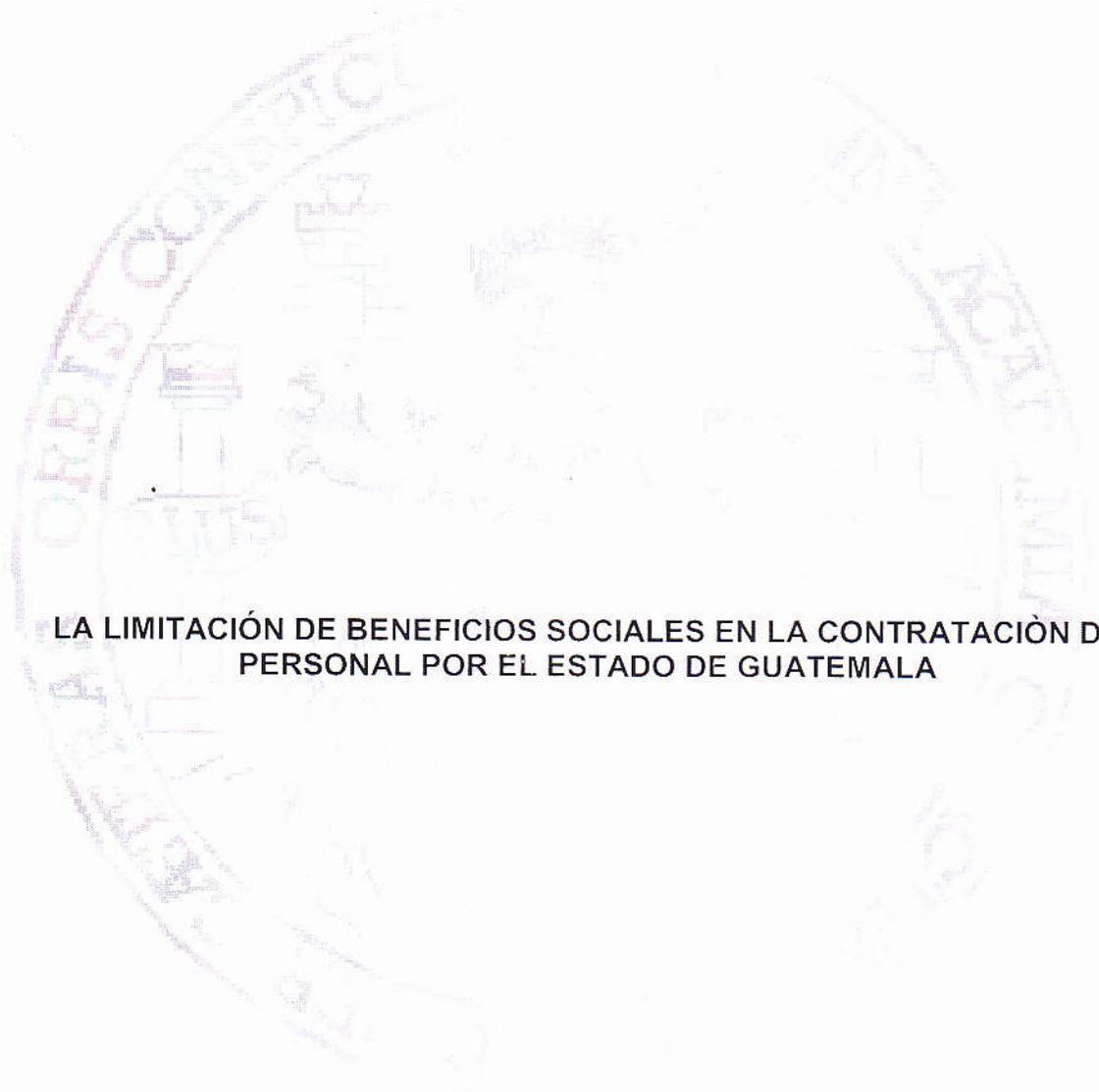


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



LA LIMITACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN DE  
PERSONAL POR EL ESTADO DE GUATEMALA

MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2012

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

**LA LIMITACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN DE  
PERSONAL POR EL ESTADO DE GUATEMALA**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, octubre 2012

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López Gonzáles
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	César Augusto López López
Secretario:	María del Carmen Mansilla Girón
Vocal:	Karin Virginia Romero Figueroa

**Segunda Fase:**

Presidente:	Eloisa Mazariegos Herrera
Secretario:	Obdulio Rosales Dávila
Vocal:	Héctor Granados Figueroa

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



Licenciada Deisy Marisol Pop Chiquín  
9ª Avenida 2-36 Zona 3  
Tel. 2951-4369  
Colegiado 6654

Guatemala 3 de noviembre de 2011  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
13 ENE. 2012  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Licenciado Carlos Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

Como asesora de tesis de la Bachiller MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN, en la elaboración del trabajo intitulado: "LA LIMITACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR EL ESTADO DE GUATEMALA", con base al Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, me complace manifestarle que contiene: cuatro capítulos, en los cuales se hace una exposición adecuada del tema en el que se mencionan las deficiencias en la contratación de personal del Estado de Guatemala.

- a) La contribución científica del trabajo consiste en un aporte al Derecho de Trabajo, desde el punto de vista en que las personas que prestan sus servicios al Estado bajo estas condiciones, sus derechos mínimos son violados, por la forma en que son regulados dichos renglones en los cuales no se goza de los beneficios sociales. Siendo desfavorables para el grupo de trabajadores que son contratados bajo estas condiciones.
- b) Se utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuada con lo que se logrará el desarrollo y objetivos del trabajo de tesis.
- c) La redacción es clara y se manejó de manera práctica para la fácil comprensión del lector; en su elaboración arribando a conclusiones, recomendaciones y anexos importantes que deben ser tomados en cuenta.
- d) La principal recomendación de la estudiante, consiste en lograr que se regule las condiciones de los trabajadores de Estado, con el objeto de que no sean vedados los derechos que tiene todo trabajador en la obtención de los beneficios que son derechos que la misma Constitución de la República de Guatemala, establece y de esa manera lograr un mejor desarrollo del país.
- e) He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada, con lo cual comprueba la hipótesis planteada.



f) La autora del trabajo de mérito señala entre sus conclusiones la falta de regulación adecuada en la contratación de personal del Estado, en una desigualdad de derecho entre los empleados permanentes y los contratados bajo cualquier otro reglón presupuestario que son utilizados por el Estado dándose de esa manera las limitaciones sociales en la contratación de personal por el Estado de Guatemala. Disminuyendo los beneficios que con base a lo que la ley establece para cada uno de los trabajadores evitando que las familias guatemaltecas tengan la protección mínima de los principios que el Derecho de Trabajo tutela.

g) La autora del presente trabajo, utilizó la bibliografía adecuada tanto legal como en doctrina, con lo que logro desarrollar el tema; se utilizó bibliografía de autores nacionales como internacionales en materia laboral.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias, Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Licda. Daisy Marisol Pop Chiquín  
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de enero de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **REINA LUCY SALAZAR  
ESTRADA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante:  
**MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN**, Intitulado: **“LA  
LIMITACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN DE  
PERSONAL POR EL ESTADO DE GUATEMALA”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desapruban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

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



cc. Unidad de Tesis  
CMCM/jrvch.

Lídda. Reína Lucy Salazar Estrada  
14 Avenida "A" 4-19 Zona 7  
Colonia Nueva Monserrat  
Tel. 2431-4640 / 5204-7576 Guatemala, C.A.



Guatemala 15 de febrero de 2012

M.A. Luis Efraín Guzmán Morales  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

Estimado Licenciado Guzmán:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura con fecha treinta de enero de dos mil doce, donde se me nombra como Revisora de tesis de la Bachiller **MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN**, he realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad, he sugerido a la sustentante, algunas correcciones de tipo gramatical y también de redacción que consideré en su momento eran necesarias, para la mejor comprensión del tema que se desarrolla por lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

1. Del título de la investigación: La bachiller **MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN**, sometió a consideración la tesis titulada "**LA LIMITACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR EL ESTADO DE GUATEMALA**" para la asesoría respectiva. Examinando el tema se puede constatar que se encuentra adecuada técnica, jurídica y científicamente.
2. Respecto a la opinión del contenido científico y técnico de la tesis: de la revisión realizada se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en virtud de haberse utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del tema.
3. De acuerdo a la metodología y las técnicas de investigación utilizadas: Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas adecuadas para este tipo de investigación, siendo estos: el analítico, sintético y deductivo, así como técnicas bibliográficas de examen de contenido, para la indagación respectiva, todo con el propósito de facilitar el desarrollo investigativo, haciendo el trabajo de campo respectivo.
4. En relación a la redacción utilizada se observó que en toda la tesis se utilizaron y emplearon técnicas de redacción, ortográfica y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como de fondo y forma según lo establecido en la Real Academia Española.



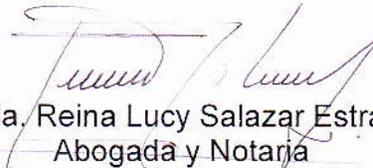
Licda. Reina Lucy Salazar Estrada  
14 Avenida "A" 4-19 zona 7  
Colonia Nueva Monserrat  
Tel. 2431-4640 / 5204-7576 Guatemala, C.A.

---

5. En lo relativo a las conclusiones y recomendaciones se puede establecer que la bachiller hizo evidente dentro de su investigación la necesidad imperativa de regular de manera jurídica las contrataciones para el efecto no se cometan arbitrariedades a los trabajadores guatemaltecos del país.
6. En cuanto a la bibliografía que se utilizó se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como la consulta de la legislación interna, por lo que a mi criterio son adecuados en esta investigación de tesis.

En conclusión y en virtud de haberse satisfecho las exigencias de la suscrita revisora de tesis debidamente nombrada, derivado del examen del trabajo en los términos anteriormente mencionados e individualizados, por las razones ya expuestas y por haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por la bachiller María del Carmen Hernández Antillón y en consecuencia emitir la opinión que el mismo se merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal que corresponde, a efecto se emita la orden de impresión y en consecuencia se gire instrucciones para realizar el exámen público de tesis. En tal virtud emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente.

  
Licda. Reina Lucy Salazar Estrada  
Abogada y Notaria  
Colegiado No. 2796  
Revisora de Tesis

Reina Lucy Salazar Estrada  
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ ANTILLÓN, titulado LA LIMITACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR EL ESTADO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

A handwritten signature in blue ink.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO

A large, stylized handwritten signature in blue ink.



Rosario





## DEDICATORIA

A DIOS:

Por su luz, por brindarme sabiduría en mi caminar y por haber puesto un ángel maravilloso en mi camino.

A VIRGEN MARÍA:

Por haber iluminado y ser fuente de fortaleza en mi camino.

A MI MADRE:

Por su amor, por ser mi fuente de inspiración, en mi constante lucha de superación, por ser el ángel que Dios puso en mi camino. Con todo mi amor y agradecimiento por ser la mujer que hoy soy, una oración desde lo más profundo de mi alma.

A MI ESPOSO:

Por su amor, por todo el apoyo brindado, durante estos años de lucha constante y haberlo logrado juntos, gracias por estar aquí, con todo mi amor.

A MIS HIJOS:

María Emilia y Diego Pablo, por haber sido el pilar que me ha mantenido de pie en mis momentos de derrota, tristeza, por el tiempo restado en este camino, con amor infinito.



A MIS

HERMANOS:

Tonito, Javier y Alvaro, especialmente a mi querido hermano Alvaro quien siempre ha estado durante estos años a mi lado por su apoyo incondicional con amor fraternal, agradecimiento infinito por existir. A Tonito una oración desde lo más profundo de mi corazón y agradecimiento por haberme enseñado otro mundo, con amor fraternal.

A LA GLORIOSA

TRICENTENARIA UNIVERSIDAD:

Por haber abierto las puertas del conocimiento y haberme forjado en los caminos de la profesión.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS

JURÍDICAS Y SOCIALES:

Por la formación recibida, para lograr ser una profesional.

A USTED:

Que no hay palabras, ni espacio suficiente para agradecer por nombre a cada persona que me ha brindado apoyo, cariño y consejos en momentos de derrota. Por todos aquellos buenos deseos, que Dios los bendiga por la amistad brindada y por ser parte importante en mi vida.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

1. Derecho laboral en Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo.....	3
1.3. Derechos de trabajo en la doctrina.....	4
1.4. Definición contrato individual de trabajo.....	7
1.5. Elementos del contrato individual de trabajo.....	8
1.5.1. Vínculo económico-jurídico.....	8
1.5.2. Dependencia continuada.....	8
1.5.3. Retribución.....	9
1.5.4. Trabajador.....	9
1.5.5. Patrono.....	10
1.6. Prestación de ley.....	10
1.6.1 Salario ordinario y bonificaciones.....	10
1.6.2 Aguinaldo.....	11
1.6.3 Vacaciones.....	12
1.6.4 Indemnización.....	13
1.7 Derecho de la mujer embarazada.....	13
1.8 Jornadas de trabajo.....	14
1.9 Contrato individual de trabajo.....	15
1.10 Tipos especiales de trabajo.....	16
1.10.1 Agrícola y ganadero.....	16
1.10.2 Trabajo de mujeres y menores de edad.....	16
1.10.3 Doméstico.....	17
1.10.4 Transporte.....	18
1.10.5 Trabajo de aprendizaje.....	18

1.10.6 Mar y vías navegables.....	19
1.10.7 Trabajadores a domicilio.....	19

## CAPÍTULO II

2. Servidores públicos.....	21
2.1. Regulación jurídica de los servidores públicos.....	21
2.2. Definición de servidor público.....	21
2.3. Clasificación por clases de renglones que se regulan en la contratación.....	22
2.3.1. Primera categoría.....	22
2.3.2. Segunda categoría.....	22
2.3.3. Tercera categoría.....	23
2.3.4. Cuarta categoría.....	24
2.4 Descripción por grupo, subgrupo y renglón de gasto.....	25
2.5 Seguridad social.....	27
2.5.1 Protección a los derechos del trabajador.....	28
2.5.2 Acceso a la seguridad social.....	29
2.6 Cobertura del Estado para los empleados y funcionario públicos.....	32
2.7 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.....	34

## CAPÍTULO III

3. Efectos de la falta de beneficios que el Estado ofrece a los trabajadores del Estado de Guatemala.....	35
3.1. Migración nacional como internacional.....	35
3.2. Desempleo.....	38
3.3. Generación de condiciones laborales decentes.....	41
3.4. Derechos que se vedan al trabajador del Estado.....	45



3.4.1 Fomentar al diálogo social.....	45
3.4.2 La libertad sindical y negociación colectiva.....	46
3.4.3 Eliminación del trabajo forzoso.....	48
3.4.4 Situación en la que se encuentran las mujeres guatemaltecas.....	49
3.4.5 Falta de protección a las mujeres trabajadoras.....	53
3.4.6 Situación de la mujer en la esfera laboral.....	56

## CAPÍTULO IV

4. Simulaciones en la contrataciones de trabajadores públicos del Estado.....	65
4.1. Base legal de la contratación de las relaciones laborales de los servidores públicos en Guatemala.....	66
4.1.1 La Constitución Política de República de Guatemala.....	66
4.1.2 La Ley de Servicio Civil.....	67
4.1.3 Código de Trabajo.....	67
4.2 Instituciones que forman el sector público.....	67
4.3 Principios laborales.....	69
4.4 Elementos esenciales de la relación laboral.....	70
4.4.1 Prestación de un trabajo personal.....	70
4.4.2 Subordinación.....	70
4.4.3 El pago del salario.....	71
4.5 Soluciones integrales en materia laboral.....	71
4.6 El desempleo en Guatemala genera inmigración y economía informal.....	74
4.7 Organización internacional del trabajo prevé mayor desempleo en la región.....	75
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>89</b>



## INTRODUCCIÓN

La baja eficiencia de la economía y el rezago social que enfrenta el país han determinado los niveles elevados de subempleo, la agudización del problema estructural del mercado de trabajo y una reducción significativa del ingreso real de los trabajadores, a través de los distintos fenómenos laborales.

