

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Incumplimiento de los derechos de las trabajadoras
domésticas en el Cantón Villa Lucita del departamento
de San Marcos**

-Tesis de Licenciatura-

Irene Mariné Fuentes Velásquez

Quetzaltenango, agosto 2014

**Incumplimiento de los derechos de las trabajadoras
domésticas en el Cantón Villa Lucita del departamento
de San Marcos**

-Tesis de Licenciatura-

Irene Mariné Fuentes Velásquez

Quetzaltenango, agosto 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cóbar

Secretario General M.A. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Revisor de Tesis M. Sc. Mario Jo Chang

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Ramiro Stuardo López Galindo

Lic. Mario Efraín López García

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

Licda. Karin Virginia Romero Figueroa

Segunda Fase

Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellano

Lic. Manuel de los Reyes Guevara Amezquita

Lic. Luis Eduardo López Ramos

Tercera Fase

Lic. Ricardo Bustamante

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

Lic. Erick Estuardo Wong Castañeda

Licda. María Victoria Arreaga

Licda. Belber de Franco



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, quince de octubre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL CANTÓN VILLA LUCITA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**, presentado por **IRENE MARINÉ FUENTES VELÁSQUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. ~~Otto~~ Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **IRENE MARINÉ FUENTES VELÁSQUEZ**

Título de la tesis: **INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL CANTÓN VILLA LUCITA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

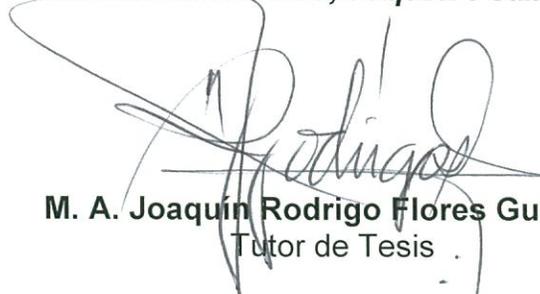
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 22 de enero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecisiete de febrero de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL CANTÓN VILLA LUCITA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**, presentado por **IRENE MARINÉ FUENTES VELÁSQUEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **MARIO JO CHANG**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **IRENE MARINÉ FUENTES VELÁSQUEZ**

Título de la tesis: **INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL CANTÓN VILLA LUCITA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 06 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Mario Jo Chang
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **IRENE MARINÉ FUENTES VELÁSQUEZ**

Título de la tesis: **INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL CANTÓN VILLA LUCITA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

El coordinador general de tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de coordinador general de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador general de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **IRENE MARINÉ FUENTES VELÁSQUEZ**

Título de la tesis: **INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL CANTÓN VILLA LUCITA DEL
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**

El Coordinador general de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador General de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 05 de agosto de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador General de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser fuente de eterno poder y sabiduría, por ser mi guía espiritual quien me conduce siempre al camino del bien y del éxito, a quien adoro todos los días de mi vida y le doy infinitas gracias por sus bendiciones al permitirme alcanzar uno de mis mayores anhelos.

A MIS PADRES: Mario Moisés Fuentes y Blanca Lidia Velásquez por todo el amor y comprensión que me dieron durante este proceso de formación académica, gracias por ser las personas que más me apoyaron, este triunfo lo he logrado gracias a ustedes y que sea para llenarlos de satisfacción.

A MIS HERMANOS: Luisa María y Mario Roberto Fuentes Velásquez, con amor fraternal, por hacerme sentir que puedo contar con ustedes en todo momento de mi vida, y que este logro que sea de motivación para ustedes en su carrera profesional.

A: LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA Por abrir sus puertas a mi formación como profesional.

A: ELIO HOMERO ALEMÁN CUELLAR, Abogado y Notario por su apoyo y sabios consejos

A MI ASESOR Y REVISOR: Por el acompañamiento durante el proceso de investigación y por compartirme sus conocimientos profesionales, sin su apoyo y comprensión no habría sido posible el éxito de este trabajo.

A todos ellos muchas gracias.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El derecho laboral	1
Principio constitucional en materia laboral	1
Definición de trabajo	13
Regímenes especiales de trabajo	15
Trabajo doméstico	30
Derechos sociales laborales	40
Controles constitucionales en materia laboral	41
Garantías laborales	44
Conclusiones	59
Referencias	60

Resumen

Se realizó un estudio sobre la necesidad de dar a conocer los derechos y obligaciones referentes al trabajo doméstico en el cantón villa Lucita del departamento de San Marcos, ya que éste régimen especial de trabajo ha sido el más vulnerado a cometerse arbitrariedades en contra de las trabajadoras domésticas, dando como resultado la perdida de sus derechos por no hacerse valer, los cuales en este tiempo están ya respaldados por una norma jurídica.

Por la razón anterior la presente tesis de investigación, denominada: el trabajo doméstico en el Cantón Villa Lucita del departamento de San Marcos, fue enfocada en dar a conocer a los trabajadores y patronos del sector doméstico sus derechos y obligaciones, por lo cual se recomienda que en la formación académica de los profesionales en derecho, las universidades se enfoque a través de diversos proyectos dar a conocer los mismos, así también como los órganos jurisdiccionales y administrativos en materia laboral, y demás instituciones, ya sea por medio de talleres, charlas, radio, televisión, folletos y prensa; lo anterior se respalda al haberse establecido que en materia laboral doméstica no se respetan las políticas, normas legales, derechos humanos, acuerdos internacionales y nacionales. Es por ello la importancia de esta investigación, para darle así un trato justo y digno, conforme lo establece nuestra carta magna. Al

finalizar el presente estudio se llegó a las conclusiones siguientes: a) el derecho laboral se encuentra perfectamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico, en el Código de trabajo decreto numero mil cuatrocientos cuarenta y uno, en la Constitución Política de la República de Guatemala y tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala; b) las causas por las cuales los trabajadores del sector doméstico del Cantón Villa Lucita del departamento de San Marcos no tiene conocimiento de sus derechos laborales, es por la mala o falta de información por parte del estado, de las universidades del país y otras dependencias institucionales relacionadas a la materia; c) hay necesidad de proyectar nuevos programas para difundir los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos relacionados con el trabajo del sector doméstico para no incurrir en incumplimiento y violación a los mismos; así mismo que la Inspección de trabajo de cumplimiento a sus obligaciones de proyección en este sentido.

Palabras clave Trabajo doméstico. Igualdad de derechos. Divulgación de derechos y obligaciones laborales. Atropellos laborales.

Introducción

Guatemala cuenta con un código de trabajo que contempla dentro del mismo su derecho sustantivo y adjetivo que es tutelar de los derechos de los trabajadores, estableciéndose la importancia del tema de la presente tesis en virtud que los derechos de los trabajadores del sector doméstico son constantemente violentados por no tener conocimiento de sus derechos laborales establecidos legalmente en normas nacionales e internacionales como los convenios en materia laboral aceptados y ratificados por nuestro país y también plasmados constitucionalmente, por lo que cabe indicar que al hablar del trabajo doméstico debemos entender que el mismo data de tiempos inmemorables y se relaciona específicamente con el trabajo de las mujeres, ya que se considera una actividad poco valorada, ya que, en nuestro país estos derechos son muy vulnerables por el poco conocimiento de los derechos que les asisten. La Organización Internacional del Trabajo en el año dos mil once define el trabajo doméstico como el "trabajo realizado en o para un hogar u hogares". Es importante hacer énfasis que el trabajo doméstico en una casa patronal contempla aspectos tales como: limpieza, lavado y planchado de ropa, cocina, jardinería, cuidado de niños y de ancianos, cuidado de animales. Por lo anterior indicado, en la presente tesis se hace ver la necesidad de que se conozcan los derechos y obligaciones

que tutelan al trabajador del sector doméstico en el cantón villa Lucita del departamento de San Marcos, y así evitar que estos derechos laborales sigan siendo violentados por el sector patronal.

