interpretación de normas jurídicas pre-existentes, sino que crea normas nuevas. Su ámbito de validez personal se extiende a todos los trabajadores actuales y futuros de la empresa o empresas involucradas en el conflicto. Su ámbito de validez temporal tiene que ser limitado, lo cual no se encuentra claramente establecido en nuestro Código de Trabajo, pues únicamente se indica en el artículo 405 que el laudo arbitral es obligatorio para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año, sin indicar su máximo.

En cuanto a sus efectos, el laudo puede tener efecto retroactivo y no produce efectos de cosa juzgada, por lo menos en su aspecto material. Sin embargo, no podrán los trabajadores ni los patronos provocar nuevos conflictos durante la vigencia del laudo por los mismos motivos. En materia de arbitraje no rige el principio de congruencia, porque el tribunal arbitral puede resolver sobre puntos diferentes de los sometidos a su conocimiento, sentencia extrapetita, el artículo 403 del Código de Trabajo, dice: "La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en consecuencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas." Tampoco existe ninguna disposición especial sobre quién debe pagar las costas judiciales."

El artículo 406 del Código de Trabajo señala "La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionado con multa de quinientos a dos mil quetzales, tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda ha salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los

45

"ARBITRAJE COMERCIAL Y LABORAL EN AMERICA CENTRAL"; *Transnational Juris Publications Inc.* Andsley-on-Hudson, N. Y., 1990. *Págs.* 445 y 446.

daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo."

✓ F) Contrato Individual de Trabajo:

"El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

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

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

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código." (Artículo 18 del Código de Trabajo).

"Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. ...". (Artículo 19 del mismo cuerpo legal).

Alonso Olea <sup>46</sup> expresa que "el contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la razón de su origen y de su existencia como disciplina jurídica autónoma. El contrato de trabajo es una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan ab initio, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta al trabajador".

Mencionamos algunos elementos importantes del contrato de trabajo:

<sup>46</sup>

Citado por Martínez Vivot, Julio, Ob. Cit.; pág. 96.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

a) Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra (intuitio personae). Es el objeto fundamental de la relación de trabajo.

b) Retribución: es la contraprestación fundamental del servicio (salario).

c) Subordinación o dependencia: constituye la esencia en el trabajo por cuenta ajena. Nuestra ley la denomina dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. Es decir que es la situación en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imponga su patrono o quien lo represente.

Esta institución está regulada en los artículos del 18 al 37 del Código de Trabajo.

#### G) Contrato Colectivo de Trabajo:

El artículo 38 del Código de Trabajo regula que el "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

El contrato colectivo de trabajo tiene verdadero carácter contractual que lo diferencia de los pactos colectivos, porque su objeto es un cambio de prestaciones, es decir, que los trabajadores ejecutan el servicio convenido y el patrono paga una remuneración a cada trabajador.

Esta figura tiene similitud con el contrato de equipo o contrato de grupo. Alonso Olea<sup>47</sup> considera que los contratos de grupo son una modalidad del contrato de trabajo, caracterizada por el hecho de que la obligación de trabajar la asumen colectivamente en virtud de un solo vínculo jurídico, a través de un solo contrato de trabajo, varios trabajadores.

Según la doctrina el contrato colectivo de trabajo, por su parte, completa la obra de la asociación profesional y produce una mayor solidaridad entre los trabajadores. El principio de la igualdad de condiciones de trabajo acostumbra a los hombres a estimar que su problema no es puramente individual, sino colectivo, procura el bien común.

El contrato colectivo ha sido una institución nunca usada y es letra muerta desde 1948, es por ello que el pacto colectivo ha cumplido mejor sus funciones (sociales y económicas).

47

Citado por Martínez Vivot, Julio J., *Op. Cit.*; pág. 156.

Esta figura se encuentra en el Código de Trabajo, artículos del 38 al 48.

H) **Reglamento Interior de Trabajo:**

En otras legislaciones se le denomina Reglamento del Taller. El artículo 57 del Código de Trabajo dice: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. ... ." Incluye normas de carácter disciplinario, las cuales influyen directamente sobre el trabajador.

Como vemos, el patrono en forma unilateral elabora el reglamento interior, no hay discusión bilateral con la clase trabajadora; es la Inspección General de Trabajo quien emite su aprobación y los trabajadores tienen 15 días para objetarlo si no están de acuerdo con el mismo.

Consideramos que la elaboración del reglamento interior deberá ser por una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y representantes del patrono, que sus normas reflejen intereses de ambas partes.

Estipula el artículo 58 del mismo cuerpo legal, que "Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo."

Con este artículo queda claro que la elaboración del reglamento interior de trabajo es una obligación por parte del patrono si ocupa diez o más trabajadores en una empresa.

3.2 **Fuentes convencionales:**

Al hablar de fuentes convencionales nos referimos a la competencia que tiene la clase trabajadora y patronal para crear normas, las cuales tienen fuerza de ley entre las partes y tienen un período de vigencia determinado; la finalidad de estas normas es mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Esto es lo que la doctrina laboral le denomina "autonomía colectiva".

Este Derecho convencional, se ha convertido en una fuente fundamental debido a que son las mismas partes de la relación de trabajo las que crean su propio derecho.

En nuestra legislación tenemos dentro de esta clase de fuentes las siguientes:

A) **Pactos colectivos de condiciones de trabajo:**  
Existen dos clases de pactos:

- 1) **Pactos colectivos de empresa o de centro de producción**

determinado.

- 2) Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada. Esta clase de pactos todavía no hay en Guatemala.

El artículo 49 del Código de Trabajo dice: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte".

**Naturaleza Jurídica del pacto colectivo de empresa o centro de producción determinada:**

Es esencialmente normativa, porque reglamenta condiciones de trabajo.

**Naturaleza del Acuerdo Gubernativo que declara la obligatoriedad del pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada:**

La doctrina alemana se preguntó acerca de la naturaleza del decreto del Ministerio de Trabajo que declaraba obligatorio el contrato colectivo (pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado) y era contradictorio. Un grupo de profesores, como Kaskel, Sinzheimer y Jacobi sostenían que el decreto del Ministerio de Trabajo era un acto legislativo, un reglamento legislativo, en tanto los maestros Hueck y Nipperdey afirmaron que era un acto administrativo. La primera posición concluía que el contrato-ley (pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada) era derecho estatal, en tanto la segunda aceptaba que el contrato-ley conservaba los caracteres de derecho autónomo.

Dice Mario De La Cueva <sup>48</sup> que se adhiere a la tesis de Hueck-Nipperdey, pues el contrato-ley (en nuestra legislación es el pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada) es un derecho autónomo, fuente propia del derecho del trabajo, con la sola diferencia de que aquel reclama la intervención del poder Ejecutivo en su etapa final.

El contenido lo crean los trabajadores y patronos de las empresas y este contenido no puede ser modificado por el Presidente de la República.

El pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, es fuente del Derecho del Trabajo, e interviene el

<sup>48</sup>

Ob. Cit., Tomo II, pág. 698.

Organismo Ejecutivo únicamente emitiendo Acuerdo Gubernativo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresa o industria que ha de abarcar. (Artículo 54, incisos d) y e) del Código de Trabajo).

Estas instituciones las regula el Código de Trabajo en los artículos del 49 al 53, lo referente a los pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado, y del 54 al 56 lo relativo a los pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada.

#### Características del pacto colectivo:

- a) Es normativo porque reglamenta condiciones de trabajo;
- b) Es abstracto porque regula todas las relaciones laborales en una empresa;
- c) Es General porque se aplica a todos los trabajadores de la empresa o industria;
- d) Es imperativo o de aplicación forzosa;
- e) Es inderogable porque la voluntad de las partes no puede modificarlo.  
El único caso en el cual el pacto colectivo puede ser derogado, es cuando el contrato individual supere el contenido del pacto.
- f) Se proyecta hacia el futuro.
- g) Es un derecho y una obligación: Los trabajadores sindicalizados que constituyan más de la cuarta parte en una empresa o centro de producción, tienen el derecho de negociar un pacto, y el patrono tiene la obligación de suscribirlo.
- h) Los sujetos: Por la parte trabajadora el sujeto tiene que ser necesariamente un sindicato. Por la parte patronal puede serlo uno o varios patronos individuales, o uno o varios sindicatos de patronos.
- i) Ambito personal de validez: Las estipulaciones del pacto tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito y para los trabajadores no sindicalizados y los trabajadores que contraten en el futuro.
- j) Ambito espacial de validez: Si se trata de pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado, cuya obligatoriedad se circunscribe a los trabajadores presentes y futuros de una empresa o centro de producción, o de un pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada.

#### Finalidades del pacto colectivo

- a) Lograr la paz social y la estabilidad en las relaciones entre patronos y trabajadores.
- b) Mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los empleados.
- c) Estabilizar las funciones de la empresa mediante la cooperación y la producción.

#### Efectos del pacto colectivo

- a) Efectos normativos:  
Son los efectos de derecho objetivo que tiene el pacto colectivo, es decir, que son normas escritas de cumplimiento obligatorio.

Por eso el Código de Trabajo dice en el artículo 49 que "El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de LEY PROFESIONAL y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias y regiones que afecte".

b) Efectos personales:

Obliga a las partes contratantes, entre ellas está el sindicato de trabajadores y el patrono o patronos o sindicato de patronos que suscriben el pacto colectivo.

También obliga a todos los que estén trabajando en la empresa, sean o no sindicalizados y a todas las personas que en el futuro ingresen a laborar en la empresa.

El artículo 50 del Código de Trabajo expresa: las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo, tienen fuerza de ley para:

- Las partes que lo han suscrito.
- Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieran celebrado.
- Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en el pacto colectivo.

c) Efectos temporales:

Son los que se refieren al tiempo de vigencia que va a tener el pacto colectivo.

Según la clase de pacto colectivo así es su vigencia.

- El pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado, tiene vigencia de uno a tres años, es decir que el mínimo es de un año y el máximo es de tres. Las partes son las que fijan la duración del mismo. (Artículo 53 inciso b) del Código de Trabajo).
- El pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, tiene vigencia de uno a cinco años y es el Organismo Ejecutivo el que debe fijar el plazo durante el cual ha de regir éste. (Artículo 55, primer párrafo del Código de Trabajo).

En estas dos clases de pacto colectivo, se entiende prorrogado automáticamente por otro período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación.

La denuncia es un aviso que tiene como efecto:

- a) Si se trata de un pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto; no implica terminación ni disminución de beneficios.
- b) Si se trata de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, dejar de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado. Es decir, se le pone fin a esta clase de pacto.

El trámite para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo está especificado en el artículo 51, tercero y último párrafos del Código de Trabajo, y en el Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresas y centros de producción determinado; Acuerdo Gubernativo Número 221-94 del Organismo Ejecutivo.

B) **Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo:**

Los convenios colectivos tienen un valor normativo y son fuente del Derecho del Trabajo; nuestra legislación los regula en el artículo 377 del Código de Trabajo, el cual expresa: "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum. ..."

3.3 **Fuentes consuetudinarias:**

A) **La costumbre local:**

Según Guillermo Cabanellas <sup>49</sup> "La costumbre es la repetición de ciertos actos, de manera espontánea y natural, que por la práctica adquieren la fuerza de ley".

Es la tercera fuente del Derecho del Trabajo Guatemalteco, como lo menciona el artículo 15 y 20 inciso b) del Código de Trabajo.

Al decir costumbre o usos locales, se refiere a la costumbre o uso que haya en la localidad o lugar de trabajo.

Por ser un derecho no escrito, para ser aplicada debe probarse como cualquier hecho ante los tribunales.

B) **El uso local:**

En el uso no existe la obligatoriedad, que define a la costumbre.