En la actualidad se reconoce que el principal problema del mercado laboral de Guatemala, es el subempleo, dado que los datos del desempleo abierto no reflejan la situación real de la población económicamente activa (PEA), lo expuesto es en parte producto del deterioro de la situación económica en el plano internacional que repercute en el territorio nacional, que está provocando serios desajustes sociales y políticos internos.

La falta de empleo, la limitación de beneficios sociales en la contratación de personal, la falta de generación de condiciones laborales decentes y una retribución económica equiparada con el trabajo realizado en términos generales, expresa relaciones sociales de desigualdad y pobreza extrema, lo cual al final no expresa otra cosa más que el ejercicio de las relaciones de poder, para conceptuar la división exacta de ricos y pobres. Lo cual al final no es un problema de quienes la sufren, sino más bien de la sociedad en general.

La hipótesis, fue planteada como lo siguiente. La falta de cumplimiento de las Leyes laborales, Acuerdos y Tratados Internacionales en esta materia por parte del Estado guatemalteco, demuestra que el mismo es el principal violador de los derechos laborales inherentes a la población laboralmente activa en general, aumentando la pobreza extrema a un nivel aun más crítico especialmente en la población indígena y el área rural.

El objeto de la investigación fue analizar los factores legales, sociales y humanos con respecto a la legislación vigente y positiva. Establecer en el trabajo de campo, datos estadísticos y recopilación de información de denuncias denotando específicamente las denuncias de registradas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como en la Institución del Procurador de los Derechos Humanos.



Los supuestos consistieron en determinar que el Estado de Guatemala, es el único que tiene la legalidad de velar porque se cumplan las leyes y tratados internacionales en materia laboral. A través de la aplicación de una reforma laboral, en la que se eliminen los contratos que disminuyen las garantías sociales, se debe permitir crear programas de beneficio social que evolucionen de manera integral a través de procesos de recuperación, asimismo que el Estado inicie proyectos de creación de fuentes de empleo promoviendo, sensibilizando y concientizando a la población en general.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos: En el primer capítulo se hace una introducción al derecho de trabajo de cómo surgió; capítulo segundo, determina cada aspecto de lo que es un servidor público; el capítulo tercero, los efectos causados por la falta de beneficios que ofrece el Estado a los trabajadores del Estado; y el capítulo cuarto, se trató de determinar la simulación que existe en los contratos que maneja el Estado, para la contratación de personal.

El método que se utilizó fue la técnica de lectura comprensiva, la técnica de fichero de estudio, el método analítico, con el que se logró llegar a la conclusión del trabajo. Así se finaliza el trabajo de una forma concreta esperando que a cada una de las personas que lo leen sea de ayuda y apoyo para la comprensión de este tema.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral en Guatemala

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales, los principios, derechos y obligaciones de los trabajadores guatemaltecos; así como los de los patronos.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, siendo éste un principio en el que se establece, la defensa de los derechos de los trabajadores frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador las que deben de ser acatadas de manera obligatoria para el patrono. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

#### 1.1 Antecedentes históricos

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante la primera parte del Siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia.



Desde la Independencia de Guatemala, el pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política del país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de banano y de los puertos durante los años 20 y el Departamento Nacional de labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras, unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidos en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel. Los años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como Los diez años de primavera. En arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva Constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían proyectos de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país.

Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes y sindicalistas y firmó la ley de Reformas Agrarias en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de inteligencia Central (CIA) de los EE.UU, el dirigente que



también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyo a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales y un sistema de seguridad social. El primer Código se estableció en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente, siendo, remplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida.

## **1.2 Definición de derecho de trabajo**

En el Código de Trabajo, Decreto 1441 se establece en el Artículo 1. "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos."

También llamado derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El derecho laboral o derecho del trabajo, es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador, trabajador, las asociaciones sindicales



del Estado. El derecho del trabajo, se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

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

El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo, genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

### **1.3 Derecho de trabajo en la doctrina**

La doctrina liberal conceptualiza el derecho del trabajo, como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.



Este derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de derecho público por causa de la tutela que el Estado se atribuye.

La doctrina socialista dice que el derecho de trabajo liberal, es el ordenamiento consustancial al sistema capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el Capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el derecho que rige el contrato de trabajo.

Derecho de trabajo socialista. Consolidación de las relaciones de producción, de amistad y de ayuda mutua, basada en la propiedad socialista y que es instrumento de edificación del Comunismo. Representa la voluntad del pueblo.

La doctrina social de la iglesia conceptualiza así: “El derecho de trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación obrero – patronal incorporando los principios de caridad y de igualdad en el trabajo, pide disminuir la jornada laboral y la atenuación de la explotación”.<sup>1</sup>

“La Encíclica Rerum Novarum, De Las Cosas Nuevas, de León XIII (15 mayo 1891), marca el comienzo del interés de la Iglesia por los problemas sociales contemporáneos; a la que seguirán más tarde la Cuadragésima Anno, A Los cuarenta años (de la Rerum Novarum) de Pío XI (15 may 1931), que ataca el corporativismo fascista”.

---

<sup>1</sup>[http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral)



“La encíclica Mater et magistra, madre y maestra (de todos los pueblos la Iglesia Universal...) de Juan XXIII (15 mayo 1961), critica el capitalismo y el socialismo que no tienen en cuenta al hombre como personaje central del trabajo. Establece la necesidad de regular el trabajo. Incorpora los Principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo. Pide disminuir la jornada laboral y la atenuación de la explotación”.<sup>2</sup>

Según la Escuela Francesa de Rouast, el derecho del trabajo es: Conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas que nacen del cumplimiento de un trabajo por cuenta ajena cada vez que la ejecución del trabajo se acompaña de una subordinación respecto del empleador.

André Rouast es quien construyó esta teoría, que sostiene que el principio general del respeto del contrato libremente consentido, es derecho natural, porque se basa en una regla moral indiscutida, no pudiendo existir Derecho que prevaleciera sobre una regla moral, por lo que esta Escuela dice: “...los derechos subjetivos no derivan de un derecho objetivo primordialmente sino de la esencia misma del hombre, por lo cual éste es totalmente autónomo para regular sus intereses. En sentido subjetivo, se entiende por derecho a la facultad, poder o situación que la norma jurídica confiere o garantiza a las personas para obrar o abstenerse sobre los bienes o frente a las demás personas con el

---

<sup>2</sup>[http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html#\\_ftn3#\\_ftn3](http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/cdt.html#_ftn3#_ftn3)



fin de satisfacer sus intereses en armonía con el bien común. Se habla así del derecho de propiedad, del derecho a la vida, del derecho a cobrar una deuda, el derecho a celebrar un contrato. En su sentido objetivo por derecho se entiende el conjunto de normas de Derecho escrito o consuetudinario que conforman el ordenamiento jurídico”<sup>3</sup>

#### 1.4 Definición contrato individual de trabajo

En el Código de Trabajo, establece en el Artículo 18, lo siguiente: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada, y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

El concepto de contrato de trabajo, ha merecido también y con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina. Según Pérez Botija lo define como: “Un acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución”<sup>4</sup>

“El que tiene por objeto la prestación retribuida se servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada se servicios privados y con

<sup>3</sup> Torres Vásquez, Aníbal, *Derecho civil, parte general introducción al derecho y título preliminar*, pag. 161.

<sup>4</sup> Fernández Marcos, Leodegario, *Universidad nacional de educación a distancia*, pág. 14.



carácter económico, y por el cual una de las partes –el patrono, empresario o empleador– da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador”.<sup>5</sup>

## **1.5 Elementos del contrato individual de trabajo**

“Son los siguientes, a) La prestación de un servicio personal; b) el pago de una remuneración, comúnmente llamada salario; c) la dependencia o subordinación”<sup>6</sup>

### **1.5.1 Vínculo económico-jurídico**

Es considerado económico, porque las dos partes obtienen ganancias a través del servicio que presta el trabajador y el trabajador la retribución que le sirve como sustento diario pro el servicio prestado. Constituye un vínculo jurídico, ya que se crean derecho y obligaciones para las partes, que comprende una protección que las normas laborales otorgan al trabajador y al patrono.

### **1.5.2 Dependencia continuada**

Consiste en la existencia de una estructura en una empresa o de una organización, además en aquel derecho que tiene un patrono de dirigir y ordenar, así como la obligación que tiene un trabajador obedecer y realizar lo solicitado claro que esto limitado a la ejecución del trabajo dentro de lo acordado por las partes al celebrar el contrato de

---

<sup>5</sup>Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual

<sup>6</sup>Caldera, Rafael, **Derecho del trabajo**, pág 268.

trabajo. Según la doctrina la dependencia o subordinación puede ser: económica, técnica y jurídica.

### **1.5.3 Retribución**

Es el salario y consiste en cualquier clase o forma de remuneración que se deriva de la prestación de servicios personales, que puede ser pagado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en utilidades, y sólo en los casos establecidos en la Ley hasta un 30% del total en especie.

Cabe mencionar dos elementos que forman parte esencial, para su nacimiento a la vida jurídica del contrato individual de trabajo, que no han sido mencionadas en la clasificación anterior y que son: a) trabajador y b) el patrono.

### **1.5.4 Trabajador**

Es elemento esencial dentro de un contrato individual de trabajo. En el Diccionario se define: " Se llama así a la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y de jornalero" <sup>7</sup> Definición legal: El Código de Trabajo en el Artículo 3 establece: "El trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, en virtud de una contrato o relación de trabajo".

---

<sup>7</sup>Ossorio Ob. Cit. Pág. 979



### **1.5.5 Patrono**

Es elemento esencial en el contrato individual de trabajo, el cual también es denominado como empleador, empresario, patrón, dador de trabajo, locatario oprincipal. Definición doctrinaria: "Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas), que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario." Definición legal: En el Artículo 2 del Código de Trabajo, establece: "Patronos toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

## **1.6 Prestaciones de ley**

### **1.6.1 Salario ordinario y bonificaciones**

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales. El salario mínimo para el año 2011, fue modificado de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 388-2010, publicado en el Diario de Centroamérica del 30 de diciembre de 2010, se establecieron los nuevos salarios que rigen desde el 1 de enero de 2011. Estableciéndose para el sector agrícola y no agrícola, un salario mínimo diario de Q.63.70, el equivalente a Q.1,937.54. Adicionalmente, se debe pagar una bonificación incentivo mensual de Q.250.00, la que se establece en el Decreto 37-2001.



En las recientes reformas del salario mínimo del 30 de diciembre de 2010, se introdujo la figura del salario por hora y no se permite establecer salarios menores al mínimo. Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales, se tomará como parte del salario ordinario. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. El patrono debe extender un comprobante de pago por el salario o remuneración que paga al trabajador. Bonificación para trabajadores del sector público o privado: Se creó una bonificación anual o bono 14 a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Ésta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar dentro de los 15 días del mes de julio de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

### **1.6.2 Aguinaldo**

Consiste en una bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Ésta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. Esta bonificación goza tanto el sector público como privado.



- **Sector privado**

Todos los trabajadores gozan de este derecho, así como se establece en el Decreto Ley Número 389, Artículo 2, esta prestación deberá hacerse efectiva durante la primera quincena del mes diciembre de cada año, correspondiendo también en todos aquellos casos en que hubiere suspensión y no terminación de los contratos de trabajo.

- **Sector público**

Se establece que el aguinaldo de los funcionarios o empleados cuando la remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse en la siguiente forma: El 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el 50% restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente.

### **1.6.3 Vacaciones**

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo tiempo de vacaciones pagado y que consiste en 15 días hábiles. El trabajador tiene el derecho de tomar estos días con el objeto de descansar y el patrono debe extender una constancia de disfrute de las mismas. Las vacaciones no son compensables en dinero, sólo para efectos del cálculo de la indemnización.



Unrequisito para tener derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año.

#### **1.6.4 Indemnización**

La Ley establece casos de despido justificado, que consiste en dar por terminada la relación laboral con un trabajador, según se establece en el Artículo 77 del Código de Trabajo. La renuncia voluntaria es otra forma de terminar la relación laboral, sin responsabilidad de ambas partes. Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si fuera el caso de ser menos de un año, se deberá pagar en forma proporcional. La Ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad alguna para ambas partes, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin responsabilidad y el trabajador puede renunciar sin responsabilidad alguna. Dependiendo de la forma de terminar la relación laboral, así será la forma de liquidar a un trabajador.

#### **1.7 Derechos de la mujer embarazada**

La Ley por ser tutelar protege a la trabajadora embarazada, la cual desde el momento en que esta embarazada y da aviso al patrono de tal circunstancia, no puede ser despedida por ningún motivo. La Ley le da un periodo de descanso obligatorio de 30 días antes del



parto y de 54 días después del parto. Asimismo, la mujer trabajadora disfruta de un periodo de lactancia de 10 meses, posteriores al parto, durante los cuales no puede ser despedida sin autorización judicial, salvo que ella renuncie voluntariamente. Durante el periodo de lactancia la mujer trabajadora tiene derecho de entrar una hora después o salir una hora antes del horario establecido de la jornada normal de trabajo, o dividir en dos medias horas con el objeto de amamantar a su menor hijo.

### **1.8 Jornadas de trabajo**

La legislación laboral, establece dos tipos de jornada de trabajo que son las jornadas a) Ordinaria y b) Extraordinaria. Estableciéndose una clasificación de la jornada ordinaria que es la siguiente: a) Jornada diurna que consiste en ocho horas diarias y no puede exceder de 48 horas semanales, la que corresponde al horario de las seis horas a las 18 horas de un mismo día; b) Jornada nocturna que consiste en seis horas diarias y no puede exceder de 36 horas semanales, la que corresponde al horario de las dieciocho horas a las seis horas del día siguiente; c) Jornada mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales, esta jornada consiste en que abarca horario de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna.

La jornada extraordinaria, consiste en que un trabajador labora más horas de las que la ley establece, constituyendo esto un horario extraordinario. Cuando el trabajador lleva a cabo esta actividad se encuentra en un horario extraordinario el que deberá ser pagado con el 50% de la jornada ordinaria, pero este horario extra no puede exceder de 12 horas diarias.