Así pues este trabajo se encuentra contenido en ocho títulos desarrollados así: el primero: lo relativo al derecho laboral; el segundo: principio constitucional en materia laboral; el tercero: definición de trabajo; el cuarto: los regímenes especiales de trabajo; el quinto el trabajo doméstico; el sexto: derechos sociales laborales; el séptimo: controles constitucionales en materia; y el octavo contiene garantías laborales. Si bien el presente estudio, tuvo como objetivos: a) determinar las causas por las cuales el sector doméstico del Cantón Villa Lucita del departamento de San Marcos no tiene conocimiento de sus derechos laborales; b) establecer si la parte patronal cumplía con sus obligaciones legales laborales para con las trabajadoras domésticas del Cantón Villa Lucita del departamento de San Marcos, verificando si se respetan las políticas, normas legales, derechos humanos, acuerdos internacionales y nacionales en materia laboral doméstica; c) determinar los derechos laborales a que tienen derecho los trabajadores domésticos.

El derecho laboral

El derecho del trabajo es una rama de la ciencia jurídica que surgió con el propósito de regular las relaciones laborales y su contraprestación retribuida.

César Landelino Franco López, dice lo siguiente al respecto:

Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el Estado. (2006:20)

Raúl Antonio Chicas Hernández, dice lo siguiente:

Es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, y porque el derecho de trabajo es antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. (2004:14)

Entonces el derecho laboral se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Principio constitucional en materia laboral

El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su apoyo, en otras palabras, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamentan el derecho.

Definición de principio

Principio no es más que una guía, un indicador, es la orientación central de un sistema.

Raúl Antonio Chicas Hernández, dice al respecto

Son los dictados por la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento. – Buron citado por Guillermo Cabanellas; diccionario de derecho usual. (2004:9)

Específicamente en relación al derecho de trabajo, el profesor español Manuel Alonso García, en su obra “Derecho del Trabajo” los define como: Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho. (2004:12)

Clasificación de los Principios

Principios propios del derecho del trabajo sustantivo: Raúl Antonio Chicas Hernández, al respecto establece:

a) Principio de tutelaridad

Pues trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

b) Principio de irrenunciabilidad

Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.

c) Principio de imperatividad u obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva. Se establece un ámbito de voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales.

d) Principio evolutivo

Significa que se encuentra en constante movimiento, se encuentra permanentemente en vocación de proteger al trabajador.

e) Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d del Código de trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es 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. Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, 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.

f) Principio de sencillez

Este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

g) Principio conciliatorio

No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores; sino de lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

h) Principio democrático

Estimamos que por principio, todo derecho deber ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratando del derecho de trabajo.

i) Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

j) Principio de estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicas para el trabajador y su familia. (2004:13)

Principios Constitucionales que rigen en materia laboral: Raúl Antonio Chicas Hernández, establece lo siguiente:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social;
- b) Derecho de libre elección de trabajo y a condiciones satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado;
- d) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- f) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;
- g) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;
- h) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

- i) Fijación de las jornadas de trabajo;
- j) Descanso semanal remunerado
- k) Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas;
- l) Obligación del empleador a pagar aguinaldo;
- m) Protección a la mujer trabajadora y los menores de edad;
- n) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- ñ) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos;
- o) Obligación del empleador de pagar indemnización cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador;
- p) Obligación del empleador a otorgar una prestación post-mortem;
- q) Derecho de sindicalización y de huelga;
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores;
- s) Tutelaridad de las leyes de trabajo. (2004:18)

Principio del derecho procesal del trabajo: Raúl Antonio Chicas Hernández, dice al respecto:

a) Principio protector o tutelar de los trabajadores

Significa que el juzgador pueda equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

b) Principio de economía procesal

Entendido éste en el sentido de evitar a lo máximo los gastos que ocasiona un proceso. Se encuentra en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad, exoneración de papel, dispensas de gastos judiciales.

c) Principio de inmediación

Consiste en que el Juez esté en contacto directo y personal con las partes durante la substanciación del procedimiento.

d) Principio de concentración

En cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia.

e) Principio de preclusión

Está representado por el hecho que el procedimiento está estructurado en varias etapas o estadios, las que se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

f) Principio de impulso procesal de oficio

El código de trabajo en el artículo 321 primer párrafo preceptúa: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales”, lo que significa que es obligación del Juez velar porque el trámite del juicio no se paralice, no siendo por lo tanto necesaria la presentación de solicitud de parte interesada, y a su vez, implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que las ejerciten en su oportunidad.

g) Principio de publicidad

Consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral.

h) Principio de oralidad

Lic. Nájera Farfán citado por Raúl Antonio Chicas Hernández es del criterio que la oralidad no constituye directriz ni fuente de orientación o estimativa procesal, por lo que no debe de considerarse a la oralidad como un principio, sino que es una forma de sustanciarse el procedimiento. Cuando en él predomina la palabra escrita como medio de actuación, se dice que el proceso es escrito. Y cuando predomina la palabra hablada, se dice que el proceso es oral. Y digo predominio de uno u otro, porque no existe ningún proceso exclusivamente oral.

i) Principio de sencillez

Según el cual, todo el proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho. Al contrario de lo que piensa Trueba Urbina sobre el principio de formalidad, aun reconociendo que no hay proceso sin formas, éstas en el campo laboral deben reducirse al *mínimum* estricto, a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio

debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformando a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común asequibles a cualquier persona normal, de cualesquiera condición que sea.

j) Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica

En cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquellas, toda vez que al Juez de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes, sino la verdad material o histórica, independientemente de la mayor o menor eficacia con que se realice la asesoría en cuanto a su ofrecimiento, producción y fiscalización de las pruebas.

k) Principio de adquisición de los medios de prueba

Consiste en que los medios de prueba diligenciados o producidos por una de las partes, no lo benefician únicamente a ella, porque se convierten en pruebas del proceso y no de las partes, por lo que pueden eventualmente favorecer a la contraparte o a los demás litigantes.

l) Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas

Otorgándoles amplias facultades al juzgador para invertir el peso de *onus probandi* y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasas de valoración.

m) Principio de probidad o de lealtad.

Que consiste en la obligación que tienen las partes y sus abogados asesores de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, por lo que debe dejarse al juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer al contrario por hambre o agotamiento. (2004:24)

De acuerdo a la clasificación de los principios anteriormente descritos, en la práctica se aplican los principios propios del derecho del trabajo sustantivo, cuya regulación se encuentran en los considerandos del Código de trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Constitucionalidad del principio de igualdad

Es un principio jurídico que establece una serie de derechos, deberes y garantías comunes para todos los ciudadanos. Se excluyen, por lo tanto, discriminaciones de cualquier tipo (religiosa, étnica, de género, etc).

Bidart Campos, German, establece al respecto lo siguiente:

Del derecho a la libertad se desprende la igualdad. Si a todo hombre debe reconocérsele aquel derecho con los contenidos fundamentales a que hemos aludido, todos los hombres participan de una igualdad elemental de status en cuanto personas jurídica. Tal es el concepto básico de la llamada igualdad civil, consistente en eliminar discriminaciones arbitrarias entre las personas. La igualdad importa un grado suficiente de razonabilidad y de justicia en el trato que se depara a los hombres.