<sup>49</sup>

Ob. Cit., Tomo II; pág. 402 y 403.

El uso obliga como manifestación de voluntad de las partes.

Guillermo Cabanellas <sup>50</sup> dice: "El uso, en la generalidad de las exposiciones, se presenta como el aspecto material de la costumbre, como la ejecución de los actos, reiterados; mientras que la intención jurídica es el elemento espiritual que la costumbre aporte".

Como hemos indicado, en el artículo 15 de nuestro Código de Trabajo, la costumbre y el uso locales son fuentes para interpretar la legislación laboral, las cuales deben tomarse en armonía con los principios del Derecho del Trabajo.

### 3.4 Fuentes internacionales:

Se refieren a los tratados internacionales y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala.

Como lo menciona la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102, inciso t) "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". Por lo tanto su aplicación es obligatoria y los trabajadores guatemaltecos pueden solicitar dicha aplicación cuando les favorezca.

### 3.5 Fuentes derivadas, secundarias o supletorias:

Son aquellas fuentes que se aplican cuando en la ley, reglamento, sentencia colectiva o pacto colectivo no se encuentra la norma legal para aplicar a un caso concreto.

Dentro de estas fuentes tenemos:

#### A) Principios del Derecho del Trabajo:

El artículo 15 del Código de Trabajo señala: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo;...".

Nuestra legislación laboral incluye en el cuarto considerando del Código de Trabajo los principios del Derecho del Trabajo o Características ideológicas como las denomina.

En el primer capítulo de la presente investigación hacemos alusión a las características o principios del Derecho del Trabajo por lo que para estudiar a dichos principios como fuente de esta rama del Derecho, nos remitimos a ese apartado.

<sup>50</sup>

Ob. Cit., Tomo VI; pág. 591 y 592.

B) La equidad: Según Guillermo Cabanellas,<sup>51</sup> dice que la equidad es la "propensión ha dejarse guiar o fallar por el sentimiento del deber o de conciencia, más bien por las prescripciones rigurosas de justicia o por el texto terminante de la ley. Es la justicia natural por oposición a la letra de la ley positiva".

Continuando con el artículo 15 del Código de Trabajo expresa: "...en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, ..., en armonía con dichos principios; ...".

El considerando IV del mismo cuerpo legal, en su literal d) dice: "El derecho del trabajo es un derecho realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes".

Estipula el artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial acerca de la interpretación de la ley y expresa que "Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a)...; b)...; c)...; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad...".

Como observamos la Equidad es una de las Fuentes del Derecho del Trabajo y también forma parte de los medios de interpretación como lo menciona la Ley del Organismo Judicial.

El profesor De La Cueva<sup>52</sup> une los conceptos de la equidad con el de justicia social y expone que: "entre la idea de la justicia social y la equidad se da una unión que nunca debió fallar, la creación, la interpretación y la aplicación de las normas del trabajo y del de la seguridad social. Concebida en estos términos, resalta la unión de la justicia social y la equidad, pues una y otra persiguen una misma finalidad, la justicia para el hombre individual, que es el único que existe".

C) Principios y leyes de derecho común:

"Lo cierto es que esos principios son tradicionalmente conocidos como principios del derecho común y que es en el derecho civil donde se estudian", la legislación mexicana dice "los principios fundamentales del derecho común habrán de aplicarse en materia de trabajo por ser los principios básicos del orden jurídico; aunque no todos los principios consignados en el Código Civil, pero sí aquellos que establecen normas generales, disposiciones sin cuya

<sup>51</sup> Ob. Cit., Tomo III, pág. 143.

<sup>52</sup> "Fonencia presentada al V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social."

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

observancia se destruirá la unidad del orden jurídico". 53

Nuestro ordenamiento laboral regula la aplicación supletoria del derecho sustantivo común, (Derecho Civil) en el artículo 15 del Código de Trabajo, el cual preceptúa: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común."

La aplicación supletoria del derecho procesal común, lo contempla el artículo 326 del mismo cuerpo legal, y dice: "En cuanto no contrarién el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (actualmente Código Procesal Civil y Mercantil) y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial (Ley del Organismo Judicial). Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código".

Como observamos, nuestro Código de Trabajo faculta la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, pero dicha aplicación se da únicamente cuando en el Código de Trabajo hay omisión de procedimiento y cuando el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial no contrarién el texto o los principios procesales que contiene el Código de Trabajo.

### 3. LA JERARQUIA DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Según la doctrina el Derecho del Trabajo esta sometido al principio fundamental de la jerarquía normativa. En consecuencia las normas escritas que puedan concurrir entre si se ordenarán de la forma siguiente: la Constitución, ocupa el primer lugar; el segundo, las leyes constitucionales; en tercer, término las leyes ordinarias, normales o anormales (Decretos legislativos y Decretos-leyes); los Decretos ordinarios en cuarto lugar; en quinto, los acuerdos ministeriales; en sexto, las normas convencionales (pactos colectivos, convenios colectivos), a falta de precepto escrito, se puede acudir a las normas consuetudinarias; y, por último a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. En este orden, las normas internacionales ocuparán el rango que corresponda al "acto de aprobación" que las haya incorporado al

---

53

De la Cueva, María, Ob. Cit., pág. 313.

Derecho interno de cada país. <sup>54</sup>

Al aplicar la norma más favorable a la clase trabajadora, no es que se rompa el orden jerárquico de las normas laborales, aunque ésta sea inferior, ya que la Constitución Política establece condiciones mínimas y estipula que pueden superarse a través de la contratación individual, colectiva, pactos colectivos, convenios colectivos o por una ley ordinaria.

Expresa Efrén Borrajo Dacruz <sup>55</sup> que las leyes superiores se imponen, siempre a las de rango inferior; éstas podrán aplicarse con preferencia, a las del grado o grados superiores, pero no por eso es posible que se rompa con el principio de la jerarquía normativa; la norma del rango inferior se aplica preferentemente a la de orden superior por cuanto ésta ha autorizado o ha previsto dicha aplicación, al calificarse a sí misma como norma mínima o como supletoria. O la norma inferior trae su causa de la norma superior a la que "no erosiona ni viola".

El Derecho del trabajo acepta que las normas de rango superior cedan en orden a su aplicación ante las normas más favorables al trabajador.

Expresa el maestro De La Cueva <sup>56</sup> al aludir a la jerarquía de las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo, que "la ley es el punto de partida, es el mínimo que no podrá disminuirse, más no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor de la que les corresponde en el derecho civil; no es el caso de completar lagunas, sino de crear el derecho que ha de practicarse.

Dentro de este criterio, podría decirse que las fuentes formales del derecho del trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc., derogan a la ley, no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido de que la hacen inoperante.

En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que favorezca a los trabajadores".

Criterio al cuál me aúno por considerar que tienen prioridad las normas que otorguen mejores prestaciones al trabajador, sin tomar en cuenta la fuente de origen, aplicando la norma más favorable que supere las prestaciones mínimas que concede la Constitución política de la República.

---

<sup>54</sup> Borrajo Dacruz, Efrén: "INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO"; Editorial Tecnos, Segunda edición. Madrid, 1969. Pág. 434.

<sup>55</sup> Ob. Cit., pág. 437.

<sup>56</sup> Ob. Cit., págs. 302 y 303.

### CAPITULO III

#### "LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA COMO FUENTE ESPECIFICA DEL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO"

Previo a iniciar con el análisis de la Constitución Política como fuente específica del Derecho del Trabajo, estudiaremos algunas instituciones para comprender en una mejor forma su importancia.

#### 1. EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL

Se denomina Constitucionalismo social, al movimiento científico constitucional de la posguerra (1914-1918), que tiende a positivizar constitucionalmente -con carácter normativo-, los derechos sociales, tales como: el sindicalismo, el cooperativismo, la seguridad social, los partidos políticos y demás principios e instituciones que garantiza el pluralismo político y social. Es decir, poner a los derechos sociales en la misma jerarquía (suprema) que a los políticos.

Las constituciones políticas obedecen a movimientos revolucionarios que han modificado la estructura del Estado.

Las Cartas Magnas actuales son consecuencia de la guerra mundial de 1914 a 1918.

"Las constituciones consolidadas a lo largo del siglo XIX se preocuparon de reconocer y proclamar los derechos del hombre considerado como individuo: la propiedad privada y la libertad individual fueron sus principios consagrados, como secuela de una y otra, afirmaron también la libertad de industria, de comercio y de trabajo y, con ello colocaron en el centro del régimen jurídico del trabajo la libertad de contratación. Con grandes resistencias, y después de largas reivindicaciones, se dio entrada en el Derecho positivo a la dimensión colectiva del hombre al admitirse las asociaciones voluntarias y de carácter privado como una manifestación más de la libertad individual.

La libertad del trabajo y, con ella, la libertad de asociación, fueron, seguramente, los únicos principios que en relación con el trabajo se recogieron en las constituciones de Europa occidental hasta finales de la I Guerra Mundial".<sup>57</sup>

La Constitución de la República de Weimar de 1919, por sus modalidades especiales se le considera el inicio del constitucionalismo social contemporáneo.

Sus principios fundamentales persiguen garantizar al individuo la posibilidad de una existencia digna, mediante una libertad económica que le asegure los elementos esenciales de la convivencia social.<sup>58</sup>

---

57 *Borrajo Dacruz, Efrén, Ob. Cit.; pág. 312.*

58 *Despotín, Luis A.: "DERECHO DEL TRABAJO. CONSTITUCIONALISMO SOCIAL"; Imprenta Nacional de Córdoba, 1957. Págs. 239 y 240.*

Dice Julio Martínez Vivot <sup>59</sup> que "Los acontecimientos sociales, nacionales e internacionales, por su gravitación en tal ámbito, originaron en este siglo la paulatina inserción de nuevos postulados en las constituciones políticas de los Estados, referidas en principio a la situación de los trabajadores y, más allá de ello, a ciertas necesidades de los individuos con relación al respeto de su dignidad y de su calidad de vida. Lo mismo, por su gravitación y consecuencia, tuvieron un real impulso renovador en la transformación de los principios aplicables en tal materia, además contribuyeron a su efectiva inserción en el derecho vigente transformando su carácter declarativo en normas imperativas".

En la actualidad, el constitucionalismo social es una realidad en todos los países civilizados y desarrollados. Las Constituciones garantizan el Derecho nacional o interno. Nuestra Constitución Política también garantiza los derechos sociales mínimos del trabajador.

En Guatemala, la constitucionalización de los derechos sociales laborales se produce por primera vez en 1945.

## 2. LA CONSTITUCION COMO NORMA SUPREMA

Iniciaremos enunciando que el Orden Jurídico Constitucional es un sistema de normas, principios e instituciones que establecen libertades y garantías fundamentales de las personas en sus relaciones privadas y públicas.

Este Orden Jurídico Constitucional es creado por la voluntad de los habitantes de un Estado, el cual queda plasmado, la mayoría de veces, en un documento escrito: LA CONSTITUCION, como el caso de Guatemala.

En la Constitución, el pueblo, por medio de sus representantes (en Guatemala, la Asamblea Nacional Constituyente), electos democráticamente organiza al Estado que ejercerá el poder (que el mismo pueblo le delega) y crea los derechos y libertades de cada uno de los individuos que lo conforman, derechos que tienen el carácter de fundamentales y que limitan la esfera de actuación de las autoridades.

La Constitución no sólo es una norma, sino es la primera de las normas, es la norma fundamental, es la piedra angular del ordenamiento jurídico. La resistencia de validez, o inmunidad de la Constitución frente a todas las normas y actos que de ella derivan, es la base misma de su supremacía. También se le denomina "CARTA MAGNA o CARTA FUNDAMENTAL".

