

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



**Marco jurídico y necesidad de una retribución extra al  
trabajador de confianza de acuerdo a lo regulado en el  
código de trabajo**

-Tesis de Licenciatura-

Onelia Lisbeth Canek Martínez

Santa Elena de la Cruz, Flores, Petén, junio 2014

**Marco jurídico y necesidad de una retribución extra al  
trabajador de confianza de acuerdo a lo regulado en el  
código de trabajo**

-Tesis de Licenciatura-

Onelia Lisbeth Canek Martínez

Santa Elena de la Cruz, Flores, Petén, junio 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 Cobar

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

Director del Programa de Tesis Dr. Carlos Interiano

Coordinador de Cátedra M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis M. A. Arturo Recinos Sosa

Revisor de Tesis M. Sc. Mario Jo Chang

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

M. Sc. Mario Jo Chang

Lic. Arturo Recinos Sosa

Dra. Vitalina Orellana y Orellana

Lic. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

## **Segunda Fase**

Licda. Alba Ruth Sandoval Guerra

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

Dra. Vitalina Orellana y Orellana

Dra. Vitalina Orellana y Orellana

## **Tercera Fase**

Lic. Arturo Recinos Sosa

Lic. Arturo Recinos Sosa

M. Sc. Mario Jo Chang

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

M. Sc. Mario Jo Chang

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **MARCO JURÍDICO Y NECESIDAD DE UNA RETRIBUCIÓN EXTRA AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE ACUERDO A LO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**, presentado por **ONELIA LISBETH CANEK MARTÍNEZ**, 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 Tutora al Licenciado **ARTURO RECINOS SOSA**, 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

**DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA**

Nombre del Estudiante: **ONELIA LISBETH CANEK MARTÍNEZ**

Título de la tesis: **MARCO JURÍDICO Y NECESIDAD DE UNA RETRIBUCIÓN EXTRA AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE ACUERDO A LO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

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, 08 de enero de 2014

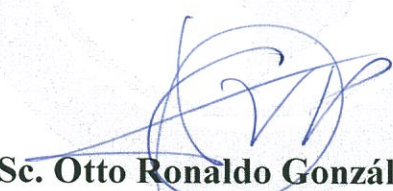
**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

**M. A. Arturo Recinos Sosa**  
Tutor de Tesis



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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **MARCO JURÍDICO Y NECESIDAD DE UNA RETRIBUCIÓN EXTRA AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE ACUERDO A LO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**, presentado por **ONELIA LISBETH CANEK MARTÍNEZ**, 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



**DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA**

Nombre del Estudiante: **ONELIA LISBETH CANEK MARTÍNEZ**

Título de la tesis: **MARCO JURÍDICO Y NECESIDAD DE UNA RETRIBUCIÓN EXTRA AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE ACUERDO A LO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

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, 17 de febrero de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**M. Sc. Mario Jo Chang**  
Revisor Metodológico de Tesis





## DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ONELIA LISBETH CANEK MARTÍNEZ**

Título de la tesis: **MARCO JURÍDICO Y NECESIDAD DE UNA RETRIBUCIÓN EXTRA AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE ACUERDO A LO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

El Director del programa 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 Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 24 de marzo de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*



**Dr. Carlos Interiano**

Director del programa de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ONELIA LISBETH CANEK MARTÍNEZ**

Título de la tesis: **MARCO JURÍDICO Y NECESIDAD DE UNA RETRIBUCIÓN EXTRA AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE ACUERDO A LO REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

El Director del programa 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 director del programa 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, 31 de marzo de 2014

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

  
**Dr. Carlos Interiano**  
Director del programa 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 la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Aspectos generales del derecho del trabajo	1
El Trabajador de confianza	5
Doctrina	9
Los derechos laborales y el TLC	11
Prestaciones complementarias no compensatorias	26
Conclusiones	28
Referencias	30

## Resumen

El presente estudio se inicia por establecer algunos conceptos en torno a lo que la doctrina dice respecto a los trabajadores de confianza y a sus retribuciones económicas que deben recibir por ocupar esos cargos. Sin embargo, como parte consecuente de estos trabajadores de confianza, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse otros: los representantes del patrono, el intermediario entre otros. La delimitación del concepto del "trabajador de confianza" no es sencilla, ni puede resolverse con criterio simplista; pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptuado el legislador.

Uno de los principios fundamentales que inspiran el derecho de trabajo es el de ser tutelar de los trabajadores, pero es el caso, que el trabajador de confianza por la naturaleza del cargo debe permanecer por más tiempo laborando en la empresa sin recibir a cambio una remuneración económica por esa jornada extraordinaria de labores dentro de la empresa;

En ese sentido, el Código de Trabajo únicamente regula lo relativo al trabajador de confianza en el artículo 351 de ese cuerpo legal, pero es el caso que la misma norma legal no regula ningún beneficio al trabajador de confianza, es más, el Código de Trabajo no tiene contemplado mayores beneficios para esa categoría de trabajadores, a

pesar que adquiere mayores responsabilidades y compromisos dentro de la empresa entre el resto de los trabajadores.