## 1.9 Contrato individual de trabajo

En Guatemala, la Ley establece que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, ésta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo. En el contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador. Fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador, lugar donde se deben efectuar el trabajo. El contrato de trabajo es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que éste manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar en contrario el patrono las afirmaciones del trabajador. En la legislación laboral, se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. *Esta tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales en el momento de despedir a un trabajador.* En la práctica diaria, muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales arriba enumeradas, violando de esa manera el principio de derechos mínimos, los que establece la ley. Debiendo cumplirse y evitando no violar los derechos que tienen cada trabajador. Teniendo la ventaja el trabajador de poder emplazar al patrono, con el objeto de hacer valer los mismos, teniendo las autoridades de trabajo la obligación de velar por la protección de los derechos de los trabajadores y condenados al pago de las prestaciones mínimas arriba enumeradas si así se comprueba.



## **1.10 Tipos especiales de trabajo**

El Código de Trabajo, dentro de su contenido en el título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales, contempla algunos trabajos a los cuales otorga algunos aspectos legales distintos a un contrato individual de trabajo común. En doctrina se conocen como contratos especiales de trabajo y consisten en aquellas actividades que presentan características y necesidades específicas que las distinguen de los demás contratos generales, siendo los siguientes:

### **1.10.1 Agrícola y ganadero**

Es el trabajo que realiza el peón, el mozo, el jornalero, agricultor, ganadero. El contrato de trabajo puede realizarse en forma verbal, el salario que devenga el trabajador es diario es decir por jornal el ordenamiento jurídico establece prohibiciones y requisitos para quien ha ejerce el cargo de representante del patrono o intermediario. “El contrato de trabajo agrícola puede definirse como aquél por el cual un trabajador se obliga a prestar subordinadamente sus servicios en labores rurales, a cambio de una remuneración”.<sup>8</sup>

### **1.10.2 Trabajo de mujeres y menores de edad**

Por el trabajo de menores de edad, se entiende la actividad realizada en trabajos no insalubres ni peligrosos y exclusivamente en jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, de los menores de edad que superen los catorce años. En el Código de Trabajo se

---

<sup>8</sup>Fernández, *Ob.Cit*; pág. 88



establece en el 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”<sup>9</sup>. Constitucionalmente se establece los lineamientos para en los que deben descansar las normas sobre el trabajo de mujeres y menores de edad. Se puede mencionar con respecto al trabajo de la mujer derechos mínimos en relación a condiciones para prestar servicios, prohibición de establecer diferencias entre mujeres casadas y solteras, protección a la maternidad en sus diferentes aspectos desde trabajo acorde a sus a su capacidad por su estado de gravidez, hasta descanso pre y post natal, período de lactancia, entre otros. Con relación a los menores de edad, se puede mencionar el inciso i el cual establece que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo excepciones que indica el Código de Trabajo, prohíbe ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

### **1.10.3 Domésticos**

El Artículo 161 del Código de Trabajo, establece: “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”. La Real Academia Española, el adjetivo doméstico/a proviene del Latín domesticus (de domus), que significa casa. “Servicio doméstico, es el relativo al

---

<sup>9</sup>Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, tomo II, volumen 4

cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa”<sup>10</sup>

#### 1.10.4 Transporte

Hace relación a aquellos trabajadores que conducen o participan en medios de transporte terrestre u aéreo. Se establece en el Artículo 167 del Código de Trabajo: “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de cargo y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

#### 1.10.5 Trabajo de aprendizaje

En doctrina también se le conoce como contrato de adiestramiento, contrato de iniciación profesional. De Ferrari lo define de la siguiente forma: “Acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar a hacer que se le dé una formación profesional, metódica y productiva a otra persona; la cual se obliga, a su vez, a trabajar para su maestro en las condiciones o plazos fijados generalmente por la ley y por las costumbres”.<sup>11</sup> Regulación legal: el Código de Trabajo en el Artículo 170 establece: “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 de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”. Importante hacer mención, que es el único trabajo en el que la ley permite que no se pague salario mínimo.

<sup>10</sup> Guerra Secaída de España, Elizabeth, *El trabajo de la mujer y la violación al principio de igualdad con el régimen especial del trabajo doméstico*, pág. 39.

<sup>11</sup> Guillermo Cabanellas, *Ob.Cit*; pág. 41.



### 1.10.6 Mar y vías navegables

“Es aquel mediante el cual se establecen la condiciones en que la gente de mar entra al servicio de una nave, bajo las órdenes del capitán de están 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”.<sup>12</sup> Por este contrato, una de las partes se obliga con el capitán de buque o nave a formar parte de la tripulación bajo sus órdenes, para prestar sus servicios inherentes a la navegación, carga y pasaje, a cambio de una retribución. Regulación legal: el Código de Trabajo en el Artículo 175, establece: “ Trabajadores del mar y las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros”.

#### Trabajadores a domicilio

Es el régimen especial de trabajo, “Trabajo a domicilio es, como su nombre lo indica, un operario que, en lugar de prestar sus servicios a las órdenes directas del empresario, bajo su vigilancia, en el establecimiento, fábrica o local de éste, lo realiza en su propio domicilio, es un lugar por él elegido libremente, donde ejecuta dicha tarea fuera de la vigilancia directa de su patrono o empresario”.<sup>13</sup> Esta definición es muy parecida a la del ordenamiento laboral. La Organización Internacional de Trabajo, indica en su informe sobre el tema, sometido a la Conferencia del Trabajo en 1995 que: “por trabajo a

---

<sup>12</sup> **Ibid**, pág. 222.

<sup>13</sup> **Ibid**, pág.176



domicilio se entiende la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Este trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o contratista” El Artículo 1 del Convenio Internacional del Trabajo número 177, Convenio Sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 establece: a) La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designa como trabajador a domicilio realiza: I. En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador: La regulación legal, se preceptúa en el Artículo 156 del Código de Trabajo: 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.



## CAPÍTULO II

### **2. Servidores públicos**

#### **2.1. Regulación jurídica de los servidores públicos**

La Constitución de la República de Guatemala, siendo la máxima norma jerárquica, del ordenamiento jurídico se regula los principios fundamentales de los trabajadores, en el Artículo 108, siendo estos los mínimos; en el Código de Trabajo, Convenios y Leyes relacionadas con el derecho de trabajo.

#### **2.2 Definición de servidor público**

Las relaciones entre el Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas y los servidores públicos, según lo establecido por la Constitución de la República de Guatemala se rigen por la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748, en el Artículo 4. Para los efectos de esta Ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupa un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública. Los servidores públicos son todas aquellas personas individuales que ocupan un puesto en la Administración Pública en virtud de un nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido bajo los requisitos necesarios de una relación de trabajo



quedando esta persona obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública. Salario que será previamente establecido, que será pagado con cargo a las asignaciones del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado o de los presupuestos propios de los Organismos y entidades descentralizadas o autónomas.

### **2.3 Clasificación por clases de renglones que se regula en la contratación de personal, por el Estado de Guatemala**

Los empleados permanentes están asignados a la categoría presupuestaria primera, segunda, tercera y cuarta categoría, desarrollándose de la manera siguiente:

#### **2.3.1 Primera categoría**

La primera categoría es 011, esta contratación está sujeta a proceso de selección, existe personal permanente en distintas áreas y garantiza prestaciones y fondos de retiro; sin embargo, el Estado tiene la carga de pasivo laboral y en la práctica se da la obstrucción en el proceso de aplicación del régimen disciplinario.

#### **2.3.2 Segunda categoría**

La segunda categoría, incluye a los empleados por contrato. Usualmente, estos son personas que son contratados para proyectos con un plazo de existencia definido, por



ejemplo, proyectos de infraestructura o proyectos con financiamiento externo. Estos empleados están asignados en la categoría presupuestaria 022. En consecuencia, se da la contratación de personal de carácter temporal y sujeto a la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y regularmente se pagan salarios superiores a los establecidos en el plan anual. El Estado tiene la facultad de rescindir el contrato de trabajo en cualquier momento, pero se da una falta de control de la autoridad nominadora en la temporalidad de los servicios.

Las dos categorías, 011 y 022, representan la mayor parte de los empleos gubernamentales y son las categorías para las cuales existe la mayor cantidad de información confiable, ya que el pago de los salarios de estas categorías se procesa en el Ministerio de Finanzas, donde se centraliza la emisión de la nómina del Organismo Ejecutivo.

### **2.3.3. Tercera categoría**

Existe, una tercera categoría de empleados temporales contratados por hora, la 041 (planillas de jornales). La mayoría de estos trabajadores son trabajadores dedicados a tareas manuales y que trabajan en obras públicas y en hospitales. No obstante, aparentemente son empleados temporales, muchos han ocupado sus plazas en forma continua durante varios años. No tienen derecho a todas las prestaciones concedidas a los empleados permanentes que corresponde a los reglones 011 y 022.



#### 2.3.4 Cuarta categoría

La cuarta categoría corresponde al 029, la cual fue creada para permitir la contratación de personal calificado, profesional y técnico, para productos definidos y temporales sin las limitaciones impuestas por los reglamentos del Servicio Civil y sin tener categoría de empleados públicos. En la práctica suelen haber profesionales bajo esta categoría ejerciendo labores permanentes. En este caso existe contrato eminentemente civil y no crea relación laboral entre contratante y contratado; éste rinde informe periódicos de los avances de los servicios encomendados y el Estado se reserva el derecho de renovación del contrato. Sin embargo, por el tipo de contrato de que se trata existe libertad de asignación de honorarios y la evaluación de los servicios se realiza con base en resultados parciales o finales de su gestión. Los empleados contratados en esta categoría duran sus contratos hasta un año con fondos presupuestarios de una partida global. Cada dependencia estatal procesa los contratos y solicita los pagos correspondientes sin intervención de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Estos empleados no tienen los mismos derechos a las prestaciones a que tienen derecho los empleados permanentes, recibiendo exclusivamente honorarios contra la presentación de la factura correspondiente y su relación está documentada mediante un contrato de servicios profesionales.

“Personal temporal técnico o profesional con cargo al Renglón 029. Éste se encuentra regulado de acuerdo a lo que establece el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala y estos consisten en los puestos temporales y transitorios en el sector Público consiste en puestos de manera temporal regulado bajo



las condiciones puestos temporales en el sector público para trabajos especiales y específicos dentro del personal temporal”.<sup>14</sup> El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, define al personal temporal técnico o profesional como el que presta servicios técnicos o profesional sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal y que reciben honorarios a cambio de sus servicios prestados.

Al tenor de la Ley del Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública, las personas contratadas bajo este último renglón no tienen calidad de funcionarios o servidores públicos. Sin embargo, en la práctica muchos funcionarios públicos han sido contratados por medio del renglón 029, lo que no implica relación laboral al tenor de la ley y del contrato que se suscribe lo que motivó que la Contraloría General de Cuentas de la Nación emitiera disposiciones en el sentido que a partir del uno de abril de 2007, “... toda aquella persona que esté irregularmente contratada y deba continuar en funciones de empleado o funcionario público debe tener suscrito un contrato como tal, en virtud de que si permanecen en el renglón 029 no tienen la calidad de cuentadantes y, como consecuencia, no responsabilidad en el uso de fondos estatales.”<sup>15</sup>

## **2.4 Descripción por grupo, subgrupo y renglón de gasto**

La descripción por grupos, subgrupos y renglones de gastos, se encuentra regulado en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público. Servicios personales,

---

<sup>14</sup> Dirección Técnica del Presupuesto, **Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala**, pág. 81

<sup>15</sup> *Ibid*, Pág. 158



consiste en la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella, y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Esto incluye los aportes patronales, servicios extraordinarios, dietas gastos de presentación, asistencia socioeconómica los cuales se encuentran divididos en subgrupos y regiones siendo estos, a los que corresponde al Personal en Cargos Fijos el que se identifica como:

01 Personal en cargos fijos; 02 Personal Temporal; 03 Personal por jornal y a destajo; 04 Servicios Extraordinarios; 05 Aportes Patronales los que se clasifican en:

011 personal permanente.

012 Complemento personal al salario del personal permanente.

013 Complemento por antigüedad al personal permanente.

014 Complemento por calidad profesional al personal permanente.

015 Complementos específicos al personal permanente.

016 Complemento por transporte al personal permanente.

017 Derechos escalafonarios.

018 Complemento por diferencial cambiario al personal en el exterior.

019 Personal Temporal, se encuentra regulado dentro de las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos de carácter temporal en el sector público, para trabajos especiales y transitorios, mismo se sub-divide:

021 Personal supernumerario

022 Personal por contrato

023 Interinatos por licencias y becas

024 Complemento personal al salario del personal temporal.

025 Complemento por antigüedad al personal temporal.



026 Complemento por calidad profesional al personal temporal.

027 Complementos específicos al personal temporal.

028 Complemento por transporte al personal temporal.

029 Otras remuneraciones de personal temporal

## 2.5 Seguridad social

La seguridad social, a veces también llamado seguro social o previsión, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las problemáticas socialmente reconocidas, como salud, pobreza, vejez, discapacidades, vivienda, desempleo, familias con niños, familias numerosas, familias en situación de riesgo, y otras. La Organización Internacional del Trabajo, en un documento publicado en 1991 denominado Administración de la seguridad social como: “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>[http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad\\_social](http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social)



### 2.5.1 Protección a los derechos del trabajador

Los órganos estatales, enfrentan el desafío de regular un mercado laboral que evoluciona rápidamente en el contexto de una economía globalizada. ¿Escucharán ellos el llamado a aprobar una mayor flexibilidad frente a lo que con frecuencia es presentado como rigidez del mercado, es decir protección y legislación del empleo, poder de negociación de los sindicatos, sistemas de bienestar generosos y altos impuestos al trabajo? ¿O se inclinarán por un modelo de inflexibilidad que propone nuevas maneras de equilibrar la flexibilidad y la seguridad en relación al empleo, los ingresos y la protección social? La OIT promueve un modelo de flexiguridad que requiere pero también estimula altas tasas de empleo. El comportamiento del empleo será insatisfactorio si no hay empresas competitivas capaces de ajustar su fuerza de trabajo a las condiciones del mercado. Sin embargo, los altos niveles de flexibilidad no resolverán el problema por si solos, a menos que los trabajadores tengan suficiente seguridad sobre sus empleos e ingresos, a través de recontractación intensiva, programas activos del mercado laboral, y respaldo de sus ingresos, lo cual podría motivarlos a aceptar mayor movilidad y flexibilidad, y a facilitar su adaptación. El diálogo entre gobiernos, trabajadores y empleadores para discutir estas políticas es esencial para poner en marcha modelos de flexiguridad.

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional, tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes que ocurran.
- Denunciar los accidentes ante la autoridad administrativa designada.

El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Prestaciones de dinero como indemnización por incapacidad.

Además que los tres poderes, deben de aportar ideales recíprocos para la protección de los derechos del trabajador.

### **2.5.2 Acceso a la seguridad social**

La seguridad social se refiere principalmente a un campo de bienestar social, relacionado con la protección social o la cobertura de las problemática socialmente reconocida, como la salud, la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.



Gran parte de la población guatemalteca, el 80% carece de acceso a una protección completa en materia de seguridad social. Este hecho se hace cada vez más evidente a medida que la población envejece. En su gran mayoría, los países deberán afrontar uno de los principales retos: cómo financiar el acceso de la población a los servicios de atención de salud de manera económicamente viable. En los países en desarrollo, poder jubilarse es un lujo que pocos pueden afrontar; por ello, la mayoría de las personas de edad avanzada sigue trabajando principalmente en la economía informal. En países donde no existen servicios sociales ni prestaciones de seguridad social adecuados, habitualmente es la familia la que asume la responsabilidad del cuidado de las personas de edad avanzada y de salud endeble. Sin embargo, estos mecanismos informales de protección social se han visto menoscabados por el desgaste de los sistemas de familias ampliadas, la brusca urbanización y la creciente movilidad. La ausencia de familiares y las nuevas presiones socioeconómicas fuerzan cada vez más a las personas mayores a bastarse por sí mismas.