Lo mismo que la libertad, la igualdad merece verse como un principio general y un valor en nuestra constitución: el principio de igualdad y el valor igualdad.

Conviene advertir que la igualdad elemental que consiste en asegurar a todos los hombres los mismos derechos requiere, imprescindiblemente, algunos presupuestos de base:

- a) que el estado remueva los obstáculos de tipo social, cultural, político, social y económico, que limitan “de hecho” la libertad y la igualdad de todos los hombres;
- b) que mediante esa remoción exista un orden social y económico justo, y se igualen las posibilidades de todos los hombres para el desarrollo integral de su personalidad;
- c) que a consecuencia de ello, se promueva el acceso efectivo al goce de los derechos personales de las tres generaciones por parte de todos los hombres y sectores sociales. (1988:268)

El fundamento del principio de igualdad se encuentra contenido en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: libertad e igualdad. En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y

responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre no a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Todos los conceptos de conceptos de principio de igualdad plasmados en las constituciones a nivel global, nacen de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y el Ciudadano; los artículos 1 y 6 de esta declaración, enuncian: los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos; las distinciones sociales no pueden basarse más que en la utilidad común. La ley debe ser la misma para todos, así como cuando protege como cuando castiga. Si todos los ciudadanos siendo iguales a sus ojos, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos según su capacidad y sin otras distinciones que las de sus virtudes y talentos.

El principio de igualdad significa que la aplicación de las leyes sobre los ciudadanos no está condicionada por el tipo de persona a la que se aplica.

Definición de trabajo

Trabajo es el esfuerzo personal ya sea físico e intelectual, que se realiza para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico.

César Landelino Franco López, dice lo siguiente al respecto:

El trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.

El trabajo puede definirse entonces como la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero. Esto implica que el trabajo es un derecho, por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución que le permita vivir y una obligación, por cuanto como miembros de la sociedad, los individuos deben de contribuir, con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos, sino mediante relevar al Estado de cargar la pasada carga en que se constituye el desempleo. (2006:1)

Según el Diccionario de Ossorio, establece que el trabajo:

Es la acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros artículos.

A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significativos de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social de lo lícito. Empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión. Dificultad. Obstáculo de máquina. Aparto, utensilio o herramienta aplicado a un fin. (1984: 954)

Se puede decir que es aquella actividad que un individuo desarrolla prestando sus servicios a otro persona, y mediante la cual obtiene los medios materiales o económicos para su subsistencia.

Todos los ciudadanos guatemaltecos contamos con el derecho a trabajar, tal y como se encuentra regulado en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al determinar la misma: 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.

Regímenes especiales de trabajo

Son modalidades especiales de relaciones de trabajo

Valdemar López establece el concepto siguiente:

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho del trabajo no debería desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales. Aunque vale decir que por estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje. (2006:66)

Trabajo agrícola y ganadero

Es el tipo de trabajo que se realiza fuera del domicilio comúnmente, haciendo uso de la tierra, esfuerzo físico, para poder hacer producir la misma y así obtener los medios económicos para su subsistencia o a su vez la de su familia.

César Landelino Franco López, nos dice al respecto:

Se dice que debe de entenderse por trabajo rural al de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares.

Derivado de la definición anterior, se debe inferir que la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales, están incluidas en la denominación de trabajo agrícola; y se incluye en la categoría a los sembradores, segadores, molineros, pastores, guardas forestales, mayoresales, manigeros, entre otros. (2006:586)

Luis Fernández Molina, dice lo siguiente:

En un país de vocación agrícola, este tipo de trabajo comprende un altísimo porcentaje de la contratación laboral. Por ello el legislador ha considerado apropiado crear un estatuto especial que regule su desenvolvimiento. Son siete artículos, del 138 al 145 y el literal 1 del artículo 61 del Código de Trabajo, son prácticamente los únicos de dicho código que contempla específicamente este tipo de actividad. (1996:155)

Según el Diccionario de Ossorio, establece lo siguiente:

El de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para el aprovechamiento de los bosques. Por ampliación, aunque sea más propiamente trabajo rural genérico, igual desempeño en la explotación y cuidado de los animales, el aprovechamiento de la caza y de la pesca y tareas auxiliares. (1984: 955)

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su artículo 138: trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

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

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su artículo 140 que: no pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

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

Trabajo de mujeres y menores de edad

Trabajo que realizan mujeres y menores de edad, en el que las empresas que los contratan deberán imponer las tareas de acuerdo a sus capacidades, edad y condición física, respetando a cada uno sus derechos, establecidos en la norma jurídica.

César Landelino Franco López, dice lo siguiente:

Los trabajadores menores de edad gozan de un régimen especial de trabajo, en orden a su capacidad, para celebrar contratos de trabajo y a la necesidad de su protección, mereciendo particular atención a su formación profesional y, dentro de ella, el contrato de aprendizaje que también guarda relación. Para garantizar esa protección pueden citarse las que se denominan “normas de protección del trabajo del menor” y que se protegen al trabajador joven en el trabajo mismo. Actualmente existen disposiciones que difieren de acuerdo a la clase y lugar de ocupación de que se trate. Los Convenios Internacionales como 10 y 138 de la Organización Internacional del trabajo, a los cuales se adapta la legislación de muchos países, estableces diversas edades, admitiéndose numerosas excepciones, especialmente para las empresas familiares, la agricultura, los trabajos no industriales y los realizados con fines de aprendizaje o formación profesional. De conformidad con el Diccionario de Derecho Laboral del autor Guillermo Cabanellas de Torres, menores de edad es: “quien no ha cumplido todavía los años que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica norma y regir su persona y bienes con total autonomía de padres y tutores”. Siempre al mismo respecto Cabanellas agrega “En el Derecho Laboral, los menores una vez cumplen los catorce años de edad, no tienen impedimento puesto por la ley para contratar sus servicios, percibir sus haberes, sindicalizarse e incluso actuar en juicio por razones laborales”. (2006: 559).

Luis Fernández Molina dice al respecto lo siguiente:

En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecido en los dieciocho años, aunque se hace subdivisiones en dieciséis y catorce años. Se debe pues balancear las necesidades

de desarrollo del menor con sus necesidades económicas como la nuestra. En relación a otras legislaciones latinoamericanas, la guatemalteca contiene pocas regulaciones. Por una parte se encuentra una serie de disposiciones que al igual que en el trabajo de mujeres, viene a ser meros enunciados de buenas intenciones, más que normas de riguroso cumplimiento: que los menores no pueden trabajar en jornadas nocturnas o que no pueden trabajar en labores insalubres o peligrosas. En cuanto a normas de aplicación más práctica tenemos que: A. El menor no puede trabajar en horas extraordinarias. B. Que su jornada de trabajo se reduce en una hora al día y en seis a la semana. Los menores de catorce años pueden contratar directamente su trabajo. La Inspección General de Trabajo juega en el papel, un rol importante respecto al desenvolvimiento de este trabajo, sobre todo en el caso de menores de catorce años.

Sin embargo, a tal punto llega el desorden de estas regulaciones, que por una parte dice que se prohíbe el trabajo de menores de catorce años (literal c, Artículo 148 del Código de Trabajo), y por otra establece las condiciones del permiso para el trabajo de los menores de catorce años. En otras latitudes existe mayor abundamiento de regulaciones, entre ellas, mayor periodo de vacaciones, exámenes médicos iniciales y en forma regular, escolaridad mínima, etc. (1996:161).