La ley federal de trabajo de la república mexicana en su artículo 182 establece que; “Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.” Si la legislación mexicana concede ese derecho a los trabajadores de confianza de ese País, en Guatemala, también se puede normar, para que esta clase trabajadores, también puedan ser beneficiados económicamente, por el trabajo extra que realizan.

## **Palabras clave**

Empleado de Confianza, Gerente, Director, Administrador, idoneidad, discreción.

## **Introducción**

Por el hecho de ser un empleado de confianza, tiene otras obligaciones que le son delegadas por el patrono y por consiguiente, tiene más responsabilidades en el cargo que desempeña.

La legislación guatemalteca, en materia laboral, únicamente tiene contemplado el artículo 351 en el Código de Trabajo en lo que respecta al empleado de confianza:

Vale la pena hacer énfasis, la necesidad de reformar el Código de Trabajo, en el sentido de incluir en ese cuerpo legal, aspectos relevantes que conlleven mejores ventajas y/o beneficios a esta clase de trabajadores, en virtud de las responsabilidades que le delega el patrono. En vista que en Guatemala no está regulada una retribución económica extra para los empleados de confianza, considero necesario hacer un estudio del Código de Trabajo y el Derecho Comparado y Tratados Internacionales.

En el presente artículo científico, se detalla lo que la doctrina dice respecto al trabajador de confianza, las definiciones de cada uno de esos cargos según el Código de Trabajo, sus privilegios y obligaciones, y su regulación según el Código de Trabajo y el Derecho Comparado. Determinar la necesidad que el trabajador de confianza, sí puede tener una retribución económica dentro de una empresa

privada o institución pública. Comparar la regulación guatemalteca respecto a los beneficios económicos que pueden recibir los empleados de Confianza con la legislación de otros Países.

El presente estudio se inicia por establecer algunos conceptos en torno a la rama del derecho laboral El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud social.



## **Aspectos generales del derecho del trabajo**

Siendo el tema principal de la presente investigación, los cargos de confianza, es preciso abordar en el desarrollo los aspectos de conocimiento más generales del derecho del trabajo que se vinculen doctrinariamente con éste. El derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. El derecho de trabajo es realista y objetivo, por lo que es necesario enfocar, ante todo a la posición económica de las partes.

### **Definiciones**

El derecho laboral es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajador normativo y tutelar.

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.

## **Concepto de los sujetos de confianza**

Según el Artículo 351 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa."

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. El trabajador de confianza en el Código de Trabajo es mencionado como un sujeto que al cual se le puede fiar secretos y conocimientos íntimos de la empresa, de conformidad con ser una persona de idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para tales efectos. El trabajador de confianza reviste características muy especiales que lo individualizan y lo hacen diferente de los demás trabajadores en general. Por ello, es muy difícil clasificarle como un trabajador común y corriente.

El trabajador de confianza, trasciende las esferas tradicionales de clasificación entre el sector privado y el sector público, puesto que en ambos casos puede presentarse la posibilidad de que los gerentes, directores o propietarios tengan uno o más trabajadores de confianza.

Esto debido precisamente a las características de conocimiento previo, y recomendación directa que ha de tener para con los mandos de dirección de una entidad, institución o empresa. Precisamente por el hecho de ser un trabajador de confianza es que se presentan dos lateralidades necesarias de estudiar en este trabajador.

La primera, que se trata de alguien tan apegado a los puestos de dirección, que no encaja dentro de la confianza de los demás trabajadores, para los efectos propios del trabajador común y corriente, y los intereses que como clase, antagónica a la empleadora, sustenta. Por ejemplo, un trabajador de confianza puede llegar a ser visto como un capataz, sin embargo no dejando de ser un trabajador asalariado tiene ya la etiqueta de ser el de confianza. La segunda de las lateralidades de las cuales se habla, y que es preciso confrontar con el difícil concepto o concepción de los trabajadores de confianza, es que estos, a pesar de contar con el beneplácito del jefe o patrono como le llama el Código de Trabajo, muchas veces no cuenta con un salario mayor al de otros empleados, y por si fuera poco, enfrenta las posibilidades de un despido indirecto como todos los demás.

Es más, el trabajador de confianza, si lo es de un director o gerente que resulta removido, también pone en riesgo su estabilidad laboral, cuando no, pierde en forma simultánea su trabajo. Sin embargo, todo lo anterior se estudia con mayor detenimiento en la parte final de este trabajo. "El concepto de trabajador de confianza es un concepto

difícil. Por lo que es un trabajador de características especiales y su tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores.

Según el tratadista Mario de la Cueva, "los términos de los preceptos legales (que califican a los empleados de confianza) son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación. Los empleados de confianza son trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían los trabajadores ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa. (cueva, 1979).

Manifiesta que "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa. Posteriormente, agrega: "Los de confianza difieren de altos empleados por que ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección" (Cabanellas, 1968).