Se han hallado indicios de que las pensiones básicas no contributivas de la seguridad social, contribuyen a reducir las desigualdades de género en materia de ingresos y de calidad de vida entre las mujeres y los hombres de edad avanzada. Este hecho reviste una importancia crítica, a la luz de los distintos obstáculos que enfrentan las mujeres en términos de su participación en la fuerza laboral en diferentes etapas de la vida. Por ejemplo, si bien la baja cobertura de protección social continúa siendo un problema el gobierno debe concentrar su atención en colaborar con los ingresos de las personas pobres en muchos casos mujeres de edad avanzada que no contribuyeron a los sistemas



formales de protección social (o no lo hicieron durante el tiempo necesario). En Guatemala, el 55% de los beneficiarios del plan de pensiones sociales ha pasado de estar en la pobreza extrema a estar en la pobreza y el 45% logró salir de la pobreza. Dado que las mujeres de edad avanzada ocupan las franjas económicas inferiores, ellas son las que más se benefician con estos planes.

En la economía formal, los hombres de edad avanzada han estado sobre representados en sectores de actividad en decadencia, en aquellos sectores en crecimiento.

Por lo tanto, se han visto afectados por la menor demanda de trabajadores poco calificados.

Las edades obligatorias para la jubilación anticipada, se establecen con la esperanza de crear más trabajos para los jóvenes. Pese a ello, la evidencia empírica demuestra que rara vez se produce la sustitución de personas de edad por trabajadores más jóvenes. Si bien, según el país, las edades de jubilación obligatoria para las mujeres y para los hombres varían (para las mujeres suele ser menor), la tendencia es unificar estas edades, es decir, igualarlas para ambos sexos. Algunos países consideran que las edades jubilatorias se deberían elevar, a fin de poder dar sostén a la población que envejece. Muchos, además, promueven las ventajas de las prestaciones por antigüedad en función de los años de empleo acumulados. Algunos opinan que la edad de jubilación no debería ser obligatoria; en cambio, proponen que, al llegar a la edad jubilatoria.

Casi la mitad de la población del mundo vive con menos de dos dólares al día. Y en Guatemala, las familias pasan el día con menos de quince quetzales, por lo cual en

demasiados lugares el hecho de tener un trabajo no es ninguna garantía de que será posible salir de la pobreza. Debido a que el progreso ha sido lento y desigual están obligados a repensar y reformular las políticas económicas y sociales destinadas a reducir la pobreza a la mitad para el año 2015.

La crisis mundial del empleo es uno de los riesgos más grandes para la seguridad en estos tiempos. De seguir este rumbo, se corre el riesgo de tener un mundo más fragmentado, proteccionista y confrontado. La persistente escasez de oportunidades de trabajo decente, inversiones insuficientes y bajo consumo provocan una erosión del contrato social sobre el cual se asientan las sociedades democráticas según el cual el progreso debe beneficiar a todos.

## **2.6 Cobertura del Estado para los empleados y funcionario públicos**

La Ley de Servicio Civil, regula lo relacionado con la cobertura a los empleados y funcionario públicos. Los trabajadores civiles del Estado o sus familiares señalados en esta Ley, gozarán de la protección y beneficios establecidos en la misma, cuando ocurran las circunstancias siguientes: Oficina Nacional de Servicio Civil, a) retiro del servicio; b) invalidez; c) Muerte. Se establece en los Artículos 109 y 117 de la Constitución de la República de Guatemala y el 19 de la Ley de Clases Pasivas.

Las pensiones que se otorgarán con base en la Ley, la que se encuentra regulado en el Artículo 4 de la Ley de Clases Pasivas y la que establece las Pensiones a las que tiene



derecho cada uno de los empleados o funcionario público según el ordenamiento jurídico vigente:

- a) Por jubilación
- b) Por invalidez
- c) Por viudez
- d) Por orfandad

- **Pensiones por jubilaciones**

Se adquiere el derecho a pensión por jubilación por dos causas:

- a) Por retiro voluntario, y
- b) Por retiro obligatorio.

a) Por retiro voluntario. El trabajador que tenga 20 años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad. Se puede dar la conversión de Pensión por invalidez o jubilación, las personas que disfruten de pensión por invalidez otorgada conforme a la Ley de Clases Pasivas, podrán optar a pensión por jubilación, siempre que reúnan los requisitos señalados en el numeral 1 del Artículo 5 de la Ley en mención y acredite los documentos señalados en Reglamento respectivo.

b) Por retiro obligatorio. Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y acrediten un mínimo de diez años de servicios, siempre que durante esos diez años hayan contribuido al financiamiento del régimen.



## **2.7 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS**

Este Instituto, fue creado el 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se crea así una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad social de conformidad con el sistema de protección mínima.

Se crea así un régimen nacional, unitario y obligatorio. Esto significa, que debe cubrir todo el territorio de la República debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de Mayo de 1985, establece el Artículo 100. "Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación."



## CAPÍTULO III

### 3. Efectos de la falta de beneficios que el Estado ofrece a los trabajadores del Estado de Guatemala

#### 3.1 Migración nacional como internacional

El desempleo, es una de las causas más importantes de la migración la entrada de empresas transnacionales ha acabado con muchos de los pequeños negocios familiares, el uso de tecnología en algunas empresas ha desplazado a los trabajadores en varios sectores manufactureros. Como consecuencia de la escasez de trabajos en Guatemala, el subempleo ha crecido y como se sabe, las actividades del subempleo (vendedores ambulantes, cuidadores de carros en las calles, etc.), muy pocas veces permiten mantener una forma de vida digna. Lo mismo ocurre con los trabajos mal remunerados, porque los bajos salarios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas. Generalmente, se piensa que quienes migran son las personas más pobres de cada país. Es sabido que la pobreza es una de las causas de la migración, pero también hay que considerar que la migración representa costos muy altos, así que la gente debe reunir recursos para llevar a cabo el viaje; en muchas ocasiones la única alternativa que les queda es vender su patrimonio y adquirir deudas enormes, aun así muchas veces son víctimas de los engaños de los polleros. Los niveles de pobreza han aumentado en todo el mundo, Latinoamérica no es la excepción, las consecuencias de las crisis económicas afectan mayormente a las clases menos privilegiadas de la población, aquellos que solían quedarse en casa y no migrar han comenzado a hacerlo obligados por sus condiciones de



vida. Actualmente, mucha de la gente que decide migrar tiene familiares en el país de destino; las redes que se han formado en las generaciones pasadas fomentan la migración, así es como en el país de destino se reproducen las comunidades del país de origen. Hay muchas causas para la migración, pero se pueda resumir en búsqueda de mejores condiciones de vida. El nivel socioeconómico de los países de migrantes no les permite a sus habitantes alcanzar niveles de vida dignos, la falta de oportunidades se demuestra con el hecho de que cada vez es más grande el número de personas que migran por no poder encontrar un trabajo para el cual están capacitados y preparados, contadores, maestros, administradores, todos ellos han abandonado sus países en busca de un trabajo que les permita mantener a sus familias. Todas las causas anteriores serían insuficientes para explicar el fenómeno si no se tomara en cuenta que en otros países existen fuentes de empleo. Las empresas en los países de destino, valoran la mano de obra migrante porque es más barata, además de que muchas veces no les dan los mismos derechos laborales (seguro social, pago de horas extra, etc), que a los trabajadores legales. Los migrantes son apreciados en algunos sectores como, ciertas plantaciones, industrias manufactureras, y en servicios como restaurantes y centros de entretenimiento, porque desempeñan tareas que los nacionales evitan por ser desagradables o mal remuneradas, con menos exigencias y en condiciones laborales deficientes. Actualmente, muchos países están trabajando en políticas migratorias que involucran el refuerzo de muros fronterizos, aumento de agentes de migración y uso de tecnología para el control de la migración, y olvidan el trasfondo social que existe tras el fenómeno. No toman en cuenta la interacción entre oferta y demanda de trabajo, que es el motor que impulsa la migración, por eso es que no son efectivas. Para frenar la migración, es necesario ofrecer alternativas en el país de origen, y no erigir muros. La



migración hacia el extranjero no es un fenómeno exclusivo de algunos países, principalmente subdesarrollados, se hace presente en mayor o menor medida en la casi totalidad de los países, sin embargo, es una característica más acentuada de estos últimos, de los países pobres, cuya población en edad de trabajar busca mejorar sus condiciones de vida y en ese sentido asegurar otras expectativas para sus familias, otra parte, mínima, con estudios de postgrado tienden a buscar otras expectativas para mejorar sus niveles técnicos, científicos y económicos.

Si se toma en cuenta lo anterior, la migración en gran medida es consecuencia de un proceso desproporcional del crecimiento y desarrollo de los países, y que en cada uno, a nivel interno, se refleja en zonas y/o regiones, en particular de las zonas rurales a las zonas urbanas y de las poblaciones pequeñas a las más grandes, fenómeno que con el incremento de la tasa de natalidad, paulatinamente va creciendo la población económicamente activa dando como resultado un ejército de desocupados o que en el mejor de los casos, se les considera sub ocupados o semi-empleados, ubicados en las actividades de la denominada economía subterránea, conceptos que sólo sirven para crear una falacia que a la vez genera un velo que oculta la realidad.

Es de observarse que en otros casos, la migración es producto de la desestabilización política y social que priva en algunos países, y como consecuencia no existe certidumbre en sus economías, por ende no es garantía de que las familias puedan alcanzar un futuro mejor. Al menos para el caso de Guatemala, la migración se convierte en una válvula de escape del creciente desempleo y para mitigar la pobreza y pobreza extrema, así como la marginación, ya que la mano de obra empleada en el extranjero que



entra legal o ilegalmente principalmente a los Estados Unidos de Norteamérica obtiene mejores ingresos por su trabajo que a la vez parte de ellos lo envían a sus familiares, lo que se conoce como remesas de los migrantes.

Tales remesas, conforme pasa el tiempo van tomando grandes proporciones para ocupar en la actualidad uno de los principales lugares entre los rubros que generan divisas al país, hasta ahora después de las exportaciones de petróleo, además de mantener una mayor estabilidad en comparación con la situación del hidrocarburo.

### **3.2 Desempleo**

En la actualidad, el país han condicionado las prestaciones a la participación en actividades de formación, a la aceptación de puestos de trabajo considerados idóneos por la administración de prestaciones de desempleo o a la demostración de que se busca decididamente un empleo, asimismo, se ha dado paso al servicio de empleo para los desempleados, vía medios masivos de comunicación difundiendo información sobre vacantes, perfiles del personal que se requiere, desgraciadamente la realidad supera en mucho la demanda y este tipo de políticas que se implementan, entre ellos en Guatemala.

Cabe señalar, que alrededor del fenómeno del desempleo gira o en menor grado se encuentran vinculados los índices de delincuencia, llámense robos, asaltos, homicidios, secuestros, narcotráfico, casos que se han convertido en el modus vivendi, tal vez, de una pequeña parte de la gente desempleada, donde este último caso, además de ser un generoso modo de vivir que se mantiene al margen de las leyes, y a la fecha se ha



convertido en una grave amenaza que vulnera el marco legal al incrementarse la corrupción y como consecuencia la falta de credibilidad en las instituciones que imparten justicia.

Habría que agregar la creciente discriminación laboral existente en sus diferentes vertientes, misma que lacera las condiciones de vida de personas mayores de 40 años, hombres y mujeres, además de la discriminación a mujeres jóvenes y/o casadas o cuando menos son víctimas del hostigamiento sexual a fin de obtener un empleo o conservarlo.

Bajo esta vertiente, no se puede comparar el desempleo que existe entre los países desarrollados y los subdesarrollados, sus condiciones económicas son diametralmente distintas, los primeros con una predominante estructura financiera, productiva y comercial, y en ese sentido sus marcos o panoramas difieren en mucho, si los comparativos y justificaciones se han registrado, es por tratar de salir al paso de la manera más irresponsable e/o irrespetuosa, todo con el afán de lanzar discursos para el grueso de la población que no tiene la información económica real, con posturas o actitudes que adolecen del peso suficiente, manifiestan un alto grado de desconocimiento, induciendo que el desempleo no sólo existe en la ciudad capital sino también en la provincia donde es más elevado.

Si el número fuerte de la migración deviene de las raquíticas condiciones económicas de los países, mismos que adolecen de las suficientes fuentes de trabajo, así como de salarios dignos y condiciones laborales lacerantes, uno de los principales objetivos de la gente que migra de sus países de origen, es precisamente encontrar lo que no tienen en



ellos; el hambre, la sed, convertidos en necesidad apremiante para salir adelante económica y laboralmente, los obliga a migrar legal o ilegalmente, la única condición es encontrar el empleo ansiado.

Por ello, la migración se da hacia los países, zonas, regiones y ciudades que cuentan con una estructura económica superior a las de sus lugares de origen, donde les es más fácil, relativamente, ubicarse en trabajos mejor remunerados a pesar de no contar con condiciones laborales satisfactorias e incluso exponiendo la vida, luchando contra la adversidad.

Cabe mencionar que el grueso de esta población migrante es mano de obra no calificada o cuando mucho semi-calificada, que no está en posición de poner condiciones laborales, sino emplearse en lo que encuentre, conformada por campesinos, obreros, mujeres solteras y casadas, jóvenes con nivel medio profesional y profesional, pero que no dominan la lengua inglesa, estos últimos abundando como subempleados en sus países de origen, con puestos muy ajenos a sus perfiles y percibiendo sueldos raquíticos.

Otro aspecto de la migración, se da cuando en sus países de origen no encuentran los empleos y los sueldos que llenen sus respectivos perfiles profesionales, luego entonces se está hablando de mano de obra calificada, con niveles de preparación de postgrado, maestría y/o doctorado, por lo que al referirse a ellos se les señala como fuga de cerebros, que encuentran sueldos y condiciones dignas en países ajenos, donde se les pondera su preparación y capacidad, por lo que su tendencia es de una migración definitiva de manera legal.



Se vive un lapso donde lo que se refuerza es el sobajamiento hacia los países pobres y/o sud-desarrollados, donde con lujo se firman tratados en los cuales se legaliza el atropello y dignidad de los pueblos, cuando el poder de negociación de los países en desarrollo o pobres es raquítico, o de por sí mantienen un cúmulo de adversidades que han minado fuertemente su soberanía, es así que en estos documentos se da fe de los hechos por venir, por concretizase.

### **3.3 Generación de condiciones laborales decentes**

El trabajo decente tiene cuatro dimensiones:

- Las características del trabajo y empleo del que se trate.
- La capacidad de poder ejercer los derechos laborales.
- La seguridad.
- La capacidad de representación y diálogo con los empleadores.