El profesor Mario de la Cueva <sup>60</sup> dice que "La constitución vivida y creada, es la fuente formal del derecho, y en verdad la única que posee el carácter de fuente primaria colocada por encima del Estado, porque contiene la esencia del orden político y jurídico, por lo tanto, la fuente de la que van a manar todas las normas de la conducta de los hombres y las que determinan la estructura y actividad del Estado."

"Pero la Constitución no sólo es una norma, sino precisamente la primera

<sup>59</sup> Ob. Cit., pág. 28.

<sup>60</sup> "TEORIA DE LA CONSTITUCION"; Editorial Porrúa, S.A. México, 1962. Pág. 58.

de las normas del ordenamiento entero, la norma fundamental, lex superior. Por varias razones. Primero, porque la Constitución define el sistema de fuentes formales del Derecho, de modo que sólo por dictarse conforme a lo dispuesto por la Constitución una ley será válida o un reglamento vinculante; es la primera de las "normas de producción", la norma normarum, la fuente de las fuentes. Porque en la medida en que la Constitución es la expresión de una intención fundacional, configuradora de un sistema entero que en ella se basa, tiene una pretensión de permanencia (una "Ley Perpetua").... ."

" De aquí se dedujo inicialmente la llamada "rigidez" de la norma constitucional, que le asegura una llamada "superlegalidad formal", que impone formas reforzadas de cambio o modificación constitucional frente a los procedimientos legislativos. Pero la idea llevará también al reconocimiento de una "superlegalidad material", que asegura a la Constitución una preeminencia jerárquica sobre todas las demás normas del ordenamiento, producto de los poderes constituidos por la Constitución misma, obra del superior poder constituyente. Esas demás normas sólo serán válidas si no contradicen, no ya sólo el sistema formal de producción de las mismas que la Constitución establece, sino, y sobre todo, el cuadro de valores y de limitaciones del poder que en la Constitución se expresa. En un plano formal puede decirse que la superlegalidad material garantiza, en último extremo, la superlegalidad formal o rigidez de la Constitución, al imponer que toda decisión normativa que implique salirse del marco constitucional tenga que ir precedida, bajo pena de nulidad, de una reforma constitucional acordada por sus cauces propios." <sup>61</sup>

## 2.1 Concepto de Constitución

La palabra "Constitución se deriva del latín "constituere", que significa deliberar, ordenar, imponer; de donde viene el término "constitutio" que quiere decir ordenamiento, prescripción, imposición.

El Diccionario de la Lengua Española, conceptúa la palabra "Constitución" así: "Ley fundamental de la organización de un Estado". <sup>62</sup>

El tratadista Guillermo Cabanellas <sup>63</sup> considera que la Constitución es "el conjunto de reglas fundamentales que organizan la sociedad política, estableciendo la autoridad y garantizando la libertad, es la ley magna de la nación".

<sup>61</sup> *García de Enterría, Eduardo: "LA CONSTITUCION COMO NORMA Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL"; Editorial Civitas, S.A., Tercera edición. Madrid, 1985. Págs. 49 y 50.*

<sup>62</sup> *"DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, REAL ACADAHIA ESPAÑOLA"; Editorial Espasa-Calpe, S.A. España, 1970. Pág. 348.*

<sup>63</sup> *Ob. Cit., pág. 315.*

que prohíbe la reforma de una o varias de sus cláusulas.  
Ej.: Guatemala, Italia y Francia.

- f) Constituciones sumarias y desarrolladas  
Constitución sumaria: es aquella que se limita a exponer los fundamentos de la organización política del Estado.

Constitución desarrollada: es la que además de exponer los fundamentos de la organización política del Estado, inserta disposiciones relativas a otras materias.  
Ej.: Guatemala.

#### 2.4 Principios Constitucionales

Dice el maestro Quiroga Lavié <sup>69</sup> que son cuatro los principios básicos de la estructura constitucional, entre estos están: el de limitación, el de funcionalidad, el de supremacía y el de estabilidad.

- a) El principio de limitación pronuncia la relación recíproca entre los poderes de los órganos públicos y los derechos constitucionales de los particulares. Unos y otros están en relación recíproca por cuanto si bien las normas de organización cumplen la función de ordenar los órganos del Estado, dicha ordenación se encuentra limitada por los derechos constitucionales de los particulares y, a la inversa, el ejercicio de los derechos constitucionales de los particulares limita a las normas de organización.
- b) El principio de funcionalidad surge de ese rol fundamental que cumple la Constitución de ser agente distribuidor de las funciones supremas del Estado. En este sentido se debe de otorgar al concepto de "función" el de competencia.
- c) El principio de supremacía colabora a articular toda la estructura. En este principio se incluye la unidad, la razonabilidad, y el control.

La supremacía constitucional es uno de los principios básicos de la teoría constitucional, pues de ella se derivan y desarrollan todos los medios procesales existentes en nuestro ordenamiento para proteger el cumplimiento de las normas de la Carta Magna.

Fue Kelsen <sup>70</sup> quien formuló la idea de la concepción de unidad del ordenamiento jurídico, el cual no es un sistema de normas colocadas en un mismo nivel, sino una estructura jerárquica de normas jurídicas que desde la Constitución, pasa por las leyes ordinarias, luego siguen los reglamentos hasta

---

<sup>69</sup> Ob. Cit.; pág. 223.

<sup>70</sup> Kelsen, Hans: "TEORIA GENERAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO"; Imprenta Universitaria, 2da. Edición. Mexico, 1958. Págs. 127 y 128.

que culmina en las sentencias judiciales y contratos, los cuales constituyen el medio de aplicación de todas las normas a los casos concretos.

Kelsen entiende el sistema jurídico como una pirámide en cuya cúspide se encuentra la Constitución, representando el nivel más alto del ordenamiento jurídico dentro del derecho nacional.

En Guatemala, la importancia de la Constitución es que constituye un documento escrito, en el que se recoge la decisión originaria de la comunidad política que es la base del poder, como consecuencia de la lucha de la comunidad por limitar el poder del Estado y que, como norma de carácter supremo, se impone tanto a gobernantes como a gobernados, tal carácter se debe a que la Constitución es la expresión de esa suprema autoridad del Estado: el pueblo.

El artículo 175 de la Constitución Política dice: "Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure. ...".

Podemos agregar, según Alan Brewer Carías,<sup>71</sup> que la supremacía de la Constitución implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está el ordenamiento constitucional, establecido como decisión política por el poder constituyente y sólo modificable, con tal decisión, por éste.

Aquí se encuentra la fundamentación de las Constituciones rígidas, que sólo pueden ser modificables por una Asamblea Nacional Constituyente igual a la que la creó, a diferencia de las flexibles que pueden serlo por el Organismo Legislativo ordinario; derivado de tal rigidez, la Constitución es suprema a las leyes que emite el Congreso de la República.

Según criterio del Lic. Jorge Mario Castillo González,<sup>72</sup> la supremacía de la Constitución produce las siguientes consecuencias:

- No existe posibilidad de declarar la inconstitucionalidad de la Constitución;
- La Constitución sólo puede ser derogada por otra Constitución;
- La Constitución deroga todo lo que la contradice. Esto lo contempla nuestra Constitución Política en el artículo 175,

<sup>71</sup> "INSTITUCIONES POLITICAS Y CONSTITUCIONALES"; Universidad Católica Andrés Bello y Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, 1982. Págs. 159 y 176.

<sup>72</sup> Ob. Cit., págs. 120 y 121.

así: "Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure..."; y

- La Constitución prevalece como norma jurídica sobre toda otra norma emitida con anterioridad o posterioridad a su vigencia. Estas consecuencias encuentran apoyo en lo que regulan los artículos 44 y 204 de nuestra Carta Magna, los cuales dicen: "Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza." "condiciones esenciales de la administración de justicia. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado".

No obstante lo anterior, existe una excepción al principio de supremacía de la Constitución, la cual se encuentra en el artículo 46 de nuestra carta Magna, el cual expresa: "Preeminencia del Derecho internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno".

- d) El principio de estabilidad, asegura la continuidad de la estructura constitucional a lo largo del tiempo; se logra no sólo por medio de la rigidez y en la reforma de la Constitución (artículos 278 y 280), sino también por las normas de autodefensa incrustadas en el mismo cuerpo constitucional, tal como lo preceptúa el artículo 21 de las disposiciones transitorias de nuestra Carta Magna.

3. ANÁLISIS CIENTÍFICO JURÍDICO DEL TÍTULO II, CAPÍTULO II, SECCIONES OCTAVA Y NOVENA DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA REFERENTE AL DERECHO DEL TRABAJO (ARTÍCULOS DEL 101 AL 117).

La Constitución Política de la República se caracteriza por prevalecer sobre las demás leyes del ordenamiento jurídico. Todos los ciudadanos, gobernantes y gobernados, se vinculan o se sujetan a sus preceptos y las disposiciones que infrinjan o contravengan sus mandatos son nulas. (artículos 44,175 y 204).

La Constitución es "fuente de fuentes", es la fuente específica del derecho, de ella emana y ella asigna el poder de normar y a sus formas y procedimientos ha de ajustarse el ejercicio de este poder.

Los elementos normativos que forman el marco constitucional del Derecho del Trabajo pueden agruparse en dos clases. Por una parte están los preceptos constitucionales que se refieren a las fuentes del Derecho, particularmente a las fuentes del Derecho del Trabajo. Por otra parte, encontramos los derechos y deberes que la Constitución reconoce a los distintos sujetos de la relación de trabajo: patronos, trabajadores y Estado. Se puede agregar un tercero que es el del cumplimiento de las garantías reguladas constitucionalmente en materia laboral.

La Constitución Política además de configurar formalmente el sistema de fuentes, se erige a sí en fuente directa de Derecho".<sup>73</sup>

En este apartado analizaremos los artículos constitucionales referentes al Derecho del Trabajo guatemalteco.

Nuestra Carta Magna, nos permite distinguir entre derechos individuales y colectivos de los sujetos de la relación laboral.

#### SECCION OCTAVA TRABAJO

"Artículo 101.- Derecho al trabajo. 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."

El trabajo desempeña en la colectividad una función social, desde que contribuye a su progreso. Al tener esa función social aparece como consecuencia, que el hombre tiene el deber moral y social de trabajar. El Tratado de Versalles de 1919, al sustentar el principio de que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía, crea indirectamente el deber social del trabajador. Sin perjuicio de la libertad del individuo, existe el deber social de trabajar para beneficio de la colectividad de la que es integrante.

Todo deber tiene su correlativo en un derecho, ya que son conceptos recíprocos. El deber de trabajar da derecho a un trato justo, en condiciones adecuadas en las prestaciones como el salario equitativo. El deber de servir a la colectividad crea el derecho para exigir de ésta una legislación que permita el trabajo en condiciones adecuadas. Desde el momento que las leyes dan estas garantías, el individuo tiene el deber de trabajar y de producir.

De este deber social se llega muchas veces a la obligación social que desemboca en el trabajo forzado como un deber para con la colectividad.<sup>74</sup>

En el artículo que se esta analizando se indica que "El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

Julían Marías define a la justicia como aquella que rectifica o corrige una situación social, que implica una injusticia previa que, si se mantuviera, invalidaría las conductas justas, y aún los actos individuales de justicia. Agrega Caldera, que el objeto que persigue la justicia social es el bien común por encima de los intereses de los particulares y su función final es alcanzar la paz social.<sup>75</sup>

<sup>73</sup> Alonso Olea, Manuel: "LAS FUENTES DEL DERECHO, EN ESPECIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO SEGUN LA CONSTITUCION"; Editorial Civitas, S.A. Madrid, 1982. Págs. 19 y 20.

<sup>74</sup> Despotin Luis A., Ob. Cit.; págs. 16 y 17.