El trabajador de confianza, aunque es una categoría que no existe en nuestra legislación laboral para la debida aplicación de una protección legal en su tutela; enfrenta por otro lado, la dificultad de que en la práctica este sujeto si existe por la confianza del patrón hacia él.

## **Definiciones**

Los elementos de la parte trabajadora que efectivamente pueden llegar a ocupar cargos de confianza, en cuyo caso, es seguro llegar a cometerse una serie de arbitrariedades, tales como el riesgo que enfrentan estos trabajadores en su estabilidad laboral al correr la misma suerte de ser sustituidos cuando es sustituida la persona que fuera su empleadora en determinada empresa. Asimismo, debe estudiarse la estabilidad laboral del trabajador de confianza.

Es preciso señalar que un trabajador de confianza no cuenta con privilegios o incentivos que restituyan en justa proporción, el riesgo que enfrentan al ocupar puestos de confianza. Por esa razón, es oportuno hacer referencia al tema del salario.

## **El Trabajador de confianza**

El trabajador de confianza puede entenderse como un concepto subjetivo, interno y de poca repercusión jurídica. De hecho nuestra legislación no contiene definición alguna y son pocas las referencias que del mismo se hacen. El concepto cobra mayor relieve en función de la estabilidad laboral: si la confianza es la fundamentación del puesto, la eventual falta de confianza vendría a constituir una causa justificada de despido.

Como arriba se apunta, no podremos negar el elemento subjetivo que rodea a este concepto: ¿Quién es empleado de confianza? En primer lugar, debemos aceptar que el trabajador de confianza es ante todo un trabajador, por lo mismo, unido al empleador (persona jurídica por lo general) por medio de un Contrato de Trabajo y consecuentemente protegido por la legislación tutelar. A alguien de confianza es a quien encargamos determinadas funciones o labores, confianza que debe entenderse básicamente en dos sentidos: confianza a nivel puramente personal (persona honrada) y a nivel de capacidad (persona idónea). Al trabajador con esas cualidades, se le encomiendan las labores más importantes y delicadas de la empresa. Por ello existe una identificación entre empleado de confianza con los altos empleados, a excepción de los empleados de vigencia que suelen considerarse como de confianza en virtud de su función.

La importancia de establecer la diferencia radica en la necesidad de definir claramente las partes, empleadora y laboral, y consecuentemente, establecer sus respectivas áreas de intereses e influencia. Se ve en el caso de grupos sindicales que se proponen limitar a un mínimo irreal el número de trabajadores de confianza, lo cual a la larga obstaculiza seriamente el manejo de la empresa; por el contrario, al empleador conviene tener un mayor número de trabajadores con esa categoría. Por lo mismo, el asunto no puede quedar al mero criterio y antojo de las partes.

Ubicando dentro de un contexto jurídico al citado concepto, las legislaciones han procurado establecer los criterios de distinción del empleado de confianza, indicando que es aquel:

a) que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa señalan algunas funciones como: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización;

b) aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa.

c) que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica; ejemplos: secretaria, mensajeros, choferes, etc.

Aunque no existe un criterio uniforme respecto a esas funciones pues se entrelazan los criterios anteriores, si existe prácticamente un consenso en cuanto a que la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones que desempeña y no de la designación que se dé al puesto, tal como lo establece el tercer párrafo del artículo 212 del Código de Trabajo. Se establece en función de las actividades y no de la designación, con lo que trata de disminuir el elemento subjetivo o de conveniencia en esta calificación. Se debe considerar que los trabajos de confianza incluyen a quienes fijan las políticas generales de la empresa; a quienes mediante decisiones que la obligan ejecutan esas políticas generales; quienes supervisan en forma directa la

ejecución del trabajo encaminada a los fines de la empresa y por último quienes inspeccionan diversos aspectos como son el mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones o bien el control de calidad.

Existe un último grupo en el que las funciones ocupan lo que podríamos llamar una zona fronteriza o gris, pues no está bien definido si son precisamente actividades generales, tal es el caso de quienes tienen a su cargo la vigilancia y seguridad de las instalaciones, existencias y bodegas y hasta las entradas y salidas del personal general. Donde no cabe duda, a pesar de la naturaleza del trabajo, es en el caso de los que realizan servicios personales para el patrón o en su caso para los dirigentes principales de la empresa. Tales los casos de secretaria, chofer, conserje, etc.

### **Altos empleados en general**

Nuestra ley no contiene regulación alguna sobre este particular. Da la impresión de que con las estipulaciones del empleado de confianza queda satisfecho lo relativo a este grupo de trabajadores. Sin embargo, la normatividad es deficiente.

### **Confianza**

Es un concepto de contenido más personal y subjetivo. De su actuación depende en alguna medida la seguridad o bienestar de la empresa, que debe entenderse en cuanto a su preparación como a sus cualidades personales.



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

Conventos de la O.I.T La Convención 4 de la O.I.T. prohíbe el trabajo nocturno de la mujer en los establecimientos industriales, públicos o privados; aunque se exceptúan las que desempeñan cargos directivos de responsabilidad. (Torres, 1944-2008).