El esfuerzo conceptual de la Organización Internacional de Trabajo, está relacionado con el movimiento universal a favor de la normatividad de los derechos humanos que siguió a la II Guerra Mundial y que ha ido avanzando en la definición de nuevas categorías de derechos individuales y colectivos. El ámbito de la economía y el trabajo, no han quedado al margen de esa creciente normatividad que aun dista mucho de estar acompañada de procesos nacionales para su codificación legal y su implementación real. No obstante, la claridad conceptual y la normatividad internacional ayudan a distinguir lo aceptable de lo que no lo es.



En la historia moderna, ha abundado el trabajo que no reúne las características que permitirían definirlo como decente. En las décadas recientes, sin embargo, se han conjugado tres procesos que han empeorado la situación laboral:

- La globalización de los procesos productivos.
- La flexibilización y correspondiente precarización del empleo.
- El incremento de los flujos migratorios masivos bien sean documentados y controlados o aquellos no controlados por los estados.

La globalización conlleva nuevas dinámicas de movimiento de capital y tecnología, que conjuntamente con avances en transportes de mercancía abre nuevas posibilidades de ubicar la producción donde los salarios y el poder organizativo de trabajadores son menores. Aunque el resultado para algunos es el acceso a nuevas fuentes de empleo, lo que es bueno en sí, se acompaña por el deterioro en las condiciones de trabajo y seguridad de empleo; otros pierden sus empleos y son generalmente inadecuados los programas de capacitación o compensación.

Esta rápida movilidad de capital y medios productivos tiene un impacto sobre la capacidad de organizar libremente la representación sindical. En nombre de flexibilización y eficiencia, son debilitados los regímenes legales protectores de derechos básicos laborales. Además, en ciertos países, donde hay falta de seguridad y sistemas judiciales débiles, es un peligro a la vida involucrarse en la organización sindical.



Otro factor que merece más atención ahora, es el fenómeno migratorio global. En un mundo de producción globalizada pero circunstancias de trabajo muy diferentes, y en el que las mercancías se mueven libremente pero no las personas, las migraciones incontroladas y el tráfico humano han crecido notablemente.

La Organización Internacional del Trabajo, ha propuesto cinco elementos fundamentales a estar presentes en una política migratoria:

- Un sistema, informado y transparente, de categorías migratorias con fines de empleo elaborado para dar respuesta a la demanda laboral nacional.
- Un enfoque de la gestión migratoria basado en las normas nacionales e internacionales y el Estado de derecho.
- La aplicación de normas mínimas y condiciones de empleo nacionales para todos los sectores de actividad.
- Contar con un plan de acción para oponerse a la discriminación racial y la xenofobia.
- Tener mecanismos institucionales de consulta y coordinación con los interlocutores sociales para la elaboración de políticas y su ejecución.

Adicionalmente, a estos cinco elementos claves la gestión de los trabajadores migrantes requiere también, entre otras, la lucha contra la trata, contrabando y explotación de personas por el crimen organizado, la cooperación internacional al desarrollo para reducir la necesidad migratoria de los trabajadores, motivar a los migrantes para que voluntariamente retornen a sus países de origen. Por último, pero no menos importante: poner en marcha políticas antidiscriminatorias por razón de género, raza, etnia u otras.



El fenómeno migratorio, ha sido sujeto de una nueva serie de consultas urgentes a alto nivel, como también lo fue la Comisión Global sobre la Migración Internacional (GCIM).

Con un enfoque balanceado del respeto para los derechos humanos y el reconocimiento de los beneficios económicos de la migración en general, se intenta ahora construir consensos internacionales sobre políticas que reduzcan el peligro y aumentan la seguridad de este mundo precario de migrantes. Una de las propuestas es tratar con migrantes bajo régimen del OMC, considerándolos como elementos del comercio mundial que se muevan con contratos fijos de trabajo. Esto puede dar más seguridad al trabajador que emigra por dos o tres años, pero ha levantado también mucha oposición no sólo por tratar seres humanos como algún bien del comercio internacional, sino porque no ofrece respuesta a los negativos regímenes y prácticas reales de explotación al trabajador y su falta de protección legal real.

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. Los temas relacionados con la discriminación están presentes en todo el trabajo de la OIT. Al promover la libertad sindical, por ejemplo, la OIT busca prevenir la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes. Los programas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen el apoyo a niñas y mujeres que están atrapadas en redes de

prostitución o explotadas en servicio doméstico obligatorio. La no discriminación, es el principio más importante del repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Las directrices de la OIT sobre legislación laboral incluyen el tema de la discriminación.

### **3.4 Derechos que se vedan al trabajador del Estado**

#### **3.4.1 Fomentar al diálogo social**

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales, son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado son los diálogos sociales, los cuales desde hace años vienen decayendo ostentadamente por lo que las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, aún no se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo, razón por la cual es importantísimo un diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado, pero en la actualidad en muy pocas ocasiones se logra que se ejecute un verdadero diálogo.



### 3.4.2 La libertad sindical y negociación colectiva

Un sindicato, es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción al empleador con el que están relacionados contractualmente, cuya función esencial la negociación colectiva la cual se realiza entre los trabajadores de una empresa, institución o sector con representantes del patrono siendo su finalidad llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación, pero si por alguna razón no se logra la misma en varias ocasiones se recurre a la medida de hecho como medida de presión para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, asimismo dicho sector es el más afectado por la falta de protección por parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que por no contar con el recurso humano necesario se les es imposible controlar los actos en contra de estos, dicha situación afecta directamente la posibilidad de afiliación de un trabajador a una organización sindical, además afecta la posibilidad de constituir sindicatos de trabajadores en relación de dependencia deteriorando significativamente la capacidad de la sociedad para fomentar el trabajo decente y la posibilidad de superar las secuelas del conflicto armado interno, por lo que dada la ausencia de una estructura organizativa a nivel sectorial, y de la marcada desarticulación y aislamiento en el que se produjeron las respuestas sindicales en todos los sectores del país, las características del comportamiento sindical tendió a limitarse a lo que se denomina negociación tradicional cuyas prioridades la necesidad de una transformación radical de sus organizaciones para hacer frente a las nuevas estrategias



empresariales, la cual puede asumir diferentes variantes como una oposición defensiva a las iniciativas empresariales, percibidas con un fuerte escepticismo por su carácter antisindical; una actitud de espera, sustentada en un diagnóstico que considera a las nuevas estrategias empresariales y a la desfavorable correlación de fuerzas como una coyuntura pasajera, se sustenta en la premisa de que las iniciativas empresariales no requieren de respuestas innovadoras por considerar que las nuevas filosofías y prácticas empresariales no son substancialmente diferentes de las anteriores, lo que permite a los sindicatos oponerse a la manera en que se implementan las iniciativas, sin oponerse a las ideas contenidas en las iniciativas la ausencia de una visión estratégica acerca de de las relaciones laborales se traduce en una creciente marginación de los sindicatos en decisiones que afectan profundamente las condiciones, ritmos y procesos de trabajo, al ofrecer soluciones tradicionales a nuevos temas y problemas emergentes en el espacio productivo. En los sectores del país, se tendieron a predominar en los sindicatos independientes cuyas estrategias se manejan a la defensiva caracterizada por una resistencia aislada y escasa capacidad propositiva por lo que las autoridades empresariales, lejos de conducir a una efectiva cooperación entre capital y trabajo, se ha traducido más bien en subordinación a estrategias decididas e implementadas unilateralmente por los patronos. En general, no se advierte en la dirigencia sindical del sector una reformulación real de sus estrategias ni tampoco la elaboración de una agenda propia que permita a estas organizaciones retomar la ofensiva y trascender su rol actual de simples correas de transmisión de las decisiones patronales.

### 3.4.3 Eliminación del trabajo forzoso

Si se siguen cerrando los caminos a la migración legal, se corre el riesgo de que aumenten el trabajo forzoso y la coacción para los trabajadores indocumentados, advirtió la Organización Internacional del Trabajo, situación a la cual las autoridades no han tomado en cuenta.

No se debe exagerar los problemas, pero tampoco ocultarlos bajo la alfombra. Si se cierran más los canales de migración legal mientras crece la demanda de mano de obra y algunos empleadores procuran obtenerla de cualquier forma las perspectivas son sombrías, y si bien hay pocos datos duros sobre ese problema hay evidencias claras de él.

En todo caso pocas Organizaciones No Gubernamentales (ONG), trabajan ese tema, los sindicatos le prestan poca atención y parece haber muy poca voluntad política para investigar las condiciones de contratación y empleo de los trabajadores migrantes indocumentados.

Los elementos de fuerza, coacción y engaño que definen la naturaleza de la explotación laboral a veces son difíciles de definir o tienen matices que complican su configuración, pero pese al consenso de que se trata como un problema que puede estar creciendo y a menudo se relaciona con los esfuerzos por impedir la migración, no se comprenden realmente los componentes de una situación de trata de personas en sectores como agricultura, construcción y servicios.



#### **3.4.4 Situación en la que se encuentran las mujeres guatemaltecas**

Como ha sido señalado, la legislación guatemalteca se caracteriza por un pronunciado contraste entre la adopción de algunas medidas positivas, como la Ley de Dignificación y la Promoción Integral de la Mujer, por una parte, y, por otra parte, la persistencia de disposiciones legales anacrónicas que mantienen distinciones injustificadas basadas en el género. La persistencia de esas disposiciones discriminatorias va en detrimento de los adelantos mismos que se procura lograr. Debe subrayarse a este respecto, que ya se ha señalado que muchas de esas disposiciones perpetúan la discriminación y requieren la introducción de cambios promovidos por representantes de la sociedad civil y, en ciertos casos, por los encargados de la elaboración de las políticas estatales. No obstante lo anterior, la Comisión considera que a las propuestas de reforma no se les ha prestado la atención necesaria a los efectos de su oportuna adopción.

En la esfera del derecho penal, tanto esta Comisión como miembros del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y representantes de la sociedad civil han instado prestar atención prioritaria al Artículo 200 del Código Penal, que dispone la extinción de la acción penal en los casos de violación o ciertos otros delitos sexuales, en virtud del matrimonio del perpetrador con la víctima, con lo que se contraviene el objeto y la finalidad de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar de la Violencia Intrafamiliar, así como las obligaciones internacionales del Estado. En 1997, la Comisión recomendó expresamente a todos los Estados miembros la derogación de esas disposiciones y publicó una recomendación específica a esos efectos en su Quinto Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Guatemala.



Además, conforme al Decreto 79-97, si bien muchos delitos sexuales, incluida la violación, se definen como delitos de acción pública, al mismo tiempo la Ley establece que dependen de la acción de la persona afectada. El requisito de que la parte afectada promueva la acción significa que, en realidad, esos delitos no son objeto de procesamiento de oficio, sino que sólo dan lugar al correspondiente procesamiento y castigo en virtud de la acción de la víctima o si el fiscal discrecionalmente lo promueve.

Por otra parte, los Artículos 179 y 180 del Código Penal siguen refiriéndose al abuso de la honestidad como uno de los elementos necesarios para probar determinados delitos sexuales. Como ha sido señalado por esta Comisión y por diversas otras fuentes, esas referencias están encaminadas a proteger un bien jurídico distinto de los derechos de la mujer misma, y tienden a aplicarse de modo de poner en tela de juicio o inculpar a la víctima, en lugar de garantizar el castigo del perpetrador.

Dentro del Código Civil, los Artículos 89 y 299, siguen creando distinciones basadas en el género que evidentemente se contraponen frontalmente con la obligación del Estado en materia de no discriminación e igual protección de la Ley. El Artículo 89 regula la autorización del matrimonio y establece una edad mínima, con consentimiento paterno, de 14 años para las niñas y 16 años para los varones. Organizaciones de mujeres, así como esta Comisión y el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), han llamado la atención del Estado sobre la necesidad de reforma a este respecto.



El Código establece, además que las mujeres deben esperar 300 días tras la disolución de un matrimonio o unión para celebrar otro. El Artículo 299 se refiere a la guarda o tutela legítima de menores, y dispone que corresponda dar preferencia al abuelo paterno, al abuelo materno, a la abuela paterna y a la abuela materna, en ese orden.

Si bien el Código de Trabajo en general, establece disposiciones legales distintas con respecto al trabajo de las mujeres y los menores, en algunas disposiciones unas y otros son tratados como equivalentes.

El encabezamiento del título cuarto, capítulo segundo es: trabajo de las mujeres y los menores de edad. Dentro de ese capítulo, el Artículo 147 dispone: "El trabajo de las mujeres y de los menores de edad ser adecuado a su edad, condiciones físicas o estado físico, y desarrollo intelectual y moral". El Artículo 139 requiere el reconocimiento del trabajo de las mujeres y de los menores (tratados como indistintos) en el sector agrario. Se ha informado también a la Comisión que si bien el régimen de seguridad social dispone el pago de pensiones a viudas de trabajadores, no las contempla en caso de fallecimiento de trabajadoras amparadas por el sistema. Los informes indican que se ha presentado un proyecto de ley sobre este punto.

Otro compromiso pendiente de cumplimiento es la tipificación penal del acoso sexual, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, suscrito en 1995. Si bien, desde entonces se han presentado diversos proyectos de leyes a ese respecto, es evidente que los mismos han quedado detenidos en el nivel de análisis a cargo de comisiones parlamentarias.



Organizaciones femeninas han señalado sistemáticamente, que la sanción de esas leyes es prioritaria, y reclamaron que se ponga fin a la demora sobre este tema.

Entre los adelantos legales logrados en los dos últimos años cabe mencionar la Ley de Desarrollo Social, sancionada en 2001, que adopta una concepción global del desarrollo y establece condiciones para una mayor integración de la mujer en el proceso de desarrollo económico, social, político y cultural. Reconoce el derecho al pleno ejercicio de la maternidad y la paternidad, a la asistencia sanitaria global, a determinar el número y el espaciamiento de los hijos, a la asistencia de la salud en materia de reproducción y a programas de planificación de la familia. Otras iniciativas son el Código Municipal, que requiere el establecimiento de una comisión sobre la familia, la mujer y el niño en cada Consejo Municipal, y la Ley de Consejos de Desarrollo, que promueve la participación de la mujer en el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano, Rural y Consejos Departamentales de Desarrollo. En el 2001, Guatemala tomó la importante medida de ratificar el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Durante su visita in loco, sin embargo, la Comisión recibió informes coincidentes en el sentido de que esos adelantos no han sido seguidos por otros cambios que son esenciales para remediar la discriminación sistemática que sigue impidiendo a la mujer ejercer plenamente sus derechos básicos. A este respecto, causa especial preocupación el hecho de que el Estado no ha adoptado las medidas necesarias para derogar disposiciones legales que discriminan por razones de género.



Debe atenderse y preservarse el imperio de la ley y el respeto de los derechos básicos, a través de un sistema jurídico que garantice esos derechos. Si el propio sistema legal codifica distinciones injustificadas basadas en el género, se vuelve una fuente de discriminación que perpetúa la subordinación de la mujer. Como la Comisión lo indicó en términos generales:

La discriminación de jure, es una violación flagrante de los compromisos internacionales libremente consentidos por los Estados y, aunque la igualdad formal no garantiza la eliminación de instancias de discriminación en la realidad, su reconocimiento permite impulsar transformaciones en la vida social, reclamando la autoridad del derecho.