Según el Diccionario de Ossorio, establece lo siguiente:

En materia laboral es corriente que las legislaciones establezcan un régimen especial para los menores y para las mujeres, basado en motivos físicos (menos fuerza muscular y, en las mujeres, situación de embarazo), morales y, respecto a los menores de 12 años, así como a los mayores de esa edad comprendido en la edad escolar, mientras no hayan completado su instrucción obligatoria; pero el Ministerio de Menores podrá autorizar el trabajo de estos últimos, cuando sea necesario para su subsistencia, la de sus padres o la de sus hermanos, a condición de que se mantenga la instrucción escolar, de que se trate de trabajos ligeros y no insalubres, de que su duración no exceda de dos horas diarias y de que sumadas esas horas de trabajo a las de asistencia escolar no exceda de siete horas ni se cumplan en domingo o feriado.

Ningún menor de 14 años podrá trabajar en el servicio doméstico ni en explotaciones ni en empresas o explotaciones industriales o comerciales, salvo autorización del Ministerio de Menores para trabajar en empresa exclusivamente atendidas por miembros de la familia, que no sean peligrosa, nocivas o perjudiciales. (1984:955)

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su artículo 147: el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

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

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

Trabajo a domicilio

Es el trabajo que puede realizar cualquier persona ya sea dentro de su propio hogar u otro lugar que elija la persona, el cual debe de ser retribuido al finalizar la labor.

César Landelino Franco López, dice al respecto lo siguiente:

Se entiende por trabajo a domicilio, aquel en el que aparece la figura del trabajador que elabora o produce artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por él, sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o del representante de éste. (2006: 630).

Según el Diccionario de Ossorio, establece lo siguiente:

Denominase así el que por cuenta ajena se ejecuta en la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono, intermediario o tallerista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a ella; en la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal el que hace elaborar por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas o accesorios de las principales que hace realizar por cuenta ajena; en establecimientos de beneficencia de educación o de corrección, debiendo la reglamentación determinar en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo. La distinta modalidad de esta forma de trabajo, derivada principalmente de la falta de vigilancia directa del patrono sobre el trabajador, ha obligado a que los derechos y obligaciones de los trabajadores a domicilio se rijan por normas diferentes de las que se aplican a los demás trabajadores en relación de dependencia. (1984: 954).

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su artículo 156 regula: trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio

elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

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

El artículo 157 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:

- a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- b) La dirección del lugar donde viven;
- c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;

e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

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

Trabajo de transporte

Es aquel en el que las personas prestan sus servicios consistentes en la conducción de cualquier tipo de transporte, ya sea por la vía terrestre o área de un lugar a otro así también como la de sus cargas, siempre con la finalidad de percibir un pago.

César Landelino Franco López, dice al respecto:

Se entiende por trabajadores del transporte a los que sirven en un vehículo que realiza la conducción carga y/o de pasajeros, sea por tierra o por aire. De la anterior definición se advierte que son trabajadores del transporte, no sólo quienes son responsables de la conducción de los vehículos terrestres o aéreos en los que tiene lugar la conducción de carga o de pasajeros, sino además todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios en esa actividad de transporte, distinto a la función de conducción o pilotaje de los mismos. Por consiguiente serán trabajadores del transporte, los ayudantes, sobre cargos, azafatas, ingenieros de vuelo o por supuesto copilotos de las naves terrestres o áreas dedicadas al transporte de carga y/o pasajeros. (2006: 635)

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su artículo 167 regula: trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

El artículo 168 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: no pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

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

Trabajo de aprendizaje

Mismo que consiste en una actividad de entrenamiento especial es decir manifestación de cambios adaptivos de la conducta individual ha resultado de experiencia, ya sea o no obteniendo una retribución la cual puede ser inferir al salario mínimo.

César Landelino Franco López, dice al respecto lo siguiente:

Se entiende por trabajo de aprendizaje, el desarrollado por personas denominadas aprendices que se comprometen para trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica, un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero a cambio del pago de una retribución que legalmente puede ser inferior al establecido como salario mínimo en la legislación laboral.

De la anterior definición se infiere que los aprendices deberán ser operario a los que se les entrenará y preparará en el aprendizaje de un oficio o una actividad que les permita posteriormente emplearse como trabajadores de taller o de empresa. Es esa preparación que este tipo de contrato especial prevé que el empleador debe dar a sus aprendices, la que también le permite hacerles efectiva una retribución inferior a la establecida en la legislación de trabajo, como salario mínimo. Es decir que se prevé la posibilidad de pagar en concepto de salario menos del mínimo porque se impone que el empleador deberá invertir la diferencia resultante de entre los que paga al trabajador y el salario mínimo que correspondería a éste, en el aprendizaje y preparación para el oficio o actividad en la que se haya vinculado al aprendizaje. (2006: 637).

Valdemar López, establece el concepto siguiente:

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión. (2006:73)

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 170 regula: son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 171 establece: el contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

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

Trabajo en mar y en las vías navegables

Trabajo que se lleva a cabo en el mar bajo las órdenes de un capitán quien es representante del patrono, el que vigila que el trabajador cumpla con sus obligaciones.

César Landelino Franco López, dice lo siguiente:

Son trabajadores en el mar y en las vías navegables, los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que se haya convenido. El contrato de trabajo que de origen a estas relaciones se denomina contrato de embarco y debe de entenderse que comprende como servicios propios de la navegación los necesarios para la navegación, maniobras y atención del barco, de su carga y de sus pasajeros.

De la definición antes señalada, además del contrato que ya se dijo origina y de los servicios que comprende, se advierte que el salario de los trabajadores del mar y las vías navegables es comprendido por la manutención integrada por la habitación y la alimentación del trabajador y la retribución que en dinero se entregue a éste por la prestación de sus servicios. (2006: 641)

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 175 regula: trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

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

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

El artículo 176 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afecta, en armonía con el artículo 2°.

Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones

Este régimen establece porque norma jurídica deben de regirse los trabajadores por parte del Estado.

Valdemar López, establece lo siguiente:

Originalmente el primer Código de Trabajo, Dto.330, contemplo en el CAPITULO OCTAVO como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Dto.1441, se estableció que las relaciones entre Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondo público, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código. (2006:67)

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 108 regula: las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil,

con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 191 regula: las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.

El artículo 192 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su artículo 193: los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos.

Trabajo doméstico

El trabajo doméstico se ocupa del desarrollo, distribución de las tareas de casa y de las personas que prestan sus servicios, tales pueden cumplirse en un hogar o varios hogares, también pudiendo ser desarrolladas por la dueña de la casa, debiendo así la dueña cumplir y respetar los derechos que le son otorgadas a las trabajadoras domésticas, los cuales están respaldados por una norma jurídica.

Antecedentes. César Landelino Franco López, establece lo siguiente:

Aunque el servicio doméstico, como profesión libre, no aparece sino con la desaparición de la esclavitud, es indudable que sus antecedentes hay que buscarlos en la historia antigua. Por ello, el examen de la institución, por guardar como bien se ha afirmado, analogía con la servidumbre, conduce inevitablemente a perfilar el trasfondo histórico-social que lo caracteriza. Durante un largo caracterizado por el individualismo y en el que la organización política se asentaba sobre el núcleo familiar, el trabajo doméstico, desempeñado por mano de obra servil, llevó consigo la nota de ocupación humillante.