## **Doctrina**

"El concepto de trabajador de confianza es un concepto difícil. Es un trabajador cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores. (Buen N. d., 1979)

Según Mario de la Cueva, "los términos de los preceptos legales (que califican a los empleados de confianza) son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación, los empleados de confianza son trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían los trabajadores ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa...

Cabanellas define el trabajador de confianza de la siguiente manera:

Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o la

dirección de la empresa. Los de confianza difieren de altos empleados por que ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección" (1968: 358)

Doctrinariamente, se ha expresado que la inclusión de los derechos laborales en las constituciones tienen una doble ventaja por un lado sustantivo: constituye un privilegio para las normas laborales que se manifestara en una efectiva protección contra violaciones por normas infra constitucionales; ha sido causa y efecto del reconocimiento de los derechos laborales son derechos humanos; constituye un freno contra la desregulación de normas laborales el solo hecho de estar incluidos en la constitución ya que las reformas a las normas fundamentales son más.

### **Regulación legal Nacional**

La Constitución vigente se promulgo el 31 de mayo de 1985 y entro en vigencia el 14 de enero de 1986. Siguen las tendencias de las constituciones modernas que incluyen dentro de sus cuerpos normativos a los derechos sociales y dentro de estos a los laborales. Con la inclusión en la Carta Magna de estos derechos se produce lo que se doctrina ha denominado la “constitucionalizacion” de los derechos laborales con el efecto que se deriva de mayor protección. En su artículo 101 dice: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios y previsión social. En el inciso c dice, Igualdad

de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Leyes reglamentarias, otra importante fuente de derecho del trabajo lo constituye la ley. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 266 de la Ley del Organismo Judicial (Decreto 2-89). En el Código de Trabajo, se menciona que en el inciso c artículo 351, que "se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa."

### **Derecho comparado**

La ley federal de trabajo de la república mexicana en su artículo 182 establece que; "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

### **Los derechos laborales y el TLC<sup>1</sup>**

Establecido por la Ley la excepción, se ha considerado que decir si un trabajador es o no de confianza, es una cuestión de hecho, que por lo tanto cae bajo el conocimiento de los tribunales de trabajo. Como

---

<sup>1</sup> TLC son las siglas del Tratado de Libre Comercio entre Guatemala y los Estados Unidos de América denominado así en este artículo científico

puede observarse, la delimitación del concepto del "trabajador de confianza" no es sencilla, ni puede resolverse con criterio simplista; pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptuado el legislador; y, que van desde los empleados que tienen funciones donde se demanda responsabilidad y honradez de parte del trabajador, hasta aquellas en las que el trabajador debe guardar secretos por mantener determinado contacto con la vida íntima del empleador o porque se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como es el caso del tesorero, pagador, secretaria, etc.

Aparte de lo dicho, la nota característica del trabajador de confianza radica en el hecho de que posee un régimen jurídico de excepción frente a los demás trabajadores, sea en cuanto a estabilidad, horarios de trabajo, contratación colectiva, sindicalización, etc., según cada legislación. Así, el Convenio número 1 de la OIT (1919), al establecer limitación de las jornadas de ocho horas de trabajo diario y 48 horas semanales, establece: "2a) Las disposiciones del presente convenio no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de inspección o dirección o un puesto de confianza"; y, el Dr. Luis Jaramillo Pérez, excluye de la condición de trabajo suplementario las horas que excedan de la jornada ordinaria, en los casos en los cuales los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, expresa:

Según Cabanellas indica que:

Hay actividades en las cuales no es posible el control de la jornada ordinaria y, por lo tanto, dificulta estimarse las horas extras de trabajo, tal los casos de los agentes viajeros, de seguros, de comercio y de otras actividades no sujetas a horarios fijos. Tal el caso de los empleados de confianza y dirección, quienes están llamados a cumplir y sobre todo a hacer cumplir las leyes laborales (1968: 163)

La razón por la cual no se debe pagar horas suplementarias a un trabajador de confianza es por la imposibilidad de controlar las horas ordinarias de trabajo; y, por ende, por la dificultad de estimación de las horas extras de trabajo. La relación de un trabajador de confianza, no origina la obligación de pagar horas suplementarias, por las razones que señala el autor de la referida disposición en el párrafo anterior de esta exposición; y, a quienes, también, se les puede negar la vacación de un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente, cuando sea difícil reemplazarlo por corto tiempo.