### **3.4.5 Falta de protección a las mujeres trabajadoras**

Modalidades históricas de discriminación, han hecho que las mujeres guatemaltecas se vean excluidas del pleno goce de los beneficios del desarrollo nacional, así como de una participación plena en los correspondientes espacios de adopción de decisiones. Las mujeres siguen estando sub-representadas y tropiezan con serias limitaciones para ejercer sus derechos en las esferas económica y laboral. Son desproporcionadamente más pobres que los hombres guatemaltecos, tienen menos acceso a la educación y a la asistencia sanitaria, padeciendo altos niveles de mortalidad materna y desnutrición. Las mujeres indígenas y las mujeres atrapadas en situaciones de extrema pobreza, suelen sufrir múltiples modalidades de discriminación y exclusión social como las referidas. En tanto que el índice de desarrollo humano de la población en conjunto es de 0.54, el de las mujeres es tres veces menor (0.17).



Como lo reflejan los Acuerdos de Paz, la discriminación y exclusión que siguen experimentando las mujeres afecta no sólo a sus derechos, sino también al desarrollo integral de la sociedad guatemalteca en conjunto. En este sentido, la situación de discriminación que enfrentan las mujeres en Guatemala, dificulta el adecuado desarrollo del proceso de democratización y la consolidación del Estado de Derecho en ese país.

El Estado guatemalteco, ha dado el primer paso indispensable de asumir compromisos internacionales y nacionales importantes para respetar y garantizar los derechos de la mujer. El desafío prioritario que enfrenta Guatemala, consiste en cerrar la profunda brecha entre los compromisos que ha asumido y la discriminación que las mujeres siguen experimentando en su vida diaria. En especial, para garantizar los derechos fundamentales de la mujer debe prestarse urgente atención a la reforma jurídica y a un mejor acceso a la justicia, y es preciso adoptar medidas eficaces que reflejen, en la práctica, los compromisos adoptados por el Estado. Entre las medidas que se requieren figuran la incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos de las políticas y la adopción de decisiones por parte del Estado, la asignación de recursos suficientes para que ello sea posible, una mayor coordinación de la adopción de políticas con respecto a los derechos de la mujer, y la determinación de responsabilidades cuando los agentes estatales no cumplen las obligaciones del Estado en materia de igualdad y no discriminación.

En virtud de la apertura a nuevos espacios políticos suscitada por la conclusión del conflicto armado y por la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, las mujeres han logrado participar en la definición de los objetivos nacionales. En especial, han orientado



avances en la preparación del marco jurídico e institucional encaminado a superar formas históricas de discriminación basada en el género. Tomando como base los compromisos asumidos en el marco de los Acuerdos de Paz, y trabajando con la sociedad civil, el Estado ha adoptado varias iniciativas, como la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, la Ley Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, la Ley de Desarrollo Social, la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades. Además, el Estado ha extendido los mecanismos institucionales de promoción y protección de los derechos de la mujer con la creación de entidades tales como la Defensoría de la Mujer Indígena, el Foro de la Mujer, la Secretaría Presidencial de la Mujer y la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (CONAPREVI).

En las observaciones al presente informe, el Estado que en el marco de los avances en relación con la mujer debe mencionarse la ejecución de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de Equidad de oportunidades 2001–2006, mediante la cual bajo objetivos muy concretos las instituciones del Estado han desarrollado importantes acciones. Entre éstas, el Gobierno guatemalteco destacó la integración del clasificador de género en el presupuesto de instituciones gubernamentales que da visibilidad al presupuesto otorgado a favor de las mujeres. Esta acción tendrá a futuro un fuerte impacto y repercusión en cuanto al avance y promoción de la mujer en el entorno nacional. Asimismo, en términos generales, el Estado indicó que se ha reportado un importante avance en el año 2003 en distintos ámbitos, particularmente en lo económico y social, y en espacios de coordinación, diálogo y participación, sobre los cuales la Procuraduría de los Derechos Humanos no ha recibido información específica.



Durante la vista, la Comisión pudo verificar que subsiste un enorme contraste entre los compromisos positivos asumidos por el Estado y las escasas medidas adoptadas para aplicarlos en la práctica. Las mujeres guatemaltecas enfrentan graves dificultades para ejercer sus derechos fundamentales y siguen sufriendo discriminación tanto en la ley como en la práctica. Por ejemplo, no obstante la adopción de determinados adelantos legales, subsisten considerables disposiciones legales anacrónicas que discriminan sobre la base del género. Si la ley misma encierra distinciones injustificadas basadas en el género, lejos de garantizar el principio de la igualdad, perpetúa la subordinación. La violencia contra la mujer sigue siendo uno de los principales problemas de derechos humanos y seguridad humana, pero las mujeres que han estado sujetas a esa violencia o a la amenaza de la misma siguen tropezando con múltiples barreras cuando procuran obtener protección y garantías judiciales.

#### **3.4.6 Situación de la mujer en la esfera laboral**

Aunque el número de mujeres que actúan en el mercado de trabajo ha aumentado en forma sostenida, su remuneración, por igual tarea, sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres. En lugar de reducirse, esta disparidad se ha hecho más pronunciada a lo largo de la última década. En tanto que en 1989 el salario promedio de una mujer equivalía al 87% del de un hombre, en 2000 la proporción era de apenas 59%. Los informes indican que la disparidad entre hombres y mujeres que trabajan se hace más pronunciada a medida que aumenta el nivel de educación. Los datos disponibles reflejan un salario promedio de Q 1,842.77 para el hombre y de Q 1,005.19 para la mujer.



En su visita en marzo de 2003, la Comisión recibió información actualizada de varias entidades referente a la continua discriminación de la mujer en los sectores de maquiladoras y de trabajo doméstico, de parte de sus empleadores y a veces del Gobierno. En tanto que las trabajadoras de las maquiladoras en principio gozan de mecanismos de protección legal idénticos a los aplicables a otros trabajadores, existen denuncias de abusos en este sector, consistentes en amplios horarios compulsivos de horas extra, malas condiciones de trabajo y acoso, aunados a falta de adecuada inspección y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo. Las trabajadoras domésticas, por su parte, suelen estar privadas de los derechos mínimos de los que deberían gozar, pero el Congreso no ha sancionado reformas que les garanticen igual protección de la ley.

Debe señalarse que un alto porcentaje de mujeres trabajan en el sector informal del mercado de trabajo, lo que las expone a inconvenientes adicionales. La Corte Interamericana Derechos Humanos, ha recibido información de los sectores estatal y no estatal sobre las medidas adoptadas para proponer reformas del Código de Trabajo, encaminadas a establecer mayor igualdad entre mujeres y hombres, pero aún no ha recibido información en cuanto a resultados concretos. Además, inclusive representantes del Estado afirman que si bien el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo, están encargados de ocuparse de la seguridad social y de la salubridad ocupacional de los trabajadores, en la práctica la reglamentación y aplicación *de las normas de protección en esas esferas es letra muerta.*



El Estado ha proporcionado información sobre algunas medidas que está tomando el Departamento de Promoción de las Mujeres que Trabajan, en el marco del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Se informa que en 2002, ese departamento proporcionó capacitación a 252 inspectores de trabajo sobre igualdad de género en relaciones laborales y sobre la aplicación coercitiva de los derechos laborales de las trabajadoras. El Estado informó además, que a mediados de 2002 dicho departamento comenzó a sistematizar denuncias de violaciones de la legislación laboral presentadas a la Inspección General de Trabajo por trabajadoras del sector de las maquiladoras. Se afirma que se formularon denuncias contra un promedio de 110 compañías por mes; 38 compañías fueron identificadas como transgresoras reincidentes, y otras han sido investigadas y los inspectores han emitido recomendaciones. Además, con respecto a la situación de las trabajadoras de hogares privados, el Estado informó que dicho departamento está realizando un estudio referente a la participación de niños y adolescentes en el trabajo domiciliario, para exponerlo como una de las peores modalidades de trabajo infantil. El Estado dio cuenta también de los esfuerzos orientados a brindar acceso a la información sobre derechos y recursos laborales a través de la distribución de 25,000 boletines de información en diversas oficinas del Ministerio de Trabajo, en que se detalla la manera de denunciar las violaciones de derechos humanos. Como es natural, existe una estrecha conexión entre acceso a la educación y progreso en el mercado de trabajo.

La persistencia de distinciones legales anacrónicas e injustificadas basadas en el género contraviene el objeto y la finalidad de los compromisos positivos adoptados por el Estado y debe ser corregida sin dilación. Debe hacerse que la ley respete las normas de



igualdad y no discriminación. Las recientes estrategias adoptadas por el Estado para hacer frente a la discriminación jurídica y fáctica contra la mujer demuestran que es necesario asignar suficiente atención y recursos al tema para garantizar su aplicación. Las medidas adoptadas demuestran que es factible y esencial adoptar reformas adicionales.

Deben abordarse dos desafíos prioritarios adicionales para que el Estado y la sociedad civil, puedan garantizar el pleno ejercicio de sus derechos por parte de las mujeres. Primero, es esencial que la administración de justicia sea más asequible y eficaz para las mujeres que buscan protección para sus derechos básicos. Segundo, las normas que han sido adoptadas para salvaguardar los derechos de la mujer deben traducirse en medidas concretas a través del establecimiento y fortalecimiento de las políticas, programas y servicios necesarios.

La esfera de la promoción y protección de los derechos de la mujer, es un ámbito en que el respaldo de la comunidad internacional y de la comunidad regional puede cumplir un papel vital. No se trata sólo de otorgar respaldo a través de financiamiento, sino también de llevar a cabo intercambio de información y prácticas óptimas encaminadas a facilitar avances positivos.

La creciente presencia de las mujeres en el mundo del trabajo: Nuevos desafíos para las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales se han visto enfrentadas en los últimos años a una serie de dificultades relacionadas a los profundos cambios que vienen ocurriendo en el mundo del

trabajo. Los procesos de ajuste y reestructuración productiva, así como las transformaciones en los patrones de estructuración del Estado y en las relaciones de este con la economía y la sociedad, han tenido fuertes impactos en las formas de regulación de las relaciones entre los actores sociales y, en particular, en las normas e instituciones básicas del mundo del trabajo.<sup>17</sup> Los procesos de flexibilización han disminuido la normativa protectora y provocado, en muchos casos, un debilitamiento del movimiento sindical y de los sistemas y procesos de negociación colectiva.

Varios factores contribuyen a la reducción de la proporción de asalariados en el conjunto de la fuerza de trabajo, y, consecuentemente, de la base tradicional de los sindicatos. Entre estos factores se destacan el aumento de los niveles de desempleo, los cambios en la composición del empleo y los procesos de externalización y subcontratación, que subdividen y fragmentan los antiguos colectivos de trabajadores, expulsando importantes contingentes de estos para fuera de los ámbitos de la negociación y la contratación colectiva. A eso se suman los procesos de relocalización productiva, o sea, la tendencia de muchas empresas a abandonar los centros industriales más antiguos y consolidados, con fuerte tradición obrera y sindical.

Todo eso pone a los sindicatos frente a nuevos y complejos desafíos. Uno de ellos se refiere a la creciente incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo. A pesar de los cambios cualitativos en los patrones de participación laboral femenina y de la disminución de algunas de las brechas entre mujeres y hombres observadas en la presente década en el mercado de trabajo, las mujeres siguen estando sub- representadas en formas de

---

<sup>17</sup>Ermida Uriarte, 1996, *Globalización y Relaciones Laborales*, pág 15



trabajo precario y desregulado, que se encuentran, con frecuencia, fuera del ámbito de la legislación laboral, la representación sindical o la negociación colectiva. Entre esas situaciones se destacan, por ejemplo, el servicio doméstico, el trabajo a domicilio y diversas formas de trabajo subcontratado.

Esa diversidad de situaciones pone a los sindicatos frente al desafío de desarrollar la capacidad de representar y organizar colectivamente un conjunto de trabajadores y trabajadoras que, bajo muchos aspectos, es mucho más heterogéneo, y que se aleja cada vez más del modelo dominante de trabajador al cual su actuación estuvo predominantemente dirigida: El trabajador de sexo masculino, industrial (o minero), blanco, adulto. Crecientemente se reconoce que esa heterogeneidad se refiere no solamente a la diversidad de situaciones de trabajo, relaciones laborales y contractuales en las cuales se encuentran distintos sectores de la clase trabajadora, sino también a otros factores, entre los cuales se destaca el sexo, la edad, la raza o etnia.

Por otro lado, la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo abre también nuevas potencialidades para el movimiento sindical. El aumento de su presencia puede contribuir a visibilizar una serie de formas de inserción laboral (muchas de ellas bastante precarias) y de problemas que afectan a los trabajadores de ambos sexos. Entre ellos, los relativos a las insuficiencias de los nuevos modelos productivos en términos de generación de nuevos puestos de trabajo y a diversos aspectos relativos a la calidad del empleo. Por ejemplo: Como se ha evidenciado en varios estudios realizados en América Latina, la consideración de la presencia femenina en los diversos niveles de las cadenas de subcontratación que se definen y redefinen a partir de las estrategias de competitividad



de muchas empresas dinámicas y vinculadas al sector exportador evidencia, entre otros aspectos, el carácter limitado y poco sistémico de muchas de esas estrategias, la manera desigual como se distribuyen las calificaciones a lo largo de las cadenas productivas y de los territorios en los cuales ellas se asientan, la insuficiencia de políticas de capacitación y productividad que se dirigen solamente a las empresas más modernas y competitivas ubicadas en la punta de las cadenas, las nuevas formas de articulación entre el empleo formal y el empleo informal, etc.

Otro tema que pasa a ser visibilizado a partir de la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo (y del fortalecimiento de sus demandas, es el de los conflictos entre la vida laboral y las responsabilidades familiares y el poco espacio dejado para esa última por un modelo de organización productiva basado con frecuencia en largas jornadas y en la intensificación del trabajo. Inicialmente pensado como un problema específico de las mujeres, se empieza a avanzar (en especial en los países desarrollados) hacia la comprensión de que la armonización entre esas dos dimensiones fundamentales de la vida es una necesidad y un derecho de los trabajadores de ambos los sexos, así como de sus familias.

Esos son solamente algunos de los ejemplos de las potencialidades que puede significar para los sindicatos la presencia creciente de las mujeres en el mundo del trabajo, desde que estos tengan la capacidad de dar respuesta a esa creciente heterogeneidad, escogiendo e integrando en una estrategia común de acción la diversidad de problemas e intereses de distintos sectores de la clase trabajadora.



Sin embargo, hasta ahora, en América Latina, las nuevas situaciones, problemas y desafíos creados por la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo no han sido recogidos en toda su magnitud por el movimiento sindical. Muchas demandas de género han quedado sin representación, sea en las agendas sindicales, sea en los procesos de negociación colectiva. Con frecuencia, las trabajadoras están sub-representadas en la dirigencia sindical, incluso en empresas y ramas productivas en las cuales responden por un porcentaje significativo, cuando no mayoritario, de la fuerza de trabajo. En muchos casos se observa la falta de receptividad de los sindicatos, para modificar una cultura esencialmente masculina, que no reconoce rango sindical a muchos problemas propios del género y a veces resiste a la incorporación de mujeres en los niveles directivos. Por otro lado, las dificultades de tiempo de las propias trabajadoras, que tienen que combinar sus responsabilidades laborales y familiares, son barreras adicionales a la participación femenina en la vida sindical.