<sup>75</sup> Citados por Martínez Vivot, Julio, Ob. Cit.; pág. 83.

"Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:" ...

Esto significa que los derechos sociales mínimos es lo ínfimo de que gozarán todos los trabajadores en la relación laboral, es decir, que los trabajadores no deben aceptar menos derechos de los otorgados por la Constitución Política, y los tribunales laborales tienen la obligación de proporcionar las condiciones necesarias para su efectiva aplicabilidad.

Entre estos derechos sociales mínimos tenemos:

- a) "Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;"

Se refiere a que el trabajador tiene el derecho a elegir libremente el empleo que satisfaga sus necesidades básicas y que le garantice a él y a su familia una vida digna (vivienda, alimentación, vestuario, educación y asistencia médica), la cual se obtendrá con un salario apto o suficiente, por ser éste el medio para obtener los recursos económicos necesarios.

- b) "Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley".

El salario equitativo, es el salario justo, suficiente, que llene las necesidades vitales del trabajador.

La conceptualización de lo que es salario equitativo la encontramos en la Encíclica "Mater Et Magistra", de Juan XXIII cuando dice que la retribución del trabajo, así "como no se puede abandonar enteramente a la ley del mercado, así tampoco se puede fijar arbitrariamente, sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hace frente con dignidad a sus responsabilidades familiares." <sup>76</sup>

Los casos que determina la ley para no pagar el salario lo establece el artículo 121, 2do. párrafo del Código de Trabajo respecto de la jornada extraordinaria "... No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable"; el artículo 63, inciso e) del mismo cuerpo legal expresa: que no tendrán derecho a remuneración adicional cuando se preste auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro; y en los casos en que la huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizan, y cuando la huelga legal ha sido declarada injusta o los trabajadores la estallan de hecho y el patrono pide la ilegalidad de la misma

76

López, Justo: "EL SALARIO"; Ediciones Jurídicas. Buenos Aires, 1988. Pág. 54.

(artículos 242, último párrafo, 244 y 394 del Código de Trabajo).

El Derecho del Trabajo trata de tutelar la efectividad del pago de la remuneración y busca obviar circunstancias que pudieran impedir o dificultar su pago.

- c) "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;"

El artículo 3 del Decreto No. 64-92 del Congreso de la República expresa: "Se reforma el artículo 89 del Código de Trabajo, el cual queda así: Para fijar el importe del salario en toda clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida."

"A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria."

"En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor." Es un caso de inversión de la carga de la prueba.

En caso no se cumpla con este principio el patrono debe hacer nivelación de salarios, porque se esta discriminando a determinados trabajadores, en lo que respecta a la remuneración, siempre que se llenen los requisitos de igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

- d) "Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;"

La moneda que tiene curso legal en nuestro país es el Quetzal.

El pago en especie sólo se admite en forma parcial dentro del monto total de la remuneración. Como lo expresa nuestra Constitución Política la aceptación del trabajador del campo para recibir productos alimenticios hasta un 30% de su salario, es voluntaria. El artículo 90, 4o. párrafo del Código de Trabajo regula "No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos".

- e) "Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse

parte del salario a quien corresponda;"

Se da el principio de inembargabilidad porque el salario es la base del patrimonio del trabajador y el Derecho del Trabajo protege a éste tanto de parte de su patrono como de sus diversos acreedores. También lo establece el Código de Trabajo en el artículo 96.

Existe una excepción a este principio como es el embargo del salario por alimentos hasta en un 50% sobre toda clase de salario, el cual tendrá prioridad sobre los demás embargos, artículo 97 del Código de Trabajo; también es un mandato constitucional según lo establece el artículo 55: "Obligación de proporcionar alimentos. Es punible la negativa a proporcionar alimentos en la forma que la ley prescribe."

Otras excepciones se encuentran en el artículo 96 del Código de Trabajo, el cual indica los porcentajes de los salarios inembargables. Y el artículo 98 expresa que como protección adicional del salario se declara también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo para pagar las deudas contraídas por la compra de éstos. La Constitución Política dice que los "implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo, salvo de que se trate de alimentos para su familia, (esposa e hijos); si el trabajador no cumple con esta obligación puede ser coaccionado a través de juicio oral de alimentos, artículos del 212 al 216 del Código Procesal Civil y Mercantil; y es el único caso que existe prisión por deuda alimenticia, artículo 242 del Código Penal.

f) "Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;"

El salario mínimo es la menor remuneración que debe percibir el trabajador, de modo que le asegure alimentación, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia médica. Debe responder a las necesidades físicas, morales y culturales del trabajador y su familia.

Su función es económica y social al tomar en cuenta las necesidades culturales, morales y familiares del trabajador.

La fijación del salario mínimo debe hacerse anualmente por el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien nombra una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

Todo lo relativo al salario mínimo esta regulado en el Código de Trabajo, artículos del 103 al 115.

g) "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo

efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo;"

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

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

Nuestra ley contempla las siguientes clases o tipos de jornadas de trabajo:

- 1- Jornada ordinaria diurna, normal o común, nocturna y mixta;
- 2- Jornada extraordinaria.

1- Dentro de la jornada ordinaria tenemos:

a) Jornada ordinaria diurna, normal o común: es la que se ejecuta entre las 6:00 y 18:00 horas de un mismo día. No puede exceder de 8 horas diarias de trabajo ni de 44 horas a la semana.

Esta jornada puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos.

En la jornada ordinaria continua o única el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo (artículos 119, 2do. párrafo). Y se ejecuta de las 8:00 a 16:00 horas.

b) La jornada ordinaria nocturna: es la que se ejecuta entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente. No puede ser mayor de 6 horas diarias ni exceder de 36 a la semana.

c) Jornada ordinaria mixta: es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del nocturno, pero se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren 4 o más horas durante el período nocturno. No puede exceder de 7 horas diarias ni de 42 a la semana.

- 2- Jornada extraordinaria: Es el tiempo que el trabajador presta sus servicios fuera de los límites legales o convencionales de la jornada ordinaria.

La jornada total (ordinaria y extraordinaria) no puede exceder de 12 horas, "salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. Se prohíbe a los patronos ordenar permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres y peligrosas". (Artículo 122 del Código de Trabajo).

No se considera jornada extraordinaria, los casos siguientes:

- a) El empleado por el trabajador en subsanar sus errores ni el que sea resultado de su falta de actividad durante la jornada ordinaria (artículo 121, 2do. párrafo del Código de Trabajo).
- b) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente cuando las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, no tendrá derecho a remuneración adicional (artículo 63, inc. e) del Código de Trabajo); además de ser causa de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo (artículo 66 inc. c) del mismo cuerpo legal).
- c) En caso de calamidad pública el trabajo extraordinario deberá ser pagado como ordinario (artículo 122 último párrafo de la misma ley).

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

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

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción para los calificados que se determinen en el respectivo reglamento correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. ..." (Artículo 124 del Código de Trabajo).

- g) Trabajadores Domésticos (Artículo 164 del Código de Trabajo).

La limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad:

- Evitar el excesivo desgaste de energía del trabajador; y
- Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar

divertirse, instruirse, convivir con la familia.

Todo lo referente a las jornadas de trabajo esta regulado en el Código de Trabajo, en los artículos del 116 al 125. El artículo 116 referente a la jornada ordinaria diurna, ha sido modificado por 44 horas semanales ya que nuestra Constitución Política supera este derecho, y el Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, Acuerdo Gubernativo No. 346.

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

Este descanso se reconoce como hebdomadario, por tener lugar cada siete días, responde a necesidades psicofísicas, familiares y sociales del trabajador.

Si el trabajador tiene la obligación de poner su capacidad de trabajo a disposición de su patrono, para proteger su salud física y psíquica, es necesario establecer límites a ese ejercicio, y es por ello que tiene derecho a un día de descanso remunerado.

Existen determinados días del año en los cuales se producen celebraciones de acontecimientos históricos, sociales o religiosos, en los que el Estado declara asuetos nacionales, tales como los que menciona el artículo 127 del Código de Trabajo y el día de la festividad religiosa de cada localidad; en el municipio de Guatemala es el 15 de agosto, siendo dichos descansos remunerados.

El derecho al descanso continuado, generalmente, es de 35 horas, que parte de las 12:00 horas del sábado y termina en las 24 horas del día domingo siguiente. Cuando la jornada ordinaria de trabajo es de lunes a viernes, el descanso es de 48 horas.

- i) "Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;"

El Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, artículo 6 dice: "Se reforma el artículo 130, el cual queda así: 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. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82." En este caso se aplica el principio de la norma más favorable a los trabajadores de empresas agropecuarias ya que la ley establece: "Todo trabajador sin excepción" tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones, como vemos es una norma que supera a la Constitución Política.

El descanso anual o vacacional es el período de descanso más o menos prolongado, no acumulable ni compensable en dinero, que se retribuye anticipadamente y tienen derecho a gozarlo sin interrupciones, los trabajadores que hayan laborado un año de servicios continuos, o un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año.

La compensación en dinero es solamente posible en el caso de que concluya la relación laboral por cualquier causa, el trabajador puede reclamar dicha compensación de los períodos que se le hayan omitido correspondiente a los últimos 5 años (artículo 8, Decreto No. 64-92 del Congreso de la República).

Todo lo referente a esta institución se encuentra en los artículos del 130 al 137 del Código de Trabajo, algunos de ellos han sido modificados por el Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, artículos 6,7 y 8.

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

El aguinaldo es la remuneración adicional al salario ordinario, que el patrono en forma obligada y anualmente paga a los trabajadores del sector privado, con motivo de las fiestas navideñas. "

Existe una excepción a esta obligatoriedad como lo expresa el artículo 11 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado: "Los patronos o empresas que no estén en posibilidad económica de otorgar aguinaldo en todo o en parte a sus trabajadores, deben probarlo por medio de declaración jurada, que presentará ante las autoridades administrativas de trabajo más próximas. Dicha declaración se hará dentro de los primeros quince días del mes de noviembre del año que se trate, entendiéndose por renunciado este derecho por parte del patrono que no lo haga en el término previsto y queda obligado al pago de la prestación." Todo lo referente al aguinaldo lo contempla la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto Número 76-78 del Congreso de la República).

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

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el 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 postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;"

El Artículo 12 del Decreto No. 64-92 del Congreso, aumenta el período postnatal, el cual estipula: "Se reforma el artículo 152 del Código de Trabajo, el cual queda así:

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

El trabajo de mujeres existió desde los tiempos más remotos, pero su participación en las actividades industriales y comerciales sólo se manifiesta después de la transformación económica y social conocida como la Revolución Industrial. Por los abusos iniciales surgió una legislación protectora que tuvo algunas manifestaciones como: a) la duración máxima de la jornada de trabajo; b) los trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres; c) la maternidad; d) igualdad jurídica laboral.

Nuestra Carta Magna protege a la mujer trabajadora, como lo expresa en la literal k). Con respecto de la jornada de trabajo es igual para todos los trabajadores, con excepción de los menores de edad; el trabajo nocturno para mujeres era prohibido hasta 1992, siendo suprimida dicha prohibición por el Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, artículo 10.

Para que a la trabajadora embarazada no se le exija ningún trabajo que requiera esfuerzo y que ponga en peligro su gravidez, es necesario que se lo comunique a su patrono y le presente certificado médico, en el que también conste fecha presunta del parto. Con este certificado la trabajadora también asegura su permanencia laboral (principio de estabilidad en el trabajo) ya que el patrono no puede despedirla por causa de maternidad.

El artículo 11, incisos c) y d) del Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, regula la inamovilidad y la reinstalación de trabajadoras en el caso de que fueran despedidas por el hecho de estar embarazadas o estén en el período de lactancia. Para gozar de este beneficio deben de dar aviso a su patrono de su embarazo.