De acuerdo con el diccionario de la real academia de la lengua española, de confianza es una locución que se utiliza para: "referirse a la persona con quien se tiene trato íntimo o familiar; y, confiar importa encargarse o poner al cuidado de uno algún negocio u otra cosa. Significa, también, depositar en uno, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto u otra cualquier cosa. Es decir que, lexicográficamente, un trabajador de confianza es un trabajador que ha recibido de su empleador el encargo de realizar funciones o labores especiales o delicadas, en la seguridad

de que por su capacidad, honorabilidad, rectitud y buena fe está en posibilidad de cumplirlas; o, en la esperanza de que lo hará en la forma convenida o que mejor convenga a su comitente. Algunas leyes en el derecho comparado, (como el caso de la Ley federal de México) exoneran de la obligación de pasar horas suplementarias a trabajadores que tuvieren funciones de confianza y dirección, no está identificando las dos características que debe reunir el trabajador; uno, los que ejercen funciones de confianza; y, otro, los que ejercen funciones de dirección; y, con respecto a estos últimos, la ley los conceptúa como aquellos que en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces.

### **Regulación legal del cargo de confianza**

Es importante hacer mención que del trabajador de confianza como concepto, existe una amplia consideración y tratamiento en la doctrina. Autores y tratadistas, ya citados en el presente trabajo, se refieren en general al tema.

Las legislaciones comparadas también desarrollan una amplia gama de normas jurídicas que regulan a tal clasificación del trabajador de forma aceptable. Ahora bien, el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, no hace más que una sola mención a lo largo de todo su articulado, y si lo hace es para

considerarlo no apto para declarar en un proceso de trabajo, pues tacha su testimonio.

Con lo explicado hasta este capítulo, es claro que el trabajador de confianza es un empleado con características que lo hacen muy particular y diferente que los demás trabajadores. No obstante, el trabajador de confianza carece de privilegios que retribuyan sus características propias, y por si fuera poco, la legislación laboral, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala ni siquiera lo nombra como tal, únicamente se refiere a él como trabajadores que ocupan un puesto de confianza. Contrario a otras legislaciones como la mexicana (Ley Federal del Trabajo), que se refieren a un sujeto de trabajo denominado precisamente, trabajador de confianza).

Con tal redacción, el Código de Trabajo deja en claro también (pues no hay otra interpretación que hacer), que lo que existe en la ley guatemalteca es un cargo de confianza y no un trabajador de confianza. Efectivamente, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 351 (única norma jurídica laboral que en Guatemala se refiere, aunque de forma indirecta al tema) establece que: "Se consideran cargos de confianza". Es claro que el cuerpo de leyes mencionado no se refiere entonces al concepto que se ha de tener de, trabajador de confianza.

Lo que señala la ley por cargos de confianza, puede llegar a ser ocupado por un sustituto del patrono, o inclusive, por un patrono. Sin embargo, en este caso ya no puede tenerse el mismo concepto de trabajador de confianza, sino más bien, el que estableció el Código de Trabajo, el de cargo de confianza. El legislador, al creer que se refería al trabajador de confianza, en realidad no lo hace, por lo dicho al principio de este párrafo. Por ello, es esencialmente necesario desligar el concepto de trabajador de confianza del de cargo de confianza. Ambas cosas no son lo mismo.

Al decir que el Código de Trabajo se refiere al cargo de confianza y no al trabajador de confianza, y adicionalmente señalar que no existe en todo el articulado jurídico del cuerpo de leyes en cuestión, una referencia al trabajador de confianza; entonces se puede concluir también que, no existe en la legislación laboral guatemalteca el denominado trabajador de confianza. Esto es, si existe la regulación del cargo de confianza, no puede haber regulación de trabajador de confianza. Ambas cosas no pueden existir simultáneamente en la misma Concepción o interpretación que se hace del Artículo 351 del Decreto 1441 del Congreso de la República, toda vez que como se vio, el trabajador de confianza y el cargo de confianza no son lo mismo.

Por ello, ahora, sobre la base de todos los supuestos inductivos hechos en el párrafo anterior, se puede concluir adicionalmente que: los trabajadores de confianza no tienen protección alguna, y la categoría



como tal, simplemente no existe. Toda la tutelaridad del derecho del trabajo, que se regula en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala y la de los principios ideológicos que la inspiran en el sexto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, simplemente no se pueden alegar en ningún caso porque esta categoría, concepto fundamental, supuesto jurídico o, término descriptivo (como quiera llamársele, al trabajador de confianza), no existe.

Que la ley no le designe atribuciones, mejoras en el salario o compensaciones al trabajador de confianza no significa que este no tenga el derecho a ser más retribuido salarialmente y por ello no pueda invocarse en su defensa ningún principio consecuente con su categoría especial, no significa que en la realidad no haya un empleado en empresa, institución o instancia alguna, que de vida a tal individuo. Basta con frecuentar a secretarias o secretarios de empresas con gerentes o empleadores de mucho poder económico, para comprobar que ahí, hay un sujeto que es de toda la confianza del jefe o patrono. Los trabajadores mismos podrían ser citados para decirlo de esta forma. Por si fuera poco, podría sugerirse visitar una finca agrícola y preguntar por el capataz; para dar con un trabajador de confianza.

Lo que es más, si la ley contempló entre los sujetos con tacha, a aquellos que ocupan cargos de confianza es seguro que no lo hacía refiriéndose a que un patrono podría hablar subjetivamente a favor de la parte empleadora en un procedimiento de trabajo, puesto que tal cosa resulta obvia, solo alguien muy cándido podría suponer lo contrario. Ahora bien, entonces la ley, indudablemente se refería a la segura existencia de un sujeto de la parte trabajadora, que ocupara esos, cargos de confianza.