Aunque se han experimentado avances significativos en la movilización de las mujeres sindicalistas y se observa una creciente preocupación de las dirigencias sindicales por la situación de las trabajadoras, falta desarrollar estrategias y mecanismos organizativos efectivos tendientes a incorporar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una línea estratégica y permanente de la política sindical.

Para superar estos obstáculos, las grandes centrales sindicales mundiales han subrayado que la igualdad y integración de la mujer en los organismos y agendas sindicales es de primordial importancia. En los últimos cinco años, en varios países de América Latina, las dirigentes sindicales han desplegado serios esfuerzos para aumentar su peso en las



estructuras sindicales. Con el fin de establecer una estrategia común a nivel del Mercosur y potenciar sus acciones a nivel nacional, por ejemplo, fue creada la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Mercosur (CM-CCSCS), integrada por representantes de los cinco países de esa subregión (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay). Uno de los resultados importantes de la actuación de la CM-CCSCS ha sido la inclusión del tema de género en la Declaración Socio-laboral del MERCOSUR firmada, en diciembre de 1998, por los jefes de Estado de los cinco países.

En Brasil, las Comisiones de la Mujer de las tres principales centrales sindicales (CUT, CGT y Força Sindical, lograron establecer cuotas mínimas para mujeres en todos sus niveles de dirección. En el resto de los países existe un esfuerzo de fortalecimiento de las Comisiones, Departamentos o Secretarías de la Mujer, a través de diversas estrategias destinadas a incorporar las demandas de género en las pautas sindicales y a promover el liderazgo sindical de la mujer (como, por ejemplo, programas de capacitación). Aun cuando existe poca información al respecto, se estima que alrededor del 15% en Chile y del 10% en Paraguay de la dirigencia sindical está ocupada por mujeres.

Como ejemplo de este esfuerzo por lograr la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo a través de la efectiva incorporación de una perspectiva de género en la agenda sindical, se destaca la experiencia de elaboración del Mapa de las cuestiones de género, una iniciativa conjunta de las tres principales centrales sindicales brasileñas (CUT, CGT y Força Sindical), con el apoyo del DIEESE (Departamento Inter-sindical de Estadísticas y Estudios Socio-Económicos) y del Fondo para la Equidad de Género de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional.

## CAPÍTULO IV



### 4. Simulaciones en las contrataciones de trabajadores públicos del Estado

Simulación y disimulación de los contratos de trabajo como forma de desvirtuar su naturaleza jurídica, con especial énfasis en las relaciones laborales de servidores públicos y el Estado, tema de trascendental importancia y actualidad en Guatemala, por lo que se hace necesario su estudio y derivado del mismo, así como de los diferentes criterios.

Manuel Ossorio la define como una: "Alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato. La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten. De esa definición se desprende que la simulación puede tener una de dos finalidades: aparentar un acto inexistente u ocultar otro real."<sup>18</sup>

Se puede afirmar entonces, que la simulación es toda operación en virtud de la cual se crea una situación jurídica aparente que difiere de la situación jurídica verdadera, producto de la ocurrencia de determinadas circunstancias adversas a los intereses patrimoniales de las partes contratantes.

---

<sup>18</sup>Ossorio Manuel, **Dirección de ciencias jurídicas y sociales**, Pag. 707



Ferarra dice: “Que la simulación es la declaración de un contenido de voluntad no real, emitido conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquél que realmente se ha llevado a cabo; o el acuerdo de partes de dar una declaración de voluntad a designio divergente de sus pensamientos íntimos, con el fin de engañar inocuamente en perjuicio de la ley o de terceros”.<sup>19</sup>

En líneas generales luego de afirmar que simular es, como ya se ha dicho, fingir la existencia de un acto totalmente irreal y que simular equivale a crear un acto configurándolo de tal forma que produzca una apariencia de veracidad tanto por su estructura como por su forma de confección, a ello también se debe indicar que mediante la simulación también se encubre la naturaleza de un acto bajo la apariencia de otro.

#### **4.1 Base Legal de la contratación de las relaciones laborales de los servidores públicos en Guatemala**

##### **4.1.1 La Constitución Política de la República de Guatemala**

Contiene regulaciones específicas para los trabajadores del Estado, en especial de los Artículos 107 al 117. La Carta Magna preceptúa que 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 las leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

---

<sup>19</sup>Ferarra Francisco, *enciclopedia jurídica OMEGA*, Pág. 104



#### **4.1.2 La Ley de Servicio Civil**

Contenida en el Decreto número 1748 del Congreso de la República, entró en vigencia el 1 de enero de 1969. Dicha ley contempla los fundamentos y principios filosóficos del sistema, las normas básicas y estructura técnico-administrativa para su operación, designando a la Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC- como ente responsable de velar por su adecuada aplicación.

#### **4.1.3 Código de Trabajo**

Contenido en el Decreto 1441, en el que se desprenden los principios fundamentales del derecho las mínimas garantías y lineamientos para el cumplimiento, de la norma para garantizar el cumplimiento por parte del patrono.

#### **4.2 Instituciones que forman el sector público en Guatemala**

1. Organismo Legislativo.
2. Organismo Judicial.
3. Organismo Ejecutivo: Presidencia de la República y sus dependencias adscritas, secretarías, ministerios de Estado, entidades descentralizadas y autónomas.
4. Órganos de Control Político: Procuraduría de los Derechos Humanos y Tribunal Supremo Electoral.
5. Órganos de Control Jurídico-Administrativo: Corte de Constitucionalidad.



6. Ministerio Público, Contraloría General de Cuentas y Procuraduría General de la Nación.
7. Registro General de la Propiedad.
8. Municipalidades de la República.

Existen algunos entes estatales que tienen sus propias regulaciones legales de las relaciones laborales, tal es el caso del Organismo Legislativo, que se encuentra contenida en la Ley de Servicio Civil, el Organismo Judicial no está afecto a las normas de la Ley general, porque tiene establecida su propia ley contenida en el Decreto Número 48-99 del Congreso de la República. Asimismo, el Organismo Judicial igualmente está regulado por sus propias disposiciones legales tal es el caso de la Ley de la Carrera Judicial, contenida en el Decreto Número 41-99 del Congreso de la República.

Para el Organismo Ejecutivo se aplica la Ley de Servicio Civil, con algunas excepciones: La Ley no opera para el personal que pertenece al servicio exento de la presidencia de la República y sus dependencias adscritas o no, así como Secretarías de la Presidencia. Para los ministerios de Estado, la ley no cubre al de la Defensa Nacional, rigiéndose éste por la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Decreto No. 72-90 y sus modificaciones.

Para el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Ley solamente cubre una parte de sus empleados. El personal de embajadas y consulados atiende a las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Diplomático. Para el Ministerio de Gobernación, la Ley solamente cubre a los empleados de la planta central, Tipografía Nacional y Gobernaciones



Departamentales. El personal de las Direcciones Generales de la Policía Nacional, de la Guardia de Hacienda, del Sistema Penitenciario y de Migración son considerados como pertenecientes a los cuerpos de seguridad civil por ende al servicio exento.

En el Ministerio de Educación, la Ley marco cubre solamente a un escaso porcentaje de empleados administrativos. El personal clasificado como maestros, es regulado por la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional.

En las entidades descentralizadas, existen dos grupos: Las que cuentan con régimen de administración de personal y de salarios propios y las que NO cuentan con régimen propio de administración de personal. Estas últimas manejan sus relaciones laborales con base en la Ley de Servicio Civil y sus disposiciones internas, con excepción de la selección de personal en donde sólo algunas de ellas dependen de ONSEC.

#### **4.3 Principios laborales**

“Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral. En esta materia, se produce una disidencia doctrinal similar sobre el concepto y realidad de los principios general del derecho. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan a aceptar los principios siguientes: 1ro. El trabajo no debe ser considerado mercancía; 2do. El salario deber garantizar un medio de vida conveniente; 3ro. El salario deber ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor; 4to. El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas; 5to. Las leyes y demás normas laborales



deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren; 6to. En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, se han de preferirse la más favorable al trabajador; 7mo. Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general.”<sup>20</sup>

#### **4.4 Elementos esenciales de la relación de trabajo**

Para que exista la relación de trabajo, deberán existir estos tres elementos esenciales: La prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

##### **4.4.1 La prestación de un trabajo personal**

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual), implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del empleador.

##### **4.4.2 La subordinación**

A mi juicio, la subordinación es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el empleador, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador. La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral.

---

<sup>20</sup>Cabanelas Guillermo, **Ob. Cit.**, Pag. 417.



#### 4.4.3 El pago del salario

El otro elemento de la relación de trabajo, es la contraprestación por el trabajo prestado es decir, el pago de un salario. El salario, es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo es evidente que, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del empleador y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del empleador de pagar una retribución (pago de un salario).

#### 4.5 Soluciones integrales en materia laboral

El disfraz o simulación de los contratos de trabajo que utilizan otros **tipos de contratos** de carácter civil o hasta mercantil, llegó a ser tan perjudicial para los trabajadores a nivel mundial y para las políticas social y fiscal o de lucha contra la pobreza de cada país, que provocó que la Organización Internacional del Trabajo, abordara el tema en la Asamblea anual del año 2006, en donde representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empresarios negociaron y votaron a favor de una recomendación que ayude a los gobiernos a eliminar este mal, generado por los empleadores, tanto privados como gubernamentales, para reducir costos en perjuicio del trabajador. La tasa de empleo, al disfrazar el contrato de trabajo, no ayudó a los países en vías de desarrollo a incrementarlo; al contrario se dejaron de pagar miles de dólares que correspondían a los trabajadores y trabajadoras por su trabajo, ideas e iniciativas aportadas en beneficio de



las empresas y afectaron las condiciones laborales, cayendo en situaciones socialmente peligrosas. Es decir, se alejaron de la senda del concepto del trabajo decente.

En Guatemala, ocurre exactamente lo mismo y no se paga o se evita el disfrute, según el caso, a la trabajadora y al trabajador a beneficios o prestaciones laborales, en consecuencia de la simulación en la contratación, siendo éstas de importancia para el bienestar familiar y desarrollo social que cada familia merece y siendo éstas las que la Ley establece y que son consideradas de suma importancia, entre otras, como:

- a. Jubilación por vejez o incapacidad;
- b. Atención médica y hospitalaria para la madre trabajadora y a sus hijos;
- c. Atención médica que incluye:
  - suspensión por enfermedad;
  - suspensión por accidente;
- d. Pago de las prestaciones pecuniarias derivado de lo anterior;
- e. Vacaciones;
- f. Séptimo día;
- g. Indemnización por despido injustificado;
- h. Indemnización por muerte;
- i. Ley de Bonificación Anual para el Sector Público y Privado (Bono 14);
- j. Aguinaldo;
- K. Licencia con goce de salario, pre y postnatal; y
- l. Pago por trabajo en jornada extraordinaria.

Efectivamente, al vedar al trabajador de estos beneficios, se redujeron los costos de producción o de funcionamiento, pero ello en ningún momento se tradujo en precios más



accesibles para el consumidor, ni en mejores condiciones laborales, sociales o salariales para el trabajador y trabajadora, como muchas veces se afirma con absoluta desvergüenza, pero sí en mayores utilidades para las empresas. Esto ocurre aun con la enorme inversión en promoción que recibe la responsabilidad social empresarial, los Códigos de Conducta o las campañas de valores a lo interno de empresas e instituciones. En el sector público el encubrimiento sirve para pagar favores políticos, tal cual lo reportan los medios de comunicación en algunas oportunidades.

Es necesario tener en cuenta los compromisos de la comunidad internacional, con la promoción de la inclusión social y el empleo como condiciones esenciales para la reducción de la pobreza y el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, considera que el crecimiento económico es una condición esencial pero no suficiente para reducir la pobreza. Para lograrlo, será necesaria una reorientación del crecimiento en favor de los pobres. Es necesario realizar cambios en instituciones, leyes, reglamentos y prácticas que son parte del proceso que genera y perpetúa la pobreza.

Asimismo, se hace constar que para cualquier guatemalteco que quiera optar a su jubilación ante el seguro social, el trámite resulta demasiado lento, además que en ocasiones el resultado del trámite resulta negativo al solicitando perdiendo aproximadamente tres años en la gestión, esto ante la mala supervisión patronal del seguro social.



- **Respuesta estatal ineficiente**

El Gobierno no asume su responsabilidad y le presta poca atención a la explotación infantil, la cual es puerta de acceso a delitos mayores, como la trata y la prostitución.

- **Pocas denuncias**

En todos estos casos menos del 5% son denunciados ante las autoridades correspondientes los cuales igualmente no inician investigaciones de oficio, es decir que la Policía Nacional Civil y Procuraduría General de la Nación.

Asimismo, el robo de la infinidad de los niños trabajadores es prácticamente inevitable ya que si bien apoyan a sus padres o familias.

En el país, en el área rural es usual que los menores de edad trabajen en diferentes empleos, no considerando la peligrosidad del mismo, en las fotografías a continuación se muestran varias escenas de niños que laboran sin ninguna proyección o tutela.

#### **4.6 El desempleo en Guatemala genera emigración y economía informal**

La escasa oferta de trabajo es el principal factor que empuja hoy a los guatemaltecos a emigrar o engrosar el sector informal de la economía, opinaron expertos y dirigentes sindicales reunidos en esta capital. Guatemala tiene una Población Económicamente Activa (PEA) de 4,9 millones de personas, de las cuales sólo el 22,5 por ciento cuentan con un empleo formal, de acuerdo con estadísticas oficiales que datan de 2004.

El 7,5 de la PEA está totalmente desocupado, mientras el 70 por ciento sobrevive con puestos temporales, ventas callejeras o trata de encontrar una alternativa fuera del país.



Un factor que dificulta la calidad de los puestos de trabajo es la debilidad del sector sindical, propiciada por los patronos y consentida por el gobierno, denunció Rigoberto Dueñas, de la Central de Trabajadores de Guatemala.

#### **4.7 Organización Internacional del Trabajo prevé mayor desempleo en la región**

Según el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se generarán menos empleos en el 2009 producto de la crisis económica. Existen unas proyecciones de crecimiento de entre el dos por ciento y el tres por ciento frente al cinco por ciento de promedio en los últimos cinco años la generación de empleo será insuficiente para el aumento de la oferta laboral y por tanto, probablemente subirán los niveles de desempleo en la región.

Sobre todo, porque los mercados laborales de Centroamérica presentan una deficiencia estructural para la generación de trabajo decente debido a su estructura productiva poco diversificada.

En Guatemala, el registro del desempleo abierto presenta serias deficiencias, como corresponde a una economía poco formalizada. Es difícil creer que durante una crisis económica como la de los años ochenta, las tasas de desempleo hayan oscilado en torno al tres por ciento (2,2% en 1980, 3,5% en 1987 y 2,0% en 1989). Ahora bien, aunque éste no sea un indicador correcto de la dimensión de las dificultades para obtener empleo (especialmente entre la población indígena), sí puede tomarse en cuenta para seguir las variaciones del problema, así como para examinar su composición interna.

El sub-registro del desempleo es más agudo en las mujeres, porque éstas tienden a declararse como amas de casa (inactivas) cuando quedan desempleadas. Sin embargo, las cifras señalan que sufren regularmente de un mayor desempleo que los varones. Durante los ochenta, sus tasas fueron casi el doble de las de ellos, lo que significaba que llegaban a ser un 40% del total de desempleados.