La protección de la maternidad es uno de los puntos más relevantes en este apartado.

La prohibición de trabajar: la limitación del trabajo en el período pre y postnatal de la mujer ha tenido modificaciones, en su beneficio, ya que se ha aumentado el número de días permitido constitucionalmente como se mencionó con anterioridad.

Es importante destacar que la mujer no puede renunciar a este beneficio, es imperativo y no es compensable en dinero. Como se ve hay cierta flexibilidad dentro de los márgenes señalados, permitiendo llevar una parte de los días del pre al postnatal,

pudiéndose ampliar este período por prescripción médica.

Toda madre trabajadora lactante podrá disponer de dos descansos diarios de media hora dentro de la jornada o entrar una hora después del inicio de ésta o salir una hora antes de que finalice, para alimentar a su hijo por un período de 10 meses a partir del día que regrese a su trabajo, el cual puede ampliarse por razones médicas

Nuestra Constitución Política también contempla la igualdad jurídica de todos los trabajadores con excepción de los menores de edad.

- 1) "Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;"

El trabajo de menores en nuestro país se mantiene en el límite de catorce años y los que tengan menos de esa edad necesitan de autorización de la Inspección General de Trabajo y el salario que perciban debe ser entregado a sus representantes legales o a la persona que los tenga a su cuidado (artículo 32 del Código de Trabajo).

Tienen capacidad laboral los menores que tengan 14 años o más como lo regula el artículo 31 del mismo cuerpo legal.

Para regular su actividad, el Código de Trabajo le dedica un capítulo, en el cual también se regula el trabajo de las mujeres (artículos del 147 al 155) y el Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, artículo 10.

La jornada ordinaria de trabajo para los menores de edad se debe disminuir en dos horas diarias a los que tengan 14 años o menos, y en una hora diaria a los mayores de 14 años. y se prohíbe la jornada extraordinaria, el trabajo nocturno y el trabajo diurno en cantinas u otros establecimientos análogos en los cuales se expendan bebidas alcohólicas (artículos 148 y 149 del Código de Trabajo).

La Inspección General de Trabajo puede extender autorizaciones para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años y reducir las jornadas de trabajo (artículos 148, incisos c) y d), 149 y 150 del Código de Trabajo).

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

Existen algunas entidades que contribuyen a la capacitación de personas discapacitadas, tales como:

- El Comité Prociegos y Sordos de Guatemala es una entidad privada, no lucrativa, social y educativa, encargada de promover la salud ocular y auditiva, desde 1945; trata de incorporar a los ciegos y sordos a una vida económicamente activa, enseñándoles un

oficio. El departamento de promoción y colocación laboral, está atento a las oportunidades de trabajo para ciegos, en la banca, industria, comercio, agricultura, y sector profesional privado y estatal; también los ha impulsado a establecer sus propias empresas. Sus objetivos son: la prevención de la ceguera y de la sordera; tratamiento de las enfermedades de ojos y oídos; educación de niños ciegos y sordos; integración de las personas ciegas y sordas a los programas educativos y al campo laboral competitivo, a través de la división médica y la división de educación y rehabilitación. El Comité cuenta con 18 áreas físicas de trabajo en toda la república, sirviendo desde la prevención hasta la rehabilitación e incorporación de estas personas a una vida útil.

- La Fundación Pro-Bienestar del Minusválido (FUNDABIEM) es una entidad no lucrativa y social, su objetivo es la rehabilitación del niño minusválido para integrarlo a la sociedad y que dentro de sus limitaciones puedan obtener un trabajo.

Los pacientes deben tener problemas neuromotores, es decir, que tengan una discapacidad física y sean menores de 15 años de edad.

Actualmente cuentan con 17 centros de rehabilitación, los cuales se encuentran en diferentes departamentos de la República.

El Hogar Niño de Praga, refugio del niño, es una institución a cargo de Fundabiem, en él se atiende a niñas y jóvenes minusválidas, que no tienen en donde vivir; reciben rehabilitación física, psicológica, alimentación y estudios para que se integren a la sociedad y puedan obtener un trabajo.

- La Asociación de capacitación y asistencia técnica en educación y discapacidad (ASCATED), es una organización no gubernamental, de servicio, sin fines de lucro, que brinda asistencia técnica y capacitación a organismos gubernamentales, no gubernamentales e internacionales en aspectos de educación y discapacidad. Esta entidad ofrece asesoría técnica a padres de niños y personas discapacitados, cuentan con un centro de documentación especializada en crecimiento, desarrollo, educación, psicología, estimulación temprana, salud, orientación a padres, discapacidad física, mental, sensorial, y otros.

Existen otras entidades que realizan esta clase de actividades así como colegios privados, los cuales ayudan a la previsión, tratamiento, rehabilitación e integración a la sociedad de estas personas discapacitadas.

Todas estas entidades son creadas por los artículos 15 y 20 del Código Civil y por Acuerdo Gubernativo emitido por el Presidente de la República, en ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183, inciso e) de la Constitución Política de la República.

- n) "Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a

condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;"

El artículo 13 del Código de Trabajo establece:  
 "Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales.

Ambas proporciones pueden modificarse: a) cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros. En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se le conceda; y b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límites y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemaltecos a cuatro de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que el total de éstos no exceda de dos en cada una de ellas.

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan."

ñ) "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;"

Las obligaciones que contraen los sujetos en la relación laboral

están enumeradas en el Código de Trabajo, artículos 61 y 62 (obligaciones y prohibiciones de los patronos) 63 y 64 (obligaciones y prohibiciones de los trabajadores). En el contrato colectivo las obligaciones las contrae el sindicato de trabajadores o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos (artículos del 38 al 48 del mismo cuerpo legal).

La buena fe, es la obligación común, que tienen los sujetos laborales, es decir, la conducta recíproca de buena fe de las partes en el cumplimiento de sus obligaciones es que exista una buena relación de trabajo; si las partes se conducieran de buena fe sería innecesario recordarles sus derechos y obligaciones. Se deben recíproca lealtad al inicio del contrato de trabajo, durante el transcurso de él y principalmente en el momento de su terminación. Al actuar de buena fe, las partes procurarán el desarrollo económico para beneficio común.

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

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

Quando haya terminación del contrato de trabajo por despido injustificado, inmotivado o sin expresión de causa, el patrono esta obligado a pagar indemnización y demás prestaciones legales al trabajador, según su antigüedad, por haber manifestación unilateral de éste, para extinguir la relación de trabajo, sin invocar causa alguna. El empleador no esta en la obligación de probar esta clase de despido si ha indemnizado legalmente al trabajador.

El despido indirecto se da cuando el patrono viola algún derecho otorgado por la ley o los pactos colectivos en la relación laboral, por lo que el trabajador decide terminarla, beneficiándolo con una indemnización y otras prestaciones legales, por la provocación de la ruptura injustificada del contrato.

La ley incorpora esta figura en los artículos 79,80 y 82 del Código de Trabajo. También se debe de tomar en cuenta lo que expresa la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado (Decreto 76-78 del Congreso de la República), artículo 9o., el cual dice: "Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto de aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses." Y el artículo 4 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público establece: "Para el cálculo de la ideminización a que se refiere el artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si este fuera menos de seis meses."

- p) "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;"

Esta prestación sirve para compensar la reducción de ingresos económicos de la familia. La base para determinar la indemnización es el último salario recibido por el trabajador multiplicado por los años trabajados.

Esta figura se regula en el artículo 85, inciso a) del Código de Trabajo y en el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez y Sobrevivencia, Acuerdo 788 de Junta Directiva del IGS Capítulos IV y V.

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

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

Como vemos el derecho de sindicalización está reconocido en forma específica en nuestra Carta Magna.

El sindicato es el protagonista colectivo por excelencia.

Es la agrupación permanente constituida por una pluralidad de trabajadores que ejercen una actividad para la representación y mejora de sus intereses y de sus condiciones de vida.<sup>78</sup>

"El sindicato es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y promoción de sus respectivos intereses y la mejora de su calidad de vida".<sup>79</sup>

La misión fundamental de los sindicatos es el progreso económico

<sup>78</sup> Borrajo Lacruz, Efrán, Ob. Cit.; págs. 189 y 190.

<sup>79</sup> Bueno Magano, citado por Martínez Vivot, Julio, Ob. Cit.; pág. 410.

social de los trabajadores.

El Estado respeta la autonomía sindical por ser un mandato constitucional.

Los principios en que se apoya el sindicalismo, según la doctrina son:

- 1) Libertad sindical: se refiere a la potestad de afiliarse, desafiliarse o no afiliarse, o constituir libremente el sindicato (aspectos positivo y negativo de la libertad sindical);
- 2) Democracia sindical: La soberanía de la organización corresponde a sus afiliados, los dirigentes son elegidos libremente.
- 3) Representatividad sindical: se impone un cierto número de trabajadores para constituir un sindicato.
- 4) Autonomía sindical: opera frente a cualquier otra organización pública o privada y le faculta a emitir sus propios estatutos. En Guatemala, los estatutos tienen que ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al igual que sus reformas.

Los principios legales se encuentran en el Código de Trabajo, artículos 221, 1er. párrafo (Política Nacional para la defensa y desarrollo del sindicalismo); 211, inciso c) (fomento de la unidad de la clase trabajadora); 209, modificado por el artículo 15 del Decreto No. 64-92 del Congreso de la República (libertad sindical); además de los principios democráticos mencionados en el artículo 14 del mismo Decreto.

Las acciones principales de las asociaciones profesionales son: la negociación colectiva y la huelga.

Nuestra Constitución Política al decir que el derecho a la sindicalización lo podrán ejercer sin discriminación alguna, se refiere a que pueden formar libremente sindicatos los trabajadores o patronos de cualquier profesión u oficio y los trabajadores independientes.

Los requisitos que debe llenar todo sindicato previo a iniciar sus actividades están regulados en el artículo 19 del Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, el cual contiene el procedimiento para la inscripción, reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de estatutos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social emite resolución ordenando la inscripción definitiva de éste y con el reconocimiento el sindicato puede iniciar actividades.

Los miembros del Comité Ejecutivo provisional o sea los trabajadores que participan en la formación de un sindicato no pueden ser despedidos por esta causa, gozan de inamovilidad o fuero sindical, desde el momento que den aviso a la Inspección General de Trabajo y hasta por el plazo de 60 días después de la publicación de sus

estatutos. Gozan de igual beneficio los miembros del Comité Ejecutivo por 2 años, cuando el sindicato ha sido inscrito, y hasta 12 meses después de haber cesado en el desempeño de sus cargos. Si aún existiendo prohibición constitucional estos trabajadores fueran despedidos deberán ser reinstalados en 24 horas y el patrono será sancionado con una multa de Q1,000.00 más salarios caídos. El objeto de la inamovilidad es para proteger la libertad sindical (artículos 15 y 21 inciso d) del Decreto No. 64-92 del Congreso y el 222 del Código de Trabajo).

Para comprobar la nacionalidad de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional deben presentar declaración jurada (artículo 20 del Decreto No. 64-92 del Congreso).

Actualmente los miembros del sindicato pueden ocupar cargos políticos a quienes se les suspenderá totalmente de la relación laboral mientras duren en dichos cargos (artículo 14 última parte del Decreto No. 64-92 del Congreso de la República).

Esta institución esta regulada en el Código de Trabajo de los artículos 206 al 234, siendo modificados algunos de ellos por el Decreto No. 64-92 del Congreso de la República.

- r) "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;"

El Estado expresa reiteradamente el propósito de garantizar a los ciudadanos medios de vida para atender a sus necesidades en las distintas situaciones en que pueda encontrarse, para alcanzar un nivel de suficiencia económica, con la creación de instituciones económicas y de previsión social, el Estado cuida de la integridad y salud de los trabajadores, así como de su vejez, invalidez y aún después de muerto vela por el bienestar de su familia.