En resumen, el trabajador de confianza como concepto, no existe en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Sin embargo, en la realidad si existen trabajadores ocupando cargos de confianza, y por si fuera poco, el trabajador de confianza no tiene ningún incentivo para tales circunstancias y condiciones de trabajo.

Esto último, se estudia con más detenimiento a continuación. En el caso de los trabajadores del Estado, de entidades centralizadas o descentralizadas, autónomas o no autónomas, también puede aplicar lo que se analiza en el presente estudio.

Si es removido uno de los miembros del cuerpo directivo u órganos de dirección de una de estas entidades estatales, como ocurre periódicamente con cada cambio de gobierno, entonces en igual forma son removidos a un cargo distinto o despedido de plano, algunos de

sus más cercanos colaboradores; a quienes también podría llamárseles, trabajadores de confianza. Por lo expuesto, los trabajadores que ocupan cargos de confianza, están sujetos a la estabilidad laboral de los órganos de dirección, y con ellos también ponen en riesgo su propia estabilidad laboral.

Sin embargo, este hecho no representa ningún objeto de cambio de la legislación laboral nacional, cuando debiera ser totalmente lo contrario; que por estos motivos, el trabajador de confianza recibiera, aunque sea en la ley, un tratamiento especializado y los riesgos en su estabilidad laboral constituyera una compensación económica acorde dentro de la estimación de su salario. Por ello, el presente estudio, evidencia la necesidad de establecer incentivos a este tipo de trabajadores, para que se cumpla no solo con protegerlos laboralmente. Además con categorizarlos legalmente como trabajadores especiales dentro de la clasificación general del Código de Trabajo.

El concepto de trabajador de confianza aun cuando es muy utilizado no tiene un concepto particular, y mucho menos tampoco tiene parámetros que logren crear una definición práctica y general de él. La idea que se utilizó al momento de asignar el calificativo "confianza" no tiene nada que ver con la realidad de la situación jurídica de este tipo de trabajador, pues legalmente se prevé una gran desventaja para él, siendo que dadas las funciones que lleva a cabo se

le debería de cuidar mejor, pues son funciones que requieren (en su mayoría) de cierta especialidad.

Aun cuando se tiene la idea de que un trabajador de confianza tiene una mayor jerarquía ante el trabajador de base, a fin de cuentas el más ventajoso jurídicamente es el trabajador de base, puesto que hasta éstos gozan de la aplicación de una ley específica, mientras que los de confianza se encuentran supeditados a disposiciones aisladas y a una falta de regulación homogénea con sus homónimos en otras dependencias. Los derechos que tienen los trabajadores de confianza enumerados por la doctrina, si le dan cierto apoyo durante la duración de su trabajo, sin embargo al carecer de la estabilidad en el empleo, este tipo de trabajador se encuentra en un desequilibrio jurídico ante los trabajadores de base.

Su real naturaleza jurídica pende de un hilo pues son seres que existen supeditados a lo que suceda alrededor de su ambiente laboral para poder seguir laborando, hoy existen, mañana ¿Quién sabe?, lo cual ante la situación actual del país genera una sensación de desconcierto en estos trabajadores, que son los que realizan en verdad las funciones que rinden provecho al Estado y no como los trabajadores de base que se merecen el calificativo de burócratas (pues no hacen realmente nada productivo).

Por todo lo anterior, urge realizar una reforma a la ley que promueva la necesidad de incorporar a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de confianza. Los trabajadores de confianza y temporales podrán obtener préstamos a corto plazo conforme a las mismas reglas establecidas en esta Ley para los trabajadores de base, mediante las garantías especiales que determine la Junta Directiva por medio de disposiciones reglamentarias. Los trabajadores que disfrutarán del beneficio que consagra el artículo anterior, se refiere a los que estén al servicio del Estado y que además estén incorporados a los beneficios de la ley, así como los trabajadores de confianza y eventuales de los mismos poderes y entidades públicas.

Los pensionados debe gozar de los beneficios que establece este artículo, con sujeción a los acuerdos generales que en los términos y dentro de los lineamientos de la ley.

Queda más que demostrado que en lo que se refiere a los créditos tanto de dinero como de fondos para la vivienda, por lo que no se le puede negar el disfrute de estas garantías de seguridad social, que consigna esta fracción a los trabajadores de confianza al servicio del Estado. El concepto de trabajador de confianza es un concepto difícil. Es un trabajador cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores. Siendo el principal tema en la presente investigación, el del sujeto de trabajo denominado trabajador de confianza, es preciso señalar que la

consideración de este sujeto, trasciende las esferas tradicionales de clasificación entre el sector privado y el sector público, puesto que en ambos casos puede presentarse la posibilidad de que existan uno o más trabajadores de confianza. Esto debido especialmente a las características de conocimiento previo y recomendación directa que ha de tener es persona, para con los mandos de dirección de una entidad, institución o empresa.