Así, en los albores de la Edad Media, la emancipación de una masa enorme producida por la influencia del cristianismo y del compañerismo de la guerra, que era el estado natural de los pueblos de Europa, deja al servicio del terruño dedicado a las labores del campo y los oficios se agrupan en sociedades bajo el nombre de gremios, con estatutos que reglamentan el trabajo y van extendiéndose poco a poco desde los primeros, los albañiles, hasta después comprender todas las artes y todos los oficios, de los que se excluyen a las mujeres, que apenas pueden ejercer oficios domésticos, el hilado y el tejido a domicilio a para sus necesidades.

Puede decirse que, hasta la extinción del feudalismo siguió siendo considerado como profesión innoble, estando a cargo de los siervos, que vivían, casi en análogas condiciones a los antiguos esclavos.

Después avanzando el tiempo y convertido el servicio doméstico en profesión libre, gran número de campesinos, frente al incipiente proceso de concentración urbana y necesitados de procurarse el sustento, se dedicaron a esta profesión, sin normas que la regulasen, por lo cual el uso y la costumbre, anticipándose a la ley, fueron creando un trato diferente.

En Ibero América, lo que concierne al aspecto histórico jurídico del tema, que no podría estar desvinculado de los antecedentes brindados por el derecho en general, el proceso inicia cuando Enrique II de las Cortes de toro, en el año de 1369, promulgo las primeras ordenanzas, consagrando, de esa manera, la costumbre que mandaba que: los que quisieran se presentaran en las plazas de los pueblos.

No parece dudoso, de conformidad con lo expuesto, señalar que a partir de aquella circunstancia se inserte el punto de arranque formal de nuestra tradición de encomendar a los municipios la reglamentación del mencionado servicio, que en mayor o menor, no dejaron de funcionar como agencias de colocaciones.

De las ordenanzas españolas del siglo XVI dictadas para regular la materia, se advierte que existía un cierto grado de heteronimia que coexistió junta a la libertad contractual. Claro está que si bien no llegaron a constituir una regulación completa del servicio doméstico, al menos intentaron colocar los cimientos sobre bases de respeto tanto a la vida familiar como a la libertad y dignidad humana.

El punto de referencia es, a la postre, que la relación de servicio doméstico reconoce antecedentes antiguos con caracteres definidos en cada periodo de la historia.

Por otro lado es importante señalar que las transformaciones que sufrió la institución en los distintos países en orden al reconocimiento de los respectivos derechos no llegan a ofrecer mayores variantes hasta los comienzos del presente siglo, puesto que con anterioridad fueron escasas las reglamentaciones dictadas al efecto.

El proceso encontró un paulatino desarrollo, del cual no se halló ausente la propia OIT, toda vez que por fin en el año 1927, al adoptarse el Convenio 24 sobre seguro de enfermedad, se dijo textualmente que: “se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y a los servidores domésticos.

Como se conoce públicamente, la OIT, ha llevado a cabo una meritoria labor redactar y someter a la aceptación de los diversos Estados miembros, convenios y recomendaciones que afectan a los más diversos aspectos de la vida laboral, aunque con relación al servicio doméstico su actividad no ha dejado de ser escasa.

Se estima importante precisar que la reunión de expertos sobre la materia llevada a cabo en Ginebra, en el mes de junio de 1951, con motivo de una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo del año 1948, estuvo de acuerdo que debía pensarse en una futura acción internacional comprensiva de medidas encaminadas a elevar los niveles de vida y de empleo de los trabajadores domésticos.

Por último en el año de 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo, al estudiar nuevamente la situación, invitó a la Oficina Internacional del Trabajo a analizar los problemas de estos trabajadores, basándose en la documentación facilitado por los Estados miembros.

En el pertinente informe sobre los resultados y conclusiones que se extraen del cuestionario enviado a los distintos países, para el mes de junio de 1969 la cantidad de respuestas recibidas fueron sesenta y ocho, queda patentizado que pocas son las dudas acerca de que los trabajadores domésticos, en los hogares privados, constituyen un grupo desfavorecido en muchos aspectos. Cierto es que hay países, en que la escasez de esos trabajadores es tan acuciante, por la naturaleza poco estimada de su trabajo y por la relativa atracción de otras ocupaciones, y en que la demanda es tan grande que pueden dictar sus propias condiciones hasta cierto punto. Aun así, subsisten otros problemas y esta situación particular no prevalece en la mayor parte del mundo. En conjunto, la mayoría de los trabajadores domésticos, parecen tener exceso de trabajo, estar mal pagados y poco protegidos y totalmente discriminados de los derechos de que gozan los demás trabajadores. (2006: 613)

Evolución en el sistema legal latinoamericano. César Landelino

Franco López, dice al respecto lo siguiente:

A lo largo de los años el tratamiento dispensado a este grupo de trabajadores ha obedecido a una constante, los beneficios reconocidos al trabajador común y que amparan situaciones similares, no se ha traducido en prestaciones laborales equivalentes en su naturaleza para los dependientes domésticos.

La elaboración doctrinaria, frente al fenómeno aludido, ha reaccionado de diversa forma, habida cuenta de las circunstancias que determinaron la tan reconocida como en cierta manera inexplicable situación de inferioridad jurídica y económica en que se había considerado a los integrantes del gremio por largos años, con respecto al resto de los trabajadores.

Esta actitud postergó hasta hoy en día en nuestro país el dictado de una reglamentación justa e igualitaria para esta clase de actividad, que aunque se reglamenta en un régimen especial, se constituye en una de las actividades laborales a las que menos derechos reconocen nuestra legislación laboral. Si alguna duda quedara en cuanto a este punto de vista con relación al encuadramiento legal de estos trabajadores, cuando era evidente que la evolución del concepto de justicia social exigía la incorporación de disposiciones de amparo similares a las contenidas en leyes análogas.

Con esto se explica la razón de porque los diversos esfuerzos legislativos, que tuvieron como punto de partida el año 1945, orientados a obtener una regulación jurídica para dicha categoría laboral, no hallaron eco favorable durante tan largo tiempo en un vasto sector de nuestros diputados, no obstante sobresalir, en algunos de los proyectos presentados por la imperiosa necesidad de realizar esa aspiración, dado que las condiciones especiales en que se desenvolvía el trabajo en el hogar, exigía evitar la prolongación de una explotación anacrónica e irritante.

Con arreglo a esta interpretación, es manifiesto que las características y modalidades que singularizan al trabajador doméstico no lograron alertar la conciencia, salvo contadas excepciones, de que era necesario modificar dicha situación, toda vez que la circunstancia de hallarse estancado dentro de un sistema que no favorecía un mayor perfeccionamiento daba lugar a toda clase de injusticias.

En virtud de tal criterio puede señalarse que la conciencia de la justicia social que dinamiza la intervención legislativa mediante la promulgación de normas a fin de elaborar una legislación de contenido positivo que hiciera realidad la protección jurídica correspondiente a todo trabajador en su condición de sujeto de la relación laboral, no se proyectó en todo los ámbitos con la misma intensidad. (2006:617)

Contenido de la relación del trabajo doméstico. César Landelino

Franco López, dice al respecto lo siguiente:

El contenido de esta relación de trabajo encuadra en las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, con tal escenario puede decirse que la relación se caracteriza por la indeterminación o universalidad de las prestaciones que tienen lugar en el ámbito hogareño, dado que ellas responden a una índole sumamente variada, salvo la concertación previa que pudiera llegar a establecer entre las partes. Se trata, de una necesidad personal, pero no transitoria, sino continuativa e indeterminada dentro de ciertos límites, en los cuales están comprendidas las actividades propias de las tareas doméstica que se cumplen en el seno del hogar.