El Régimen de Seguridad Social comprende estos beneficios a través de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto No. 295 del Congreso de la República, artículos del 28 al 37 y específicamente los regula el Reglamento sobre protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Acuerdo 788 de la Junta Directiva del IGSS; este programa otorga protección contra los efectos económicos y de larga duración de los riesgos de Invalidez, Vejez y Muerte a que están expuestos los trabajadores asegurados. A partir del 1 de marzo de 1977 se aplica en toda la República este Reglamento, beneficiando a los trabajadores de patronos particulares (incluidos los trabajadores de empresas descentralizadas del Estado) y de trabajadores del Estado pagados por planilla. La protección de este programa consiste en pensiones en dinero, según el riesgo a cubrir.

El objeto de la seguridad social consiste en responder a ciertas necesidades que afectan a los trabajadores, atender determinados eventos que los ponen en situación de reducción de sus ingresos o que les originan mayores gastos, por lo que a través de beneficios o prestaciones cubren sus necesidades.

Las prestaciones son un "conjunto de medidas técnicas o económicas que ponen en funcionamiento el sistema de seguridad social para prever, superar o reparar los estados de necesidad derivados de la actualización de ciertas contingencias o eventos." <sup>80</sup> Las prestaciones consisten en dinero, bienes y servicios como es la atención médica, internación hospitalaria y recreación.

Estos eventos se clasifican en:

- a) Biológicos (maternidad, vejez o muerte);
- b) Patológicos (enfermedad, invalidez y accidente del trabajo)."

Nuestra Carta Magna menciona que deben otorgarse prestaciones en todo orden especialmente por:

- 1) **Invalidez:**  
Es la inutilización o reducción de fuerzas de trabajo de un empleado, proveniente de lesiones patológicas de carácter permanente que imposibilitan a éste a seguir con la actividad laboral. La incapacidad debe ser total y permanente.
  - 2) **Jubilación:**  
El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la regula como Vejez. Es un derecho único para cada beneficiario, consiste en el pago (pensión por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social) de una suma de dinero vitalicia, que se le abona cuando tenga acreditados por lo menos 180 meses de contribución y haya cumplido 60 años de edad.
  - 3) **Sobrevivencia:**  
Se da esta institución cuando el trabajador fallece y debido a su muerte el grupo familiar sufre una pérdida de ingresos por lo que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social otorga una prestación en dinero a los sobrevivientes, es decir, a la cónyuge supérstite o conviviente por unión de hecho declarada de conformidad con la ley, a los hijos menores de edad y los declarados legalmente incapaces, cualquiera que sea su edad; si el trabajador no tiene cónyuge, hijos menores o incapaces tendrán derecho a la pensión los padres del trabajador, si falta uno, el sobreviviente obtendrá el 100%; a falta de padres, los hermanos menores o incapaces, los nietos o sobrinos menores o incapaces que estuvieran bajo su tutela.
- s) "Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el 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;"

El artículo 2 del Decreto No. 64-92, reforma el artículo 78 del

---

<sup>80</sup>

*De la Villa y Desdentado Bonete, Citados por Martínez Vivó, Ob. Cit., pág. 594.*

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

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

Como vemos la ley supera a la Constitución Política en el pago de daños y perjuicios, actualmente el patrono está obligado a pagar hasta un máximo de doce meses de salario y se le condena legalmente al pago de las costas judiciales, figura que anteriormente no existía.

Estas sanciones las impone la Constitución Política cuando el patrono despide injustificadamente al trabajador y no prueba la causa, por lo que debe pagar a éste, indemnización, inciso o) de nuestra Carta Magna y artículo 82 del Código de Trabajo, a título de daños y perjuicios, los salarios dejados de percibir que menciona el inciso que se analiza y otras prestaciones (aguinaldo vacaciones proporcionales y horas extras) que también debe de pagar.

- t) "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."

El Estado como protector de la clase trabajadora garantiza a ésta el derecho al trabajo, libertad de empleo, estabilidad, desarrollo económico y justicia y al aceptar la intervención del Derecho Internacional al Derecho interno esta concediendo mejores condiciones de vida para todos los trabajadores.

Guatemala es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), dicha Organización es permanente, especializada y de competencia general en materia laboral.

"El Derecho Internacional es el conjunto de reglas que rigen las relaciones entre dos o más Estados o entre individuos de varios Estados." <sup>81</sup>

En este apartado se da la relación entre derecho interno y derecho internacional.

La Constitución, los convenios y tratados internacionales firmados por nuestro país con Estados extranjeros son objeto de nuestro análisis al referirnos a la supremacía constitucional. Los convenios y tratados internacionales son fuente directa del Derecho Constitucional, una vez que han sido ratificados por el Estado que los firma, previa aprobación del Congreso de la República, en los casos que se mencionan en el artículo 170, inciso 1) de la Constitución Política. Los Convenios y tratados, así celebrados, son ley del Estado, por lo que éste no puede hacer valer u oponer en el ámbito internacional, sus normas internas para incumplirlos o para evadir su responsabilidad por no cumplirlos. Como lo menciona, nuestra Carta Magna son parte de los derechos mínimos de que goza la clase trabajadora, siempre que les concedan mejores protecciones o condiciones.

En el derecho colectivo son importantes, los convenios 87 y 98 de la O.I.T., otros se refieren a la libertad sindical, negociación colectiva, Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948), la Carta Internacional Americana de Derechos Sociales (1948), el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y la Convención Americana de Derechos Humanos (1984).

"Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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."

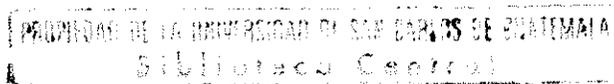
"La Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires resolvió, que los objetivos de la legislación en materia laboral responden a un principio protector al trabajador, cuyo fin es mantener el equilibrio entre las partes por la debilidad de éste frente a su empleador".<sup>82</sup>

Y en la doctrina científica se ha dicho: "El principio protector deriva de la propia razón de ser del derecho laboral. Esta disciplina se creó para compensar la desigualdad real. Y bien, ese principio que nadie discute, en la parte sustantiva, también debe aplicarse en el aspecto procesal."<sup>83</sup>

"El sistema de garantías de los derechos proclamados por la Constitución, de los derechos laborales entre ellos, se convierte a fin de cuentas, en el dispositivo que asegura la efectividad verdadera de las situaciones contempladas. De muy poco habría de servir, ciertamente, la proclamación

82 *Ruprecht, Alfredo J.: "LOS PRINCIPIOS NORMATIVOS LABORALES Y SU PROYECCION EN LA LEGISLACION"; Editorial Zavalia. Buenos Aires, 1994. Pág. 12.*

83 *Pia Rodríguez, Américo: "REVISTA DERECHO LABORAL", No. 163; Montevideo, 1991. Pág. 571.*



formal de derechos y libertades, si el texto constitucional no hubiese previsto un sistema efectivo de garantía o tutela de los mismos, además, reforzadamente, de los mecanismos comunes de protección de los derechos sancionados por el ordenamiento jurídico, la tutela de jueces y tribunales".<sup>84</sup>

Los derechos (constitucionales) laborales fundamentales cuentan con protección judicial y amparo constitucional; estos derechos fundamentales o derechos sociales mínimos los contempla nuestra Constitución Política en el artículo 102.

La vinculación del Poder Público en la tutela de los derechos constitucionales, esta contenida en el artículo 152 de nuestra Carta Magna, en la cual el pueblo delega al Estado la potestad para su ejercicio, quedando ambos sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

El ejercicio de tales derechos sólo podrá regularse por medio de la ley ordinaria laboral (Código de Trabajo, reformado por el Decreto No. 64-92 del Congreso de la República y demás leyes de trabajo).

La protección judicial en todo conflicto laboral esta sometido a jurisdicción privativa y son competentes para conocer los tribunales de Trabajo y Previsión Social. La tutela judicial se da a través del proceso laboral, el cual lo regula el Código de Trabajo; el artículo 203 de la Constitución Política establece: "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado." ...

Los derechos laborales de los trabajadores están contemplados constitucionalmente en los artículos 34,102,104 y 106 (negociación colectiva).

"Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro."

La Constitución política garantiza a los trabajadores particulares el derecho de huelga y para los patronos el paro, previo llenen los requisitos que exige el Código de Trabajo (artículos 241,242,246 y 252), con la limitante que pueden ejercitarla como último recurso después de agotados todos los procedimientos de conciliación y únicamente por razones de orden económico-social.

Doctrinariamente la huelga es "la suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por trabajadores organizados para apoyar la reclamación planteada a sus empleadores y con el objeto de obtener el

84

Palomeque López, Manuel-Carlos: "DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCION ESPAÑOLA"; Cuadernos y Debates. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, 1991. Pág. 77.

reconocimiento de sus gestiones profesionales." 85

La huelga se clasifica en:

1. "La huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo." (artículo 239 del Código de Trabajo).

El efecto de la huelga legal es la suspensión de los contratos de trabajo, es decir, que la relación laboral deja de tener efecto para una de las partes o para las dos, sin que implique su terminación. Esta suspensión es en cuanto a las prestaciones principales, trabajar y pagar el salario. Es un abandono temporal de los servicios. El objetivo es la defensa o mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a su patrono.

Si la huelga llena los requisitos de ley, el Juez la declara legal y los trabajadores gozan de un plazo de 20 días para estallarla, pasado este plazo sin haberla declarado deben acudir al arbitraje obligatoria (artículo 395, 1er. párrafo), si la estallan deben de pedir la justicia de la huelga (artículo 396 del Código de Trabajo).

2. **Huelga Ilegal:** es la que no llena los requisitos del artículo 241 del Código de Trabajo, es decir, que se debe ajustar a la definición de la huelga legal agotar los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores (artículo 23, Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, el cual reforma el inciso c) del artículo 241 del Código de Trabajo).

Si la huelga es declarada ilegal y los trabajadores la realizan, el patrono cuenta con un plazo de 20 días para dar por terminados los contratos de trabajo de los huelguistas, sin responsabilidad de su parte.

3. La huelga justa "es cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder."

"Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble." (Artículo 242 del Código de Trabajo).

4. La huelga injusta es cuando no recurren ninguno de los motivos de la huelga justa.

"Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble". (Artículo 242 de Código de Trabajo).

5. La huelga de hecho o ilegítima se da cuando los trabajadores abandonan sus labores sin que el Tribunal haya declarado el movimiento legal o habiéndolo declarado ilegal lo realizan. El artículo 244 de Código de Trabajo establece: "Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que huelgaren.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga."

El patrono pedirá la declaratoria de ilegalidad de la huelga mantenida de hecho la que se tramitará en la vía incidental, con el objeto de no pagar salarios y poder despedir a los huelguistas, sin responsabilidad de su parte (artículo 394 última párrafo).

Existen algunas prohibiciones para ejercitar este derecho, entre ellas tenemos:

- La huelga no será permitida cuando los trabajadores campesinos estén en tiempo de cosecha, salvo que se trate de frutos o cosechas que se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellas no deteriore los productos;
- Los trabajadores de empresas de transporte, que se encuentren en viaje;
- Los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo público, los que proporcionan energía eléctrica, alumbrado y agua, mientras no coloquen al personal necesario para evitar que se suspendan esos servicios;
- Los trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, (artículo 243 del Código de Trabajo).
- La Ley del Orden Público regula que el Presidente de la República puede emitir Decreto de Estado de Prevención o Estado de Alarma, cuya vigencia no podrá exceder de 15 días, la Constitución Política de la República dice 30 días, por lo que su vigencia es de 30 días, y durante ella podrá fijar las condiciones bajo las cuales pueden ejercitarse los derechos de huelga o paro, o prohibirlos o impedirlos cuando tuvieren móviles o finalidades políticas (artículo 8, numeral 2, y 13, numeral 8).