En la problemática que presenta el trabajador de confianza, se pueden observar dos niveles; por un lado se trata de un sujeto tan apegado a los puestos de dirección, que no encaja dentro de la confianza de los demás trabajadores ni de sus intereses, como clase antagónica a la empleadora. Por ejemplo, un trabajador de confianza puede llegar a ser visto como un capataz, sin embargo, a pesar de ser un trabajador asalariado, tiene ya la etiqueta de ser el de confianza del patrono. Por otro lado, los trabajadores de confianza, aun contando con el beneplácito de los órganos de dirección, es común que su salario no sea mayor al de otros empleados, y por si fuera poco, enfrenta la posibilidad de un despido indirecto como todos los demás. Es más, el trabajador de confianza, si lo es de un director o gerente que resulta removido, también pone en riesgo su estabilidad laboral, cuando no es despedido en forma simultánea. Según el Artículo 351 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y

corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa."

Como puede observarse, la delimitación del concepto del "trabajador de confianza" no es sencilla, ni puede resolverse con un criterio ligero; pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptuado el legislador; y, que van desde los empleados que tienen funciones donde se demanda responsabilidad y honradez de parte del trabajador, hasta aquellas en las que el trabajador debe guardar secretos por mantener determinado contacto con la vida íntima del empleador o porque se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como es el caso del tesorero, pagador, secretaria, etc.

Es esencialmente necesario desligar el concepto de trabajador de confianza del de cargo de confianza. Lo que señala la ley por cargos de confianza, puede llegar a ser ocupado por un sustituto del patrono, o inclusive, por el patrono mismo. Sin embargo, en este caso ya no puede tenerse el mismo concepto de trabajador de confianza, sino más bien, el que estableció el Código de Trabajo, el de cargo de confianza. El legislador, al creer que se refería al trabajador de confianza, en realidad no lo hace, por lo dicho al principio de este párrafo. Los trabajadores de confianza no tienen protección alguna, y la categoría como tal, simplemente no existe. Toda la tutelaridad del derecho del trabajo, que se regula en el Artículo 100 de la Constitución Política de

la República de Guatemala y la de los principios ideológicos que la inspiran en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, simplemente no se pueden alegar en ningún caso porque esta categoría, concepto fundamental, supuesto jurídico o, término descriptivo (como quiera llamársele, al trabajador de confianza), no existe.

En la práctica forense guatemalteca, no obstante, sí existe este sujeto. Que la ley no lo mencione y por ello no pueda invocarse en su defensa ningún principio consecuente con su categoría especial, no significa que en la realidad no haya un empleado en empresa, institución o instancia alguna, que de vida a tal individuo.

Es preciso que el Congreso de la República de Guatemala, ente encargado de legislar las normas necesarias que faciliten la tutelaridad que el Estado constitucionalmente se ha comprometido a brindar al trabajador; tal el caso de la normativa que tienda a brindar protección legal al denominado trabajador de confianza. Siendo necesario, de forma implícita a tal acción, el contemplar tal concepto (trabajador de confianza), en el Código de Trabajo. En ese sentido, el Congreso de la República de Guatemala debe establecer una norma jurídica dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441, que contenga en principio una definición del concepto trabajador de confianza; estableciendo los requisitos mínimos que debe llenar el perfil de tal sujeto del trabajo y



en consecuencia las características que lo distinguan del resto de trabajadores.

Resulta importante aclarar que no se trata de un privilegio irracional a favor de un trabajador y detrimento del resto; puesto que como ya se mencionó y justificó en el contenido de todo el presente trabajo, el trabajador de confianza enfrenta una serie de riesgos en su estabilidad laboral, propios de la cercanía con el empleador. Para ninguno que haya estudiado con relativa profundidad las relaciones en el derechos del trabajo, resulta sorpresa comprender el antagonismo que existe entre los sujetos que intervienen en el contrato laboral. Los patronos por un lado y los trabajadores por el otro, con intereses diferentes y con capacidad económica completamente diversa. Por lo mismo, un trabajador que represente los intereses del patrono, porque se hace al lado de este, lo menos que puede esperar recibir son privilegios del empleador. Sin embargo, si dichos privilegios no se encuentran plasmados en ley (además de limitados) entonces nunca podrán ser positivos.

Tampoco se trata de una vulneración al derecho igualdad entre trabajadores, puesto que como se dijo, el trabajador de confianza del empleador es la mayoría de las veces excluido, aislado por los demás trabajadores. Se decía que en principio, únicamente debe legislarse una definición del trabajador de confianza; no obstante debe asimismo incluirse en la reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del

Congreso de la República de Guatemala, los mencionados privilegios, para que estos no sean excesivos y para que, como se apuntó, sean efectivos y reales.

