

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

**LA INESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE EN LA REPÚBLICA GUATEMALTECA  
PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA AÑOS**

**LIGIA SHENY ARACELY BAUTISTA MORALES**

**GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2012**

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

**LA INESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE EN LA REPÚBLICA GUATEMALTECA  
PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA AÑOS**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**LIGIA SHENY ARACELY BAUTISTA MORALES**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, diciembre de 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 González  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

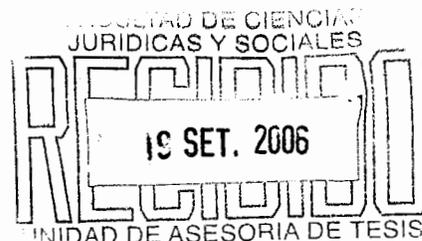
**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**Licenciado**  
**Pedro José Luis Marroquín Chinchilla**  
**Abogado y Notario**



Guatemala 19 de Septiembre de 2006

**Licenciado**  
**Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



**Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:**

Tengo el honor de dirigirme a usted para manifestarle que procedí a asesorar el trabajo de tesis presentado por la bachiller: Ligia Sheny Aracely Bautista Morales, con número de carné 9622926, expediente numero 732-05, intitulado **"LA INESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE EN LA REPÚBLICA GUATEMALTECA PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA AÑOS"**, para lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

1. La investigación llevada a cabo por la bachiller Bautista Morales constituye un aporte valioso y significativo para la bibliografía guatemalteca.
2. El tópico aludido, fue investigado con mucho interés ya que el trabajo relacionado denota un estudio profundo acerca de la inestabilidad laboral existente en Guatemala.
3. Sugerí a la interesada una serie de correcciones al índice, capítulos y bibliografía de la tesis, quedando a mi juicio satisfactoria la presente investigación, y sin dudarle será importante tanto para estudiantes como para profesionales.
4. La redacción utilizada durante el desarrollo de la tesis es la adecuada. Los objetivos se alcanzaron al establecer que es fundamental que el Ministerio de Trabajo contribuya para mejorar la estabilidad laboral de los guatemaltecos.
5. Durante el desarrollo del trabajo señalado se utilizaron los métodos de investigación analítico, sintético e inductivo, con los cuales se señala la realidad actual y el problema que representa la falta de regulación laboral



guatemalteca; el método deductivo se utilizó para dar a conocer la importancia de reformar las leyes existentes de trabajo.

6. Las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.
7. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos.
8. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño, en las etapas del proceso de investigación científica fueron aplicadas las técnicas de investigación y los métodos anotados.

En razón de lo anterior, el trabajo de tesis de la autora cuenta con los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, siendo procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla  
Asesor de Tesis  
Colegiado No. 5379

*Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla*  
*Abogado y Notario*

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C.A.



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecinueve de septiembre de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JOSÉ BENITO DÍAZ AJA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **LIGIA SHENY ARACELY BAUTISTA MORALES**, Intitulado: **"LA INESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE EN LA REPÚBLICA GUATEMALTECA PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA AÑOS"**.

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.

  
**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh





**Lic. JOSÉ BENITO DÍAZ AJA**  
**Abogado y Notario**

1ª. Calle "D" 0-27 Zona 1 Guatemala. Tel. 2230-3894



Guatemala 01 de Febrero 2007

**Licenciado**

**Marco Tulio Castillo Lutín**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**



**Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:**

En cumplimiento del nombramiento como Revisor de Tesis, de la bachiller: **LIGIA SHENY ARACELY BAUTISTA MORALES**, con número de carné 9622926, intitulado **"LA INESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE EN LA REPÚBLICA GUATEMALTECA PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA AÑOS"**, para lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