Por ello se estima que tales relaciones comprenden todas las inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de una morada, o lugar que haga sus veces, como la limpieza, adquisición de alimentos, preparación de ellos, lavado, planchado, atención de niños, etc. Es indudable por tanto, que las precitadas labores, que pueden ser físicas o intelectuales tienen que ir dirigidas hacia la persona del dueño de casa y sus familiares.

Desde este punto de vista cabría interpretar que la actividad propiamente doméstica es toda aquella que al ser sustitutiva de la actividad de un ama de casa, está realizada en beneficio exclusivo del hogar, satisfaciendo así necesidades personales o familiares vinculadas con la vida ordinaria de los respectivos integrantes.

Cabe traer a cuenta, relativo a lo anterior, que la dependencia que deriva del trabajo doméstico, así reconocida requiere que para su determinación se tengan en cuenta, especialmente, las circunstancias de: a) La prestación de tareas inherentes al hogar; b) la convivencia; y c) la falta de lucro. (2006:619)

Definición del trabajo doméstico:

Trabajo en el cual entra las siguientes funciones: limpieza, lavar, cocinar, planchar, el cuidado de niños si lo hubiera y de más personas que conformaren la familia. Todo ello a cambio de una retribución.

De acuerdo con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, se define el Trabajo Doméstico como:

El trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares. Este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos. (2011:02)

César Landelino Franco López, dice al respecto lo siguiente:

El trabajo doméstico es aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de éste, mientras que la otra parte, a su vez, se obliga a abonar por dichos servicios el pago de un salario. (2006:621).

Características del trabajo doméstico. César Landelino Franco López.

Señala como caracteres del trabajo doméstico, los siguientes:

- a) La convivencia;
- b) La continuidad carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche el trabajador doméstico está a las órdenes del dueño de la casa;
- c) Predominio de la prestación del servicio por mano de obra femenina y dentro de ellas, las solteras y las jóvenes;
- d) En lugares donde existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico desempeño por la raza menos apreciada;
- e) Variación e indeterminación en las tareas, ya que los doméstico realizan toda clase de servicios;
- f) La no persecución de lucro por el dueño de casa. (2006:622)

Regulación legal del trabajo doméstico

Artículos 161 al 166 del Código de Trabajo Decreto 1441

Artículo 161. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

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

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

Artículo 164. El trabajador doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

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

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

Artículo 165. Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

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

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

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

costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

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

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

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

Concepto de trabajador doméstico

Es aquella persona que presta sus servicios dentro de un hogar con la finalidad de llevar a cabo diversas actividades, a cambio de un pago.

Según el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, una trabajadora o un trabajador doméstico es:

Toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo.

Una trabajadora o un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede que resida en la casa del empleador (puertas adentro, cama adentro, sin retiro) o puede estar viviendo en su propia residencia (puertas afuera, cama afuera, con retiro). Una trabajadora o un trabajador doméstico también pueden estar trabajando en un país extranjero.

El conjunto de trabajadoras y trabajadores domésticos están cubiertos por el Convenio 189, pero los países pueden decidir excluir algunas categorías, bajo condiciones muy estrictas. (2011:02)

Según el Diccionario de Ossorio, el trabajador doméstico es:

Denominase así en la legislación argentina el empleado de uno o de otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica y que no impliquen para el empleador lucro o beneficio económico. Sus derechos y obligaciones se encuentran regulados por un estatuto especial que no comprende a quienes presten esos servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas diarias o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para un mismo empleador, así como tampoco a las personas emparentadas con el dueño de la casa y a las contratadas exclusivamente para el cuidado de enfermos. Se prohíbe a los menores de 14 años realizar toda clase de trabajos doméstico. (1984:953)

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 161 establece: son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Tratados

Es un instrumento donde se consignan disposiciones libremente pactadas entre dos o más sujetos de derecho internacionalmente con el fin de crear, modificar o extinguir obligaciones y derechos.

Según el Diccionario del Ossorio, nos dice que:

Obra escrita, de relativa extensión y amplitud de contenido, relativa a un arte o una ciencia. En general, convenio o contrato. Más es especial, nombre de las estipulaciones entre dos o más Estados, sobre cualquier materia o acerca de un complejo de cuestiones. (1984:963)

El suscrito por dos o más Estados, a fin de establecer de mutuo acuerdo las normas que han de regir aspectos fundamentales de sus relaciones, con complejidad de materias políticas, económicas y generales. (1984:964)

Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, regula en su artículo 2 párrafo primero:

Para los efectos de la presente Convención: a) se entiende por "tratado" un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.

Derechos sociales laborales

Los derechos sociales laborales tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado.

Diccionario jurídico consultor magno, Mabel Goldstein:

Parte del Derecho que regula las relaciones en el área de trabajo, las que se producen entre empleadores y empleados, las condiciones de las tareas y la actividad gremial. (2008:212)

Según el Diccionario de Ossorio establece lo siguiente:

Si bien todo Derecho tiene carácter social, corriente e impropriamente se da esa denominación, incluso por autorizados tratadistas, al Derecho del Trabajo. (1984:312)

Derechos del trabajador. En sentido amplio, todos los que las leyes laborales le conceden; pero, en sentido restringido, la locución se refiere a los que, como declaración de principios, les reconoce el art. 14 bis de la Constitución argentina en su modificación del año 1957. Ellos son: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical, libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. También constituyen derechos del trabajador, ejercitables a través de los gremios y según la norma constitucional invocada, la celebración de contratos colectivos, acudir a la conciliación, el arbitraje y la huelga (v.). Todos ellos exigen una legislación particular. (1984:313)

Contemplados en el artículo número 102 de La Constitución Política de la República de Guatemala.

Controles constitucionales en materia laboral

Es el mecanismo jurídico por el cual, para asegurar el cumplimiento de las normas constitucionales, se realiza un procedimiento de revisión de las normas ordinarias, y en caso de contradicción con la Constitución se procede a la invalidación de las normas de rango inferior que no hayan sido hechas en conformidad con aquellas. El fundamento de este control es el mantenimiento del Principio de Supremacía Constitucional.

Bidart Campos, German, establece el significado siguiente:

La doctrina de la supremacía exige, para su eficacia, la existencia de un sistema garantista que apunte a la defensa de la constitución y al control amplio de constitucionalidad.

En efecto, el principio de la supremacía llega a la conclusión de que las normas y los actos infractorios de la constitución no valen, o lo que es lo mismo, que son inconstitucionales o anticonstitucionales. Sin embargo nos quedaríamos a la mitad de camino si después de arribar a esa conclusión, no estableciéramos un remedio para defender y restaurar la supremacía constitucional violada.

Por eso la doctrina de la supremacía para de inmediato a forjar el control o la revisión constitucionales.

En el derecho constitucional argentino, la doctrina de la supremacía y de los controles constitucionales ha cobrado vigencia sociológica a través de fuente judicial: la jurisprudencia o derecho judicial la han hecho efectiva. Está pues en la constitución, pero deriva de principios formulados en la constitución.

Dada la estructura federal de nuestro estado, la supremacía constitucional reviste un doble alcance: a) la constitución prevalece sobre todo el orden jurídico-político del estado; b) la constitución en cuanto federal, prevalece también sobre todo el derecho provincial (y dentro de esta segunda supremacía, prevalece juntamente con la constitución federal todo el derecho federal, leyes, y tratados, etc.