La reforma que se sugiere al cuerpo de leyes mencionado, también representa una forma de evolucionar el concepto de trabajador de confianza en el medio guatemalteco. Primero hay que tomar conciencia de la existencia de este, para poder así definirlo, caracterizarlo y describirlo en ley. En segundo lugar debe establecerse derechos que sean reivindicativos de los derechos de éste. Sirva pues, el presente estudio, como una forma inquietar a las estructuras legislativas de Guatemala y poder dar protección al trabajador de confianza.

## **Prestaciones complementarias no compensatorias**

Por tales entendemos aquellas retribuciones que sin tener, o pudiendo no tener siempre, carácter remuneratorio o salarial, incrementan la percepción del trabajador, sin que, por otro lado, constituyan tampoco una compensación directa de gastos que este ha de realizar como consecuencia de su trabajo. Su razón próxima no está en el trabajo que se preste, aun cuando la ocasión remota pueda ser aquel. Podemos, a este respecto, indicar que la ocasión de las prestaciones complementarias no compensatorias es, en efecto, el contrato de trabajo –pues, sin él, no se dan aquellas-, pero la causa determinante

de las mismas reside, en cambio, en una realidad o factor independiente del trabajo objeto de la relación laboral, por lo cual o no pueden tales prestaciones ser exigidas –así, las gratificaciones extraordinarias otorgadas liberalmente por la empresa- o no pueden ser más que en aquellos casos en los que ocurren las circunstancias determinantes de la prestación-distancia, peligrosidad, etc.-

Entre las prestaciones complementarias no compensatorias estudiaremos las siguientes: pagas extraordinarias, gratificaciones y pluses por carestía de vida, distancia, por la especialidad del trabajo, así como participación en beneficios. El carácter no compensatorio de todas estas percepciones descansa en que no se entregan para “compensar” desembolsos o gastos realizados por el trabajador, sino que lo son por razones ajenas a la pura y directamente compensatoria. La doctrina y la jurisprudencia reconocen en la libertad de empresa dos aspectos o manifestaciones: la libertad de creación o iniciativa de actividades económicas, y la libertad de desarrollo de las mismas combinando los factores productivos de acuerdo con la idea organizadora del empresario. La proyección de este segundo aspecto en la esfera de los recursos humanos es el poder de dirección del empresario. Dentro del contenido esencial de la libertad de empresa se incluyen las facultades del empresario de seleccionar el personal y de organizar el trabajo (García, 1971).

## **Conclusiones**

Actualmente nuestra legislación en materia laboral únicamente incluye un artículo dedicado al trabajador de confianza lo que llama seriamente la atención, puesto que por la misma naturaleza del cargo, goza de la crítica y desconfianza de los demás trabajadores, lo cual le disminuye ventajas, cuando correctamente sería que fuera la persona con mejores ventajas puesto que es la persona con mayor número de obligaciones.

El trabajador de confianza no necesariamente ejerce funciones de dirección; y, por el contrario, como sostiene Cabanellas, los trabajadores de confianza difieren de los altos empleados (directores, gerentes, administradores, etc.) porque ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección.

Por otro lado, los trabajadores de confianza, aun contando con el beneficio de los órganos de dirección, es común que su salario no sea mayor al de otros empleados, y por si fuera poco, enfrenta la posibilidad de un despido indirecto como todos los demás. Es más, el trabajador de confianza, si lo es de un director o gerente que resulta removido, también pone en riesgo su estabilidad laboral, cuando no es despedido en forma simultánea. y el hecho de conocerse como trabajador de confianza le coloca en cierta desventaja frente a los

demás trabajadores, puesto que trabaja fuera del horario normal, sin que por lo regular se le pague horas extras, pese a ser un derecho del trabajador. También incurre en otras obligaciones que son delegadas por el patrono por tratarse de ser una persona de especial confianza que como lógica consecuencia tiene más responsabilidades en el cargo desempeñado.

## Referencias

Buen, n. d. (1979). *Derecho del trabajo uno*. Mexico.

Buen, N. d. (1979). *Derecho del trabajo uno*. Mexico.

Cabanellas, G. (1968). *Derecho Laboral uno*. Omeba.

Cabanellas, G. (1968). *Derecho Laboral uno*. Argentina: Omeba.

cueva, M. d. (1979). *derecho laboral*. Mexico: porrua.

García, M. A. (1971). *Curso de Derecho de Trabajo*. Barcelona: Ariel.

Torres, G. C. (1944-2008). *Diccionari Enciclopèdic de Dret Usual*. heliasta.

Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia, 1991. *Derecho del trabajo* decima sexta edición. EDITORIAL TECNOS (GRUPO NAYA, S.A.), 2007 Juan Ignacio Luca de Tena, 15-28027 Madrid, ISBN: 978-84-309-404-4 Deposito Legal: M. 36.62-2007.

Asociación de Investigación y Estudios Sociales, apartado postal D05-A, Linares López Luis F, los derechos laborales y el TLC 2006.

Cursos de derecho del trabajo por Manuel alonzo García, catedrático de la universidad de Barcelona, catedrático de los ilustres colegios de Madrid Barcelona, tercera edición año 1971.

## **Legislación nacional**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.