El desempleo afecta más duramente a la población joven, y en su interior, las jóvenes sufren más el problema que sus coetáneos varones. Estas diferencias son aún más grandes cuando se trata de obtener el primer empleo: en 1987, sólo un tercio de los varones desempleados entre 15 y 30 años eran nuevos entrantes al mercado de trabajo, mientras entre las jóvenes desempleadas la mitad de ellas no había conseguido su primera ocupación.

La composición del desempleo abierto por ramas de actividad, muestra que la desocupación en la industria afecta más a los hombres y el que se produce en el sector servicios golpea más a las mujeres, aunque también alcanza a un número considerable de desempleados varones.



- **La representación y participación de la mujer en la determinación de la política del Estado**

La situación de la mujer en la Ley, analizada es importante medida, las percepciones y la experiencia de los responsables de diseñar y sancionar leyes y políticas. Sin embargo, más allá de la esfera de los mecanismos creados específicamente para abordar el tema de los derechos de la mujer, las mujeres siguen estando gravemente sub-representadas en cuanto a participación electoral y ejercicio de cargos públicos electivos. Para dar apenas unos pocos ejemplos, cabe señalar que en el Poder Ejecutivo las mujeres son titulares de tres de 13 ministerios. De los 113 diputados del Congreso, diez son mujeres; a nivel departamental, las mujeres ejercen seis de 22 cargos, y a nivel local, tres de 330 Alcaldes son del sexo femenino. Ninguna de las secretarías generales de los partidos políticos establecidos están a cargo de mujeres.

La participación de la mujer en los partidos políticos se caracteriza por ser sumamente limitada y casi inexistente, y no existen garantías normativas que permitan atender la necesidad de participación equitativa de mujeres y hombres dentro de los partidos políticos. Aunque las organizaciones de mujeres han priorizado la necesidad de adoptar medidas legales y de políticas para incrementar la representación y participación de las mujeres en cargos políticos, y se han planteado proyectos de leyes, inclusive por parte de la Oficina Nacional de la Mujer, el Congreso no ha adoptado medidas tendientes a avanzar a este respecto. Tal como lo ha indicado la Comisión en términos generales.



La representación minoritaria de la mujer en el gobierno en todos los países de las Américas, demuestra la necesidad de acciones adicionales por parte del Estado, juntamente con iniciativas de la sociedad civil, para lograr un verdadero respeto al derecho de la mujer de participar en la vida política, en cumplimiento de las normas internacionales. Como lo han reconocido las comunidades regional e internacional, la consecución de una participación libre y plena de la mujer en todas las esferas de la vida pública es una obligación que bien podría exigir la adopción de medidas especiales de acción afirmativa concebidas para hacer realidad la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

El Estado tampoco ha planteado medidas oportunas y concretas, tendientes a hacer frente a los obstáculos que impiden que gran un número de mujeres participen en el proceso electoral como votantes. Si bien modalidades históricas de estereotipos y discriminación han obstaculizado la participación de la mujer, también han contribuido a suscitar esos efectos barreras pragmáticas tales como falta de documentos de identidad oficiales o padrones electorales. De los votantes empadronados aproximadamente el 57% son hombres y el 43% mujeres.

*Los informes indican que alrededor del 30% de las mujeres elegibles para votar no están registradas, especialmente en comunidades indígenas y rurales.*

Si bien con posterioridad a las elecciones de 1999, se han formulado proyectos tendientes a abordar esos problemas, nada se ha hecho aún a ese respecto.



En cuanto a la participación en la vida política a nivel local, ha habido innovaciones. Como ya se señaló, el Código Municipal requiere el establecimiento de una Comisión sobre la Familia, la Mujer y el Niño en cada Consejo municipal, y la Ley de Consejos de Desarrollo promueve la participación de la mujer en el Consejo de Desarrollo Urbano Rural y en los Consejos de Desarrollo Departamentales. El reconocimiento del papel de la mujer en esas circunstancias, ha sido recibido con beneplácito, como primer paso importante. No obstante, durante la visita de la Comisión organizaciones femeninas manifestaron fuerte preocupación con respecto a cuestiones de aplicación, y en especial al requisito del Artículo 72 del Reglamento del Consejo de Desarrollo Urbano Rural de que las organizaciones femeninas no reconocidas como personas jurídicas deben adquirir y acreditar esa calidad dentro de un plazo de seis meses para poder participar de los diferentes niveles de los Consejos de Desarrollo. Las organizaciones femeninas indicaron que este requisito en la práctica excluye, en lugar de incluir, a las entidades locales carentes de recursos para contratar los servicios de abogados que tramiten esa acreditación.

Si bien los niveles de representación en cargos públicos muestran escaso aumento, ha habido modestos adelantos en cuanto a la representación de las mujeres en el Poder Judicial. En conjunto, el 27% de los jueces y magistrados son mujeres y el 41% del personal judicial de apoyo y el 34% del personal administrativo está constituido por mujeres. Los datos más recientemente publicados reflejan un incremento del dos por ciento, con respecto al año anterior, en la participación femenina en el Poder Judicial.

En cuanto al papel de la mujer en otros ámbitos de políticas, una iniciativa promisoría ha sido la creación de la Oficina de Igualdad de Género en la Policía Nacional Civil (PNC). Esta oficina está encargada de incorporar y promover internamente la conciencia sobre cuestiones de género dentro de la institución y en los servicios que dispensa. En cumplimiento de esa misión presta servicios de capacitación para funcionarios y autoridades en materia de violencia de género y equidad de género, y según un último informe se realizó un estudio sobre la situación en materia de igualdad de género dentro de la propia PCN. Además, en el plan de estudios de la Academia de la PNC se incluyen cursos sobre violencia doméstica e igualdad de género. Teniendo en cuenta que las mujeres comprenden un pequeño porcentaje de las fuerzas policiales (alrededor del 10%), y aún no han obtenido acceso a cargos de decisión (mucho menos del 1% ocupan cargos de ese nivel), y como esas modalidades de asignación de tareas, capacitación y relaciones interpersonales siguen reflejando desigualdades basadas en el género, se espera que esas iniciativas permitan superar esos estereotipos.

Dadas las múltiples formas de discriminación con que tropiezan muchas mujeres indígenas, la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena representa una iniciativa promisoría. Durante su visita, la Comisión recibió información sobre actividades realizadas por esta oficina, inclusive en cuanto a capacitación de dirigentes en Huehuetenango; difusión de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Igualdad de Oportunidades para 2001-2006; la difusión de información sobre la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la aplicación coercitiva de ese instrumento; la promoción de la inclusión de la igualdad de género en iniciativas sobre reformas legales a nivel local y nacional, así como la labor



encaminada a garantizar la observancia de compromisos asumidos en el ámbito internacional, regional y nacional con respecto a los derechos de la mujer.

En relación con la política estatal referente a los derechos de la mujer, en virtud de los Acuerdos de Paz Guatemala ha logrado algunos avances en la creación de nuevos mecanismos para la promoción y protección de esos derechos. En gran medida, esas iniciativas han sido elaboradas en consulta con la sociedad civil y en respuesta a las prioridades identificadas por la misma, e incluyen consultas continuas sobre la aplicación de la respectiva política. Son ejemplos de iniciativas a este respecto la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Igualdad de Oportunidades para 2001-2006, elaborado a través de consultas con la sociedad civil. Estos establecen las medidas, programas y proyectos que los organismos estatales responsables del desarrollo integral de la mujer en condiciones de igualdad deberán aplicar. El desafío actual, consiste en lograr una efectiva realización de esos objetivos.

En cuanto a las entidades responsables de promover y proteger los derechos de la mujer, en el año 2000 se creó la Secretaría Presidencial de la Mujer, con el objeto de promover el desarrollo general de la mujer, proponer políticas públicas y procurar el cumplimiento de las obligaciones del Estado a nivel regional y nacional, con la participación de instituciones del Estado y de la sociedad civil. El Órgano Nacional de Coordinación de la Prevención de la Violencia Familiar y la Violencia contra la Mujer fue establecido también en 2000. También cumplen un importante papel la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI), la Oficina Nacional de la Mujer y el Foro de la Mujer, que brindan un espacio



esencial para la participación de mujeres. La Procuraduría para los Derechos Humanos, tiene también una oficina para la defensa de los derechos femeninos.

En relación con la Defensoría de la Mujer Indígena, el Estado destacó la ampliación de la cobertura de atención de la misma a través del establecimiento y expansión de sus oficinas regionales durante los dos últimos años. Como ejemplo del fortalecimiento de ese espacio de protección nacional, el Estado indicó que cuando la Defensoría inició sus funciones contaba únicamente con una asesora legal indígena para hacerse cargo de todos los casos o denuncias registradas y que gracias a una serie de coordinaciones con universidades privadas y públicas, se logró la incorporación de 20 mujeres de diversas etnias indígenas a la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, quienes a la fecha ya han concluido sus estudios de licenciatura en derecho y se encuentran laborando en las distintas sedes regionales de la DEMI. La Comisión, valora la importante función que cumple la Defensoría en la protección y promoción de los derechos de las mujeres, en particular brindando servicios de asesoría legal y social. Al mismo tiempo, la Comisión considera que dada la posición subordinada de la mujer en la sociedad guatemalteca, su limitado acceso a la educación y a la participación política, así como los altos índices de violencia de la que es objeto, dichos recursos distan de ser adecuados.

De acuerdo con informes sistemáticos a nivel nacional e internacional, la eficacia de esos mecanismos se ve gravemente restringida por falta de coordinación; falta de financiamiento para muchas iniciativas y falta de mecanismos que garanticen adecuadamente la continuidad institucional en el diseño y la ejecución de la política en esta esfera. Las organizaciones femeninas han destacado la necesidad de definir una



entidad con la competencia y los recursos necesarios para coordinar la política estatal con respecto a los derechos de la mujer, y de asignar recursos a las entidades existentes en volumen suficiente como para que puedan cumplir su mandatos.





## CONCLUSIONES

1. La Administración Pública aplica inadecuadamente la legislación en la contratación de trabajadores, lo que provoca que pierdan las prestaciones laborales que la ley les otorga. En la mayoría de casos, son años los que prestan sus servicios de esta forma, perdiendo beneficios laborales como indemnizaciones por tiempo laborado, vacaciones y otros regulados por Ley.
2. La Administración Pública, no cumple con los principios fundamentales constitucionales del derecho de trabajo, lo que impide el desarrollo integral de los trabajadores. Las condiciones de trabajo en muchas ocasiones son injustas e inapropiadas, provocando una gran cantidad de demandas contra el Estado por violaciones claras a los derechos humanos prioritarios de las personas que prestan sus servicios al Estado.
3. No se respeta la regulación que prohíbe la simulación en los contratos, sino se manipula, evadiendo de esta forma el mismo Estado, la responsabilidad de otorgar las distintas prestaciones que por derecho les corresponden a los trabajadores, a pesar de ser éstas de orden constitucional.



4. Es evidente que realizar contratos para la prestación de servicios, que cumplen con todos los requisitos de un contrato individual para servidor público, mediante renglones distintos a través de la Ley de Contrataciones del Estado y no por la Ley de Servicio Civil, viene a violar los derechos de los trabajadores contratados por el Estado.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala, modifique el ordenamiento jurídico para los trabajadores que son contratados bajo el renglón 029, con el objeto de defender su derecho de indemnización por el tiempo laborado, las vacaciones y otros que en derecho les corresponden y así garantizar el cumplimiento de las normas laborales mínimas vigentes.
2. Por medio del Estado de Guatemala, junto al Organismo Legislativo realicen las modificaciones a las normas laborales actuales, estableciendo criterios y condiciones que favorezcan a los servidores públicos, para evitar de esa manera las demandas y la saturación en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, porque dichos renglones llenan todas las condiciones para que exista una relación laboral.
3. La Administración Pública, debe promover ante el Congreso de la República de Guatemala la aprobación de una reforma al ordenamiento jurídico laboral, para defender los derechos mínimos de los empleados del Estado, que laboran bajo este renglón, porque se estaría garantizando la seguridad y estabilidad de los empleados públicos.



4. El Estado de Guatemala, debe modificar las leyes o reglamentos que actualmente son utilizados para la contratación de personal del Estado, para optar a una plaza dentro de la Administración Pública. Con la finalidad de evitar la violación a los derechos laborales fundamentales de las personas al ser contratados a través de estos renglones, perjudican las condiciones laborales de los trabajadores.



## BIBLIOGRAFÍA

- BOTERO COTES, Guillermo. **Contrato realidad**. <http://www.guillerbotero.com/materialdelaboral/laboral/CONTRATO%20REALIDAD.doc> (6 de junio de 2005).
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres Gráficos Dulau Rauch, S.R.L., 1968. 762 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 2t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres Gráficos Dulau Rauch, S.R.L., 1968. 765 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres Gráficos Dulau Rauch, S.R.L., 1968. 459 págs.
- CABANELLAS, Luis Guillermo. **Contrato de trabajo**. 1t.; Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1963. 540 págs.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo**. 1t.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003. 439 págs.
- DE CASO, Ignacio y Francisco Cervera Jiménez. **Diccionario de derecho privado**. 2t.; Madrid, España: Ed. Labor, S. A., 1961.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1978. 402 págs.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 10ª. ed.; México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 478 págs.
- Enciclopedia jurídica OMEBA**. 23 t.; Argentina: Ed. Bibliográfica, (s.f.). 2167 págs.
- FERRARA, Francisco. **La simulación de los negocios jurídicos**. Madrid, España: Ed. R. D. P., 1926. 104 págs.
- GUEVARA BRAVO, Sixto. **Simulación del acto jurídico**. <http://www.monografias.com/trabajos16/Simulacion-juridico/simulacion-juridico.shtml>, Morea/Sineri, S.A., (8 de junio de 2005).
- MESSINEO, Francesco. **Manual de derecho civil y comercial**. 2t.; 8ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa. América, 1954. 656 págs.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral**. 2T.; 1 vol.; Montevideo, Uruguay: Ed. Alcalí, 1978. 340 págs.
- POZZO, Juan D. **Derecho del trabajo**. 3t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Comercial, industrial y financiera ediar, S.A., 1948. 554 págs.



PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 1t.; 3ª. ed.; Madrid, España: Ed. Pirámide, S.A., 1976. 697 págs.

Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua Española**. 2t.; 28ª.ed.; Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, S.A., 1956. 1415 págs.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil III**. 7ª. ed.; México, D.F.: Ed.Porrúa, S.A., (s.f.). 438 págs.

VELÁSQUEZ PELLECCER, Jose Fernando. **La acción de simulación en el derecho guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), 1971. 184 págs.

### **Legislación**

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

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

**Ley de Servicio Civil**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1969.

**Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 82-2002, 2003.

**Ley de Contrataciones del Estado**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 27-92,1992.

**Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2005**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 35-2004, 2005.67

**Ley del Organismo Ejecutivo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114-97,1997.

**Ley de Colegiación Profesional Obligatoria**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 72-2001, 2001.

**Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público**. Congreso de la República, Decreto número 42-92, 1992.

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil**. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo 18-98, 1998.



**Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.**  
Ministro de Finanzas Públicas. Acuerdo Ministerial 215-2004, 2004.