Principio de supremacía constitucional

Se vincula con la teoría de poder constituyente, y con la tipología de constitución escrita y rígida. En efecto, la constitución es establecida por un poder constituyente; el poder constituido o poder del estado no puede ni debe sublevarse contra la constitución que deriva de un poder constituyente, formalmente distinto y separado del poder constituido. Además de ello, si ese poder constituyente ha creado una constitución escrita y rígida, fijando para la reforma de la misma un procedimiento distinto al de las leyes ordinarias, ha sustraído a la constitución de las competencias y formas propias de los órganos del poder constituido. Todo acto contrario a la constitución implica, de hecho, y por esa sola alteración, una reforma a la constitución, llevada indebidamente acabo fuera del mecanismo que ella ha arbitrado para su enmienda. Si tales actos valieran, se frustraría el sentido del tipo constitucional escrito y rígido, por consiguiente, para salvar incólume a la constitución rígida, los actos que se le ponen deben reputarse privados de validez.

La supremacía tiene dos sentidos. En un sentido fáctico, propio de la constitución formal, significa que dicha constitución o derecho constitucional material es el fundamento y la base de todo orden jurídico-político de un estado.

Pero el sentido con que el constitucionalismo utiliza la noción de supremacía constitucional es otro. Apunta a la noción de que la constitución formal, revestida de superlegalidad, obliga a que las normas y los actos estatales y privados se ajusten a ella, ello envuelve una formulación de deber-ser; todo el orden jurídico-político del estado debe ser congruente o compatible con la constitución.

La supremacía constitucional supone una gradación jerárquica del orden jurídico derivado que se escalona en planos distintos. Los más altos subordinan a los inferiores, y todo el conjunto se debe subordinar a la constitución. Cuando esa relación de coherencia se rompe, hay un vicio o defecto, que llamamos “inconstitucionalidad” o “anti-constitucionalidad”. (1988: 66)

Proyección de la función de control constitucional

Criterios fijados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos,
Licenciado Marcelo Richter

El control de convencionalidad es un mecanismo que debe ser llevado a cabo, primero por los cuerpos judiciales domésticos, haciendo una comparación entre el derecho local y el supranacional, a fin de velar por el efecto útil de los instrumentos internacionales, sea que surja de los tratados, del *ius cogens* o de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; y luego esa tarea debe ser ejercida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos si es que el caso llega a sus estrados.

La Corte regional no se ocupa por principio de la legislación doméstica, sólo escruta si la misma transgrede la Convención Americana sobre Derechos Humanos y si advierte esa falencia, así se lo hace saber al país infractor para que modifique los actos ejecutados por cualquiera de sus tres poderes.

Ahora bien surge la interrogante ¿Quiénes ejercen este control?, aquí se trata de aplicar primero el control de constitucionalidad a través del juez local, quien debe también llevar a cabo la inspección de convencionalidad, debido a que según la clásica jurisprudencia nacional y el mandato del artículo 204 constitucional, la norma debe ser analizada primero por los cuerpos judiciales ordinarios y luego, si subsiste el agravio, por el más alto cuerpo de justicia del país. (2014:1)

Según a lo establecido acerca de este tipo de control se puede decir que un medio por el cual, se asegura que nuestra carta magna prevalezca sobre cualquier ley o tratado.

Garantías laborales

Es el sistema de protección especial establecido en favor de los trabajadores, y trata de garantizar, sobre todo, la actuación libre e independiente en el cumplimiento de las funciones que le son encomendadas.

Según Carlos Sacalxot Valdez, establece lo siguiente:

El principio de garantías mínimas es aquel que indica que el derecho de trabajo cuenta con un conjunto de garantías sociales, las que tienen las características siguientes: Protectoras del trabajador y son irrenunciables solamente para el trabajador. (2011: 18).

Por lo establecido se llega a la conclusión que es un sistema por medio del cual se le protege al trabajador contra cualquier arbitrariedad, para así poder cumplir con unos de los principios en materia laboral como lo es el de tutelaridad.

El artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia,

disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo; un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

El artículo 106 Irrenunciabilidad de los derechos laborales de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: 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 el sentido más favorable para los trabajadores.

Constitución Política de la República de Guatemala

Lo referente al trabajo en general se encuentra regulado en los artículos:

ARTICULO 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.

ARTICULO 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:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

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

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

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

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición

de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

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

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

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

año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

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

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

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

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

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

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

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;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

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;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios inter sindical son autorizados por el Organismo Ejecutivo;

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;

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 durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

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.

ARTICULO 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.

Leyes y decretos

En Guatemala existen infinidad de leyes y decretos que la Corte de constitucionalidad ha calificado como inconstitucionales a determinados artículos de estas.

El Código de Trabajo es el conjunto de leyes que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en Guatemala, con ocasión del trabajo, y que además crea instituciones para resolver sus conflictos, de acuerdo al Decreto 1441 del Congreso de la República.

Valdemar López, dice lo siguiente:

Si bien el Código de Trabajo fue emitido el 8 de febrero de 1947 mediante Decreto 330 del Congreso de la República, en el año 1961 se emitió el Decreto 1441, de fecha 29 de abril, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, derogó algunos de sus artículos y publicó completamente el texto actualizado del Código de Trabajo. (2006:11)

Según el Diccionario de Ossorio, establece la siguiente definición de ley:

Constituye la ley una de las fuentes, tal vez la principal, del Derecho. En sentido amplio, se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinados tiempo y lugar. Dentro de esa idea, sería ley todo precepto dictado por autoridad competente, mandando o prohibiendo una cosa en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados. Así, entrarían dentro del concepto no solo la ley en sentido restringido o propio, como norma jurídica elaborada por los órganos estatales con potestad legislativa, que en los regímenes constitucionales son el Congreso que la sanciona y el jefe del Estado que la promulga, sino también los reglamentos, ordenanzas, órdenes, decretos, etc., dictados por una autoridad en ejercicio de sus funciones. La ley, tanto en su sentido amplio como en un sentido estricto, es necesaria para la convivencia humana, ya que no se concibe la subsistencia de una sociedad organizada carente de norma jurídica, cualquiera sea la institución que la establezca, si bien sería discutible hasta qué punto

podría ser denominada ley la mera imposición por la violencia de una conducta determinada por la voluntad de quienes ostentan la fuerza, y en contra de la de quienes la padecen. La ley, en la moderna teoría general del Derecho, puede ser tomada en dos aspectos: uno formal, que se refiere a la que ha sido dictada por el Poder Legislativo conforme a los procedimientos específicamente preestablecidos, y otro material, que alude a toda norma jurídica cuyo contenido regula una multiplicidad de casos, haya sido dictada o no por el órgano legislativo. Esta división coincide con la antes expuesta sobre los conceptos amplio y estricto de la ley. Entre los caracteres que suelen atribuirse a la ley están los siguientes: que sea justa, que vaya encaminada al bien público considerado en el momento histórico en que se dicta, que sea auténtica, que haya sido dictada por autoridad legítima y competente; que sea general, lo que equivale a su establecimiento en beneficio de todos y para observancia de todos los miembros sociales, con independencia de la calidad y condición de cada uno de ellos, a fin de que considere no a los individuos, sino las acciones en sí mismas, y que sea obligatoria, puesto que se hace para su cumplimiento, que debe ser coactivamente impuesto por el Estado. En ese sentido, la discusión establecida respecto a si la coactividad es o no requisito esencial del Derecho no es aplicable a la ley; o sea, al Derecho en su aspecto positivo. La ley es susceptible de las mismas divisiones que el Derecho objetivamente considerado, por lo cual puede ser constitucional, civil, comercial, laboral, penal, etc. En otro aspecto, las leyes pueden ser imperativas y prohibitivas, según que manden o prohíban hacer alguna cosa, y si bien algunos autores hablan de leyes permisivas, otros niegan su existencia, ya que las que pudieran parecerlo, lo que hacen no es autorizar o permitir algo, sino regular la garantía bajo la cual debe obrar quien se aprovecha del permiso. Las leyes sólo pueden ser derogadas por otras posteriores emanadas del órgano legislativo competente. (1984:547-548)