- En caso de invasión del territorio, perturbación grave de la paz, de actividades contra la seguridad del Estado o calamidad pública, podrá cesar la plena vigencia de algunos derechos constitucionales como lo menciona el artículo 138 de nuestra Carta Magna, entre ellos la huelga o el paro.

El Código de Trabajo regula el Derecho de huelga en los artículos del 239 al 244, del 253 al 257 y del 394 al 396.

El paro es llamado cierre patronal o lock-out, es una medida equivalente a la huelga de los trabajadores. Los empleadores imponen ciertas condiciones de trabajo. Es una abstención temporal del deber que tienen los patronos de recibir el trabajo de sus dependientes. Se manifiesta con el cierre del establecimiento que impide el acceso de los trabajadores para que cumplan con la prestación del servicio para el cual fueron contratados.

"El paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos." (Artículo 245 del Código de Trabajo).

En esta institución se da la misma clasificación que para la huelga.

El paro es la suspensión temporal del trabajo, su efecto implica que los trabajadores den por terminados sus contratos de trabajo sin responsabilidad de las partes y el cierre total de la empresa o empresas (artículos 245 y 246 del Código de Trabajo). Su objeto es la defensa de los intereses económicos patronales frente a sus trabajadores.

Con las mismas prohibiciones establecidas para el derecho de huelga, nuestra Constitución Política garantiza el derecho de paro a los empresarios.

El Código de Trabajo desarrolla esta figura en los artículos del 245 al 257.

El paro es un derecho que casi nunca ejercen los empresarios.

"Artículo 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores."

Por medio del Acuerdo Gubernativo No. 100-95 se crea dentro del Ministerio de Economía, el Viceministerio de Vivienda, como ente rector del sector vivienda, con el objeto de coordinar y asegurar de manera efectiva la ejecución de una política nacional de la vivienda, inmersa en el contexto de la política nacional de desarrollo, destinada a atender las necesidades

habitacionales de los sectores de menores ingresos.

Actualmente no existe una entidad que planifique y construya viviendas para trabajadores.

El patrono de empresas agrícolas y ganaderas esta obligado a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y asegurar a éstos un nivel de vida decoroso. El artículo 61, inciso m) del Código de Trabajo expresa: Obligaciones de los patronos: "Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan...;"

"Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

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 otras 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 sentido más favorable para los trabajadores."

La irrenunciabilidad consiste en afirmar que las normas laborales se imponen a las partes de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y, aún, a pesar de ella. Estas normas tienen imperio con relación a las mismas, de ahí que su renuncia no es admisible por parte del trabajador, no tiene validez, precisamente porque han sido dictadas para protegerlo. En ningún caso las partes pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas constitucionales, legales, convencionales o arbitrales, tales actos serán nulos, así lo estipula nuestra Carta Magna.

El autor Alfredo J. Ruprecht <sup>86</sup> expresa que el principio de irrenunciabilidad "es el remedio jurídico por el cual el trabajador, en determinadas situaciones y casos, puede utilizar para anular una renuncia que ha hecho de ciertos beneficios o derechos". ...

Ruprecht cita a Bayón Chacón y Pérez Botija <sup>87</sup>, quienes dicen que "el fin de la irrenunciabilidad es la protección de quien, por su situación económica y social menos privilegiada, puede ser fácilmente coaccionado y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces presente y discutible, frente a una oferta que venga a remediar, con un valor numérico inferior, una necesidad de atención urgente, incluso en los casos en que no fuera posible probar debidamente el fraude a la ley ni la existencia de una "vis" compulsiva suficiente para invalidar el acto de renuncia."

<sup>86</sup> *Op. Cit.*, pág. 40.

<sup>87</sup> *Ibidem*, pág. 38.

La regla en materia laboral es la irrenunciabilidad entendida, en general, en favor del trabajador. Es de naturaleza obligatoria y no permite al trabajador renunciar a la protección que se le otorga.

Las leyes laborales son de orden público, con las características propias que el Derecho del Trabajo les otorga, es decir, que la irrenunciabilidad, en general, es con respecto a los beneficios otorgados al trabajador, que si bien pueden ser acrecentados, nunca pueden ser modificados in pejus.

Para hablar de Orden Público es necesario citar el artículo 14 del Código de Trabajo, el cual dice: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados."

Para su concepto recurrimos al jurista brasileño Clovis Bevilacqua, que dice: "leyes de orden público son aquellas que en un estado establecen los principios cuya conservación se considera indispensable a la organización de la vida social"; y Juan Carlo Smith (argentino) manifiesta que es un: "conjunto de condiciones fundamentales de la vida social, instituidas en una comunidad jurídica, las cuales, por afectar centralmente a la organización de ésta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos ni, en su caso, por la aplicación de normas extranjeras."<sup>88</sup>

Los fundamentos esenciales de la irrenunciabilidad son la indisponibilidad, la imperatividad de las normas laborales y el orden público.

La indisponibilidad: un Derecho tanto individual como colectivo establece normas para proteger a quien es social y económicamente más débil, no puede permitir que por la voluntad de las partes esos beneficios se anulen.

La imperatividad: De La Cueva,<sup>89</sup> dice que, es única, los trabajadores tienen el deber de exigir el cumplimiento puntual de las normas, porque la declaración de derechos sociales fue impuesta por la clase trabajadora como cosa de la clase y no como asunto de cada trabajador, y porque la renuncia de los derechos, atenta la finalidad de la declaración y del Derecho del Trabajo, que es asegurar a cada trabajador una existencia digna. La imperatividad del Derecho del Trabajo, además de ser un beneficio para el trabajador, consiste en el deber impuesto a los

<sup>88</sup> "REVISTA DERECHO LABORAL", No. 119. Montevideo, 1980. Págs. 448 y 449.

<sup>89</sup> Citado por Alfredo J. Ruprecht, Ob. Cit., pág. 43.

trabajadores de exigir el respeto de sus derechos. La imperatividad se dirige, en segundo lugar, al patrono, para decirle que es un deber constitucional y una exigencia de la clase trabajadora.

El orden público: El carácter de orden público de las normas laborales establece, en su gran mayoría derechos protectores de los trabajadores y por tanto, su carácter imperativo está otorgado en su beneficio y, en consecuencia, ellos no pueden ser vulnerados de manera alguna, pero, nada impide que, al contrario se aumenten lo que puede hacerse de común acuerdo. Su contenido es de orden público hasta un límite, el cual puede ser superado en provecho de los trabajadores y no puede ser derogado por los particulares, pues la norma ha sido dada como protección de la vida social de una comunidad.

En resumen, cuando las disposiciones laborales tienden a proteger la integridad física, moral y económica de los trabajadores estableciendo beneficios que son mínimos, no pueden ser renunciados.

La Constitución política garantiza el derecho a la negociación colectiva cuando dice "El Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva".

"Von Potobsky <sup>90</sup> define la negociación colectiva como un método efectivo para determinar los salarios y las condiciones de trabajo, reglamentar las relaciones individuales entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones colectivas entre empleadores y sus organizaciones y los sindicatos, en un mismo nivel."

La OIT se manifestó por medio de la Recomendación 163 sobre la negociación colectiva, en 1981, y establece que, en caso necesario, se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel y, en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama o actividad de la industria y a nivel regional o nacional.

La negociación colectiva cumple una función social y económica. Su objetivo es la defensa de los intereses de los trabajadores.

Esta institución es un instrumento conferido a las partes para que puedan adecuar y actualizar las normas en su beneficio.

"Las convenciones colectivas de trabajo cumplen dos finalidades importantes en la vida actual de las relaciones laborales. La primera consiste en mantener el estado de paz, de armonía y colaboración entre las partes obrera y patronal. La segunda, la convención concreta en los hechos una de las mayores pretensiones de los trabajadores de todos los tiempos: la elevación o mejoramiento de sus condiciones de vida."

"Definitivamente ha quedado aceptado -y es evidente que con razón- que el Derecho del Trabajo, si bien participa de las fuentes generales fijadas para el Derecho, tiene otras que le son propias, originales -como las convenciones colectivas de trabajo-, de las cuales participan otras disciplinas jurídicas; esto es, que se trata de la primera fuente

---

90

Citado por Martínez Vivot, Julio, Ob. Cit.; pág. 468.

autónoma, puesto que las otras son comunes a las demás ramas." <sup>91</sup>

Cuando se habla de negociación colectiva se refiere a los pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo los suscriben uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo.

Institución que se estudia en las Fuentes del Derecho del Trabajo, Capítulo II, de la presente investigación.

"En términos generales, el convenio colectivo puede ser definido como un acuerdo celebrado entre uno o varios empresarios por un lado, y una o más agrupaciones de trabajadores por el otro, para fijar las normas que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes del acuerdo". <sup>92</sup>

Los convenios colectivos, en nuestro medio, son los suscritos, por una coalición de trabajadores con su patrono o patronos o por una coalición de patronos con sus trabajadores. La coalición es un derecho que tienen los trabajadores o patronos no sindicalizados de agruparse para defender sus intereses económicos y sociales. Esta unión es temporal y esta representada por 3 delegados (Comité Ad-hoc).

Esta institución se regula en los artículos del 377 al 396 del Código de Trabajo, con el trámite respectivo.

La Constitución Política de la República establece el principio In Dubio Pro Operario, el cual dice: "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."

#### SECCION NOVENA TRABAJADORES DEL ESTADO

Trabajador del Estado: es la persona que presta un servicio personal al Estado en virtud de nombramiento o contrato de trabajo.

La Ley de Servicio Civil lo denomina servidor público, el artículo 4o. expresa: "Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública."

<sup>91</sup> Fernández Postorino, A.: "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"; Editorial Universidad. Buenos Aires, 1985. Págs. 92, 93 y 143.

<sup>92</sup> Borrajo Decruz, Efrén, Ob. Cit.; pág. 351.

Nuestra Carta Magna estipula en el artículo 107 que "Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna."

La administración pública es la actividad que busca servir a los habitantes del Estado, realizando el bien común (interés general).

Esta actividad la realizan los funcionarios y empleados públicos.

El régimen laboral de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas se rige por la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades, tales como GUATEL, IGSS, Banco de Guatemala, INDE, etc.

La Constitución Política faculta la aplicación de otras leyes o fuentes consuetudinarias cuando superen las prestaciones que se establecen en la Ley de Servicio Civil.

Los trabajadores por planilla serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado y se regirán por un reglamento especial, que deberá contener todo lo relacionado con su selección, derechos, salarios, jornadas de trabajo y demás disposiciones regulares. Dicho reglamento es elaborado por la Oficina Nacional de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional de Servicio Civil (artículo 92 de la Ley de Servicio Civil). Actualmente no hay diferencia entre trabajadores del Estado y trabajadores por planilla ya que constitucionalmente tienen los mismos derechos y obligaciones (artículo 109).

Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho no excederá de diez meses de salario en ningún caso. La Constitución Política superó este derecho ya que la Ley de Servicio Civil establecía cinco años; el artículo 61, numeral 7 de esta Ley dice: "Derechos de los servidores públicos. Recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado, directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuo y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, contados a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco años (actualmente diez años).

El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresare al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización.

Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada

indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término máximo de cuatro meses."

La Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto-Ley No. 2-86, artículo 37, reformado por el Decreto No. 31-87 del Congreso, estipula: "Pago de obligaciones exigibles. En los casos en que el Estado deba pagar indemnizaciones y prestaciones, así como otras obligaciones que sean exigibles por la vía ejecutiva, el organismo o ministerio que corresponda queda obligado, bajo la responsabilidad del titular, a gestionar con carácter de urgente el pago respectivo."

"Sin embargo, en caso de que el cobro de las obligaciones a que se refiere el párrafo anterior se haga por la vía jurisdiccional ordinaria, ejecutiva o de cualquier otra naturaleza y si la demanda respectiva fuere declarada con lugar, el juez en la sentencia ordenará que el pago se efectúe dentro del término de quince días, para cuyo efecto oficiará inmediatamente de quedar firme el fallo, al Ministerio de Finanzas Públicas en el caso de las entidades o dependencias incluidas en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Nación y para el caso de las entidades estatales con presupuesto propio, al Tesorero, cajero o pagador que corresponda. El pago se hará bajo la responsabilidad indicada en este artículo y en la forma estipulada por la ley, el contrato que dio motivo al pago o en la sentencia respectiva."

"Las disposiciones contenidas en este artículo serán igualmente aplicables a todas las entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas. ... ."

El régimen de entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por el Código de Trabajo, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

Existe prohibición constitucional para desempeñar más de un empleo o cargo público con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios.

Todo guatemalteco tiene derecho a optar a un empleo o cargo público siempre que llene los requisitos de capacidad, idoneidad y honradez.

Todo trabajador del Estado goza del beneficio de la jubilación por retiro voluntario de sus labores o por retiro obligatorio, por su edad (65 años). Cuando éste, gozando de tal beneficio decide regresar a un cargo público, dicha jubilación cesará inmediatamente, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a pedir la revisión del expediente respectivo y a que se le incluya el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo (artículo 114 de la Constitución).

Conforme a las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.

Estas instituciones las regula la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social esta obligado a cubrir gratuitamente los servicios médicos de las personas que gozan de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas descentralizadas, para lo cual la Dirección de Contabilidad del Estado extenderá a las personas pensionadas que lo soliciten las constancias para gozar de dicho servicio (artículo 39 de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado). El Centro de Atención Médica Integral para pensionados CAMIP, fue creado por mandato constitucional, expresado en el artículo 117 de la Constitución Política, la Junta Directiva del IGSS en respuesta a ese mandato emitió los Acuerdos 737,738 y 739, los cuales rigen el funcionamiento del CAMIP, el cual inicio sus funciones el 21 de octubre de 1986.

Por primera vez en la historia constitucional laboral guatemalteca se regula el derecho de huelga para trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.

Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista pero si pueden participar sus miembros ya que dicha prohibición es únicamente para la asociación sindical. (Artículo 14 último párrafo del Decreto No. 64-92 de Congreso).

Existen algunas limitaciones para el ejercicio de dicho derecho como lo estipula la Ley del Orden Público, el artículo 8, numeral 2 dice: "Estado de Prevención. ... Fijar las condiciones bajo las cuales puede ejercitarse los derechos de huelga o paro, o prohibirlos o impedirlo cuando tuvieran móviles o finalidades políticas. ... ." Y el artículo 13 numeral 8 expresa: "Estado de Alarma. ... Prohibir y suspender la reuniones, huelgas o paros, con disposiciones adecuadas al caso y a la circunstancias de la emergencia.

Como lo ordena nuestra Carta Magna en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales y si los afectaran no podrá realizarse ninguna huelga.

Queda terminantemente prohibido las huelgas por solidaridad intersindical o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-social; Artículo 40, incisos c) y d) de la Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

La Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto No. 71-86 del Congreso, regula esta innovadora figura. Limitando este derecho al Ejército de Guatemala y a la Policía Nacional.

Los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no estén afectos a descuentos para el fondo del régimen de clases pasivas civiles del Estado, ni gozan de los beneficios que otorga este régimen pueden acogerse al mismo y contribuir en forma mensual o quincenal a su financiamiento, siendo autorizada por la Oficina Nacional de Servicio Civil. (Artículo 19 de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado).

La sección novena (Trabajadores del Estado) de la Constitución Política de la República se regula de los artículos 107 al 117.

### CONCLUSIONES

1. El constitucionalismo social es el movimiento científico constitucional iniciado en la primera guerra mundial de 1914 a 1918, el cual positiviza los derechos sociales, tales como el sindicalismo, el cooperativismo, la seguridad social, los partidos políticos y otras instituciones, con el objeto de colocar a los derechos sociales en la misma jerarquía suprema que los políticos.
2. Las Cartas Magnas actuales son consecuencia de la primera guerra mundial. En Guatemala la constitucionalización de los derechos laborales se produce por primera vez en 1945.
3. La Constitución Política de la República, como ley fundamental, establece la organización jurídico-política del Estado de Guatemala, los principios y derechos de sus habitantes, por lo que es el fundamento de la organización estatal y del orden jurídico en general.
4. Por su carácter fundamental, la Constitución está dotada de una calidad única, como es LA SUPREMACIA.
5. La Constitución se encuentra en la cúspide del ordenamiento jurídico, representa el nivel más alto, por lo que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones y las leyes que violen o tergiversen sus mandatos son nulas.
6. La Constitución es la ley suprema de nuestro ordenamiento jurídico y en particular, del Derecho del Trabajo, es la pieza angular del sistema normativo laboral, ya que garantiza los derechos sociales mínimos de los trabajadores.
7. La fuente específica del Derecho del Trabajo, es la Constitución, porque de ella emanan las bases en que ha de regularse éste, y las leyes ordinarias son las encargadas de su desarrollo.

8. La Constitución, como ley suprema, se impone a las leyes inferiores. En el Derecho Laboral, estas leyes inferiores pueden aplicarse preferentemente, siempre que favorezcan a los trabajadores.
9. La Carta Magna autoriza la aplicación de leyes inferiores por cuanto en ella se regulan, únicamente derechos mínimos que no pueden ser disminuidos, pero si superados a través de leyes ordinarias, reglamentos, pactos o convenios colectivos, sentencias colectivas, tratados y convenios internacionales y contratos de trabajo.
10. En presencia de varias normas provenientes de distintas fuentes, debe aplicarse siempre la que más favorezca a los trabajadores; es decir, aquella que mejor supere las prestaciones mínimas que concede la Constitución.

### BIBLIOGRAFIA

1. Alonso Olea, Manuel: "Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución", Editorial Civitas, S.A. Madrid, 1982.
2. Bidart Campos, German J.: "Manual de Derecho Constitucional Argentino", Ediar, Sociedad Anónima, Editora. 5a. Edición. Argentina, 1977.
3. Borrajo Dacruz, Efrén: "Introducción al Derecho Español del Trabajo", Editorial Tecnos. Segunda edición. Madrid, 1969.
4. Brewer Carías, Alan: "Instituciones Políticas y Constitucionales" Universidad Católica Andrés Bello y Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, 1982.
5. Cabanellas, Guillermo: "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo II, IV Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1979.
6. Castillo González, Jorge Mario: "Derecho Administrativo", Instituto Nacional de Administración Pública. Guatemala, 1990.
7. Camerlynck, G.H. y Lyon-Caen, G.: "Derecho del Trabajo", Edición española. Madrid 1974.
8. Chicas Hernández, Raúl Antonio: "Apuntes del Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Gráficos P & L. Guatemala, s.a.
9. Chicas Hernández, Raúl Antonio: "Arbitraje Comercial y Laboral en América Central", Transnational Juris Publications Inc. Andsley-on-Hudson, N.Y., 1990.

10. De Buen L. Néstor: "Derecho del Trabajo", Tomo Primero. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
11. De La Cueva, Mario: "Derecho Mexicano del Trabajo", Librería de Porrúa Hnos. y Cía., México, 1943.
12. De La Cueva, Mario: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A. Tercera edición. México, 1975.
13. De La Cueva, Mario: "Teoría de la Constitución", Editorial Porrúa, S.A., México, 1982.
14. De León Carpio, Ramiro: "Catecismo Constitucional", Instituto Investigaciones y Capacitación Atanacio Tzul. Guatemala, s.a.
15. Despotín, Luis A.: "Derecho del Trabajo - Constitucionalismo Social", Imprenta de la Univesidad Nacional de Córdoba, 1957.
16. Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Editori Espasa-Calpe, S.A., España, 1970.
17. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VII, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1979.
18. Enciclopedia Autodidáctica Océano, Volumen 2, Editorial Océano. España, 1994.
19. Fernández Postorino, A., "Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Universidad. Buenos Aires, 1985.
20. García de Enterría, Eduardo: "La Constitución como Norma y el Tribunal Constitucional", Editorial Civitas, S.A. Tercera edición. Madrid, 1985.

21. García Laguardia, Jorge Mario, "La Defensa de la Constitución: Aspectos de Control de Constitucionalidad", Separata de la Revista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, No. XL, enero, febrero y marzo de 1957.
22. Kelsen, Hans: "Teoría General del Derecho y del Estado", 2da. Edición, Imprenta Universitaria. México, 1958.
23. López Aguilar, Santiago: "Introducción al Estudio del Derecho", Colección Textos Jurídicos No. 9, Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1983.
24. López, Justo: "El Salario", Ediciones Jurídicas, Buenos Aires, 1988.
25. López Larrave, Mario: "Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco", Tomado de "El Derecho Latinoamericano del Trabajo", Tomo I, U.N.A.M., México, 1974.
26. Martín Valverde, Antonio: "La Constitución como Fuente del Derecho del Trabajo", Editorial Civitas, S.A. Madrid, 1986.
27. Martínez Vivot, Julio J.: "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Astrea. Segunda edición Buenos Aires, 1988.
28. Palomeque López, Manuel Carlos: "Los Derechos Laborales en la Constitución Española", Cuadernos y Debates. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, 1991.
29. Plá Rodríguez, Américo: "Los principios del Derecho del Trabajo", Ediciones Depalma. Segunda edición. Buenos Aires, 1978.
30. Plá Rodríguez, Américo, "Revista Derecho Laboral", No. 163; Montevideo, Julio-Septiembre, 1991.

31. Pérez Botija, Eugenio: "El Derecho del Trabajo", Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1947.
32. Pozzo, D. Juan: "Derecho del Trabajo", Ediar Soc. Anón. Editores. Sucesores de Compañía de Editores, S.R.L. Buenos Aires, 1948.
33. Quiroga Lavié, Humberto: "Derecho Constitucional", Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1984.
34. Revista Derecho Laboral, No. 119; Montevideo, Julio-Septiembre, 1980.
35. Ruprecht, Alfredo J.: "Los Principios Normativos Laborales y su Proyección en la Legislación", Editorial Zavalia. Buenos Aires, 1994.
36. Santos Azuela, Héctor: "Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
37. Tissebaum, Mariano R.: "Tratado de Derecho del Trabajo", Dirigido por Mario L. Deveali. Tomo I. La Ley, S.A., Editora E Impresora. Buenos Aires, 1964.
38. Villegas Lara, René Arturo: "Introducción al Estudio del Derecho", Editorial Universitaria, Colección Textos Vol. No. 24, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1991.
39. Zarini, Helio Juan: "Derecho Constitucional", Editorial Astrea. Buenos Aires, 1992.

LEYES CONSULTADAS

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República.
- Decreto No. 64-92 del Congreso de la República, reformas al Código de Trabajo.
- Ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto No. 42-92 del Congreso de la República.
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto No. 76-78 del Congreso de la República.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto No. 295 del Congreso de la República.
- Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Acuerdo 788 de la Junta Directiva del IGSS.
- Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso.
- Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto-Ley No. 2-86.
- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto No. 71-86 del Congreso.
- Ley de Orden Público, Decreto No. 7 de la Asamblea Nacional Constituyente de la República de Guatemala.
- Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República.

- Código Civil, Decreto-Ley No. 106.
- Código Penal, Decreto No. 17-73 del Congreso de la República.