Según el diccionario de Ossorio, da la siguiente definición de decreto:

Resolución del Poder Ejecutivo que va firmada por el rey en las monarquías constitucionales, o por el presidente en las repúblicas, con el refrendo de un ministro, generalmente el del ramo a que la resolución se refiere, requisito sin el cual carece de validez. Los decretos han de ser dictados dentro de las facultades reglamentarias que incumben al Poder Ejecutivo para el cumplimiento de las leyes, y sin que en modo alguno puedan modificar el contenido de éstas. Constituyen el medio de desarrollar la función administrativa que le compete. Por eso Couture lo define como resolución del Poder Ejecutivo nacional o departamental, de carácter general o particular, expedido en el ejercicio de sus poderes reglamentarios o de su función administradora. Dentro del orden de importancia, el decreto la tiene, naturalmente, inferior a la ley y superior a las órdenes y resoluciones de origen y firma puramente ministerial, e incluso de organismos públicos de inferior categoría. También se llaman decretos, en sentido general y de uso poco corriente, las resoluciones de mero trámite dictadas por los jueces en el curso de un procedimiento (Couture), acepción está recogida igualmente por el Diccionario de la Academia. Dentro de ese vocabulario judicial, algunas

legislaciones procesales, como la uruguaya, denominan decreto de sustentación las providencias interlocutorias que en el curso de la instancia dicta el juez, no para resolver incidentes ni pronunciarse sobre el fondo de la cuestión debatida, sino para asegurar el desenvolvimiento y la prosecución del juicio. Cabanellas, coincidiendo con las expresiones usuales, advierte que cuando la resolución emana del Poder Legislativo, es llamada ley, y si del Poder Judicial, se llama sentencia. La denominación de decreto queda reservada para las resoluciones administrativas. En Derecho Canónico, se conoce con el nombre de decreto la constitución o establecimiento que ordena o forma el papa, previa consulta con los cardenales. (1984:265)

Acuerdos

Un acuerdo es una decisión tomada en común por dos o más partes, ya sea por una junta, asamblea o tribunal. También se denomina así a un pacto o resolución de organizaciones e instituciones, etc.

Según a lo ya establecido, entonces se puede decir que un acuerdo es la manifestación de una convergencia de voluntades con la finalidad de producir efectos jurídicos, el principal sería el de la obligatoriedad para las partes que lo otorgan naciendo para las mismas obligaciones y derechos.

ANALISIS DE INFORME DE CASOS ATENDIDOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

De conformidad con el informe proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Departamento de San Marcos, de las denuncias contra patronos en relación al trabajo doméstico, las mismas para efecto de estudio y proyección para la tesis denominada EL TRABAJO DOMESTICO EN EL CANTON VILLA LUCITA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS se dividió porcentualmente de la siguiente manera:

33.33 % No llegaron a una conciliación

33.33 % Aún están pendientes de resolver su situación y

33.33 % Si llegaron a una conciliación.

Con los porcentajes anteriores se evidencia la existencia de atropellos a los derechos de los trabajadores del sector doméstico que laboran en el Cantón Villa Lucita del Departamento De San Marcos.

Así también conforme al documento se pudo verificar el cumplimiento de agotar la vía administrativa primero tal como lo regula nuestro Código de trabajo para luego ya entonces poder accionar por medio de la vía judicial, en caso de no llegar a una conciliación.

Finalmente este análisis de informe implica procesos de seguimiento, monitoreo y sobre todo compromisos para garantizar la respuesta a las demandas promovidas por parte del sector doméstico del departamento de San Marcos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

San Marcos, 9 de junio de 2014.

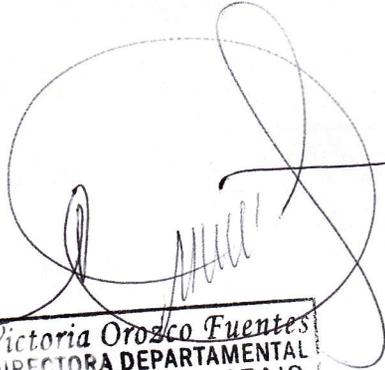
Señorita
Irene Mariné Fuentes Velásquez

De manera atenta me permito informar a usted en relación a su nota de fecha seis de junio del presente año, siendo la información la siguiente:

No.	Demandante	Demandado	Observaciones
1	Rosa Esperanza Pérez Monterroso	Sandra Liliana Orozco Guillermo	No conciliado
2	María Susana López y López	Parroquia de Tajumulco San Marcos	Pendiente audiencia
3	Glendy Suseth Godínez Fuentes	Marta Julia López Reyna	Conciliado

Sin otro particular y esperando que la información proporcionada le sea de utilidad, me suscribo de usted

Atentamente




Victoria Orozco Fuentes
DIRECTORA DEPARTAMENTAL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

7^{ma.} Avenida 3-33 Zona 9, 24222500 al 03, www.mintrabajo.gob.gt

www.guatemala.gob.gt

Conclusiones

El derecho laboral se encuentra perfectamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico, en el Código de trabajo decreto numero mil cuatrocientos cuarenta y uno, en la Constitución Política de la República de Guatemala y tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

Las causas por las cuales los trabajadores del sector doméstico del Cantón Villa Lucita del departamento de San Marcos no tiene conocimiento de sus derechos laborales, es por la mala o falta de información por parte del estado, de las universidades del país y otras dependencias institucionales relacionadas a la materia.

Habiendo así necesidad de proyectar nuevos programas para difundir los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos relacionados con el trabajo del sector doméstico para no incurrir en incumplimiento y violación a los mismos; así mismo que la Inspección de trabajo de cumplimiento a sus obligaciones de proyección en este sentido.

Referencias

Carcaballo, Hugo. (2004). *“Los derecho irrenunciables de los trabajadores”*. Ed. Eudaba, Argentina.

Cesar Landelino Franco López. (2006). *“Derecho Sustantivo individual del Trabajo”* Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala.

Luis Fernando Molina. (1996). *“Derecho Laboral Guatemalteco”*. Editorial Oscar De León Palacios Guatemala.

Bidart Campos, German. (1988). *“Principios Constitucionales del derecho de trabajo”*. Ed. Desalma, Argentina.

Carlos Sacalxot Valdez. (2011). *“Derecho procesal del trabajo, Guatemala”*. Imprenta y litografía Los Altos.

Raúl Antonio Chicas Hernández. (2004). *“Introducción al Derecho Procesal del Trabajo”*. Litografía Orión, Guatemala.

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (2011), *“Convenio Sobre El Trabajo Decente Para Las Trabajadoras y Los Trabajadores Domésticos”*.

Convención de Viena. (1969). *“Sobre el derecho de los tratados”*.

Cabanellas, Guillermo. (1988) “*Diccionario enciclopédico de derecho usual*”. Ed. Heliasta. Argentina.

Ossorio, Manuel. (1984). “*Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*”. Ed. Heliasta. Argentina.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Novena Conferencia Internacional Americana, 02 de mayo de 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. “*Pacto de San José de Costa Rica*”. San José Costa Rica, 22 de noviembre de 1969.

Código de Trabajo. Decreto 1441, del Congreso de la República, 1961.