1. En la revisión del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió; en argumento de lo anterior, procedí a revisar el trabajo de tesis. Los diferentes métodos empleados fueron; el método analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el método sintético con los cuales se señala la realidad actual y el problema que representa la falta de regulación laboral guatemalteca y el método deductivo se utilizó para dar a conocer la importancia de reformar las leyes existentes de trabajo.
2. La redacción utilizada durante el desarrollo de la tesis es la adecuada. Los objetivos se alcanzaron al establecer que es fundamental que el Ministerio de Trabajo contribuya para mejorar la estabilidad laboral de los guatemaltecos.
3. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones. Además se comprobó que la bibliografía empleada fuera la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos.
4. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño; en las etapas del proceso de investigación científica fueron aplicadas las técnicas de investigación y los métodos adecuadamente, en virtud de que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y recomendaciones.



**Lic. JOSÉ BENITO DÍAZ AJA**  
**Abogado y Notario**

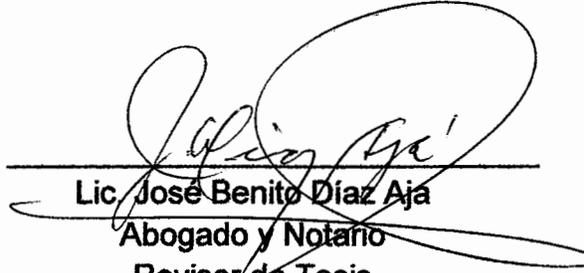
1ª. Calle "D" 0-27 Zona 1 Guatemala. Tel. 2230-3894



5. La investigación llevada a cabo por la bachiller Bautista Morales constituye un aporte valioso para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en virtud que se centra en la arbitrariedad de los patronos y limitada supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que los guatemaltecos mayores de cuarenta años no logran alcanzar la estabilidad laboral. Además el aporte de la investigación es significativo para la bibliografía guatemalteca.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo de la bachiller **LIGIA SHENY ARACELY BAUTISTA MORALES**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al 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 Examen General Publico de Tesis; por ende, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Sin otro particular me suscribo de usted.

  
Lic. José Benito Díaz Aja  
Abogado y Notario  
Revisor de Tesis  
Colegiado No. 3491

**Lic. JOSE BENITO DIAZ AJA**  
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, 15 de octubre de 2012.

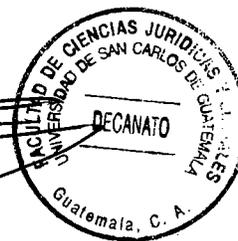
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LIGIA SHENY ARACELY BAUTISTA MORALES, titulado LA INESTABILIDAD LABORAL EXISTENTE EN LA REPÚBLICA GUATEMALTECA PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA AÑOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyc

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyc'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO

A large, stylized handwritten signature in black ink, crossing over the printed name and title.



Rosario





## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por ser mi padre celestial y el único creador de la vida, amor, sabiduría y perseverancia.

**A MIS PADRES:** Rufino Eligio Bautista Gonzales (Q.E.P.D), por todo lo dado en esta vida especialmente por su amor inagotable, porque ha sido fuente de mi inspiración. María del Carmen Morales Yoque, con cariño especial.

**A MI ESPOSO:** José Leonel Miranda Barrios, por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión.

**A MIS HIJOS:** Con amor a Ernesto, Fátima, Alejandra, María José y Oscar, quienes me han acompañado, apoyado y comprendido en todo momento.

**A MIS HERMANOS:** Iván, Tere y Susy, gracias por sus sabios consejos y sabiduría.

**A MIS AMIGAS:** Lucky, Cristy, Monica, Jany y Jovita.

**A MI ASESOR Y  
A MI REVISOR:** Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla  
Lic. José Benito Díaz Aja  
Mi sincero agradecimiento por su amistad y por brindarme sus conocimientos y orientación en el transcurso de mi carrera y en el desarrollo de mi tesis.



**A:** Tricentennial University of San Carlos of Guatemala.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del derecho laboral.....	1
1.1. Reseña histórica del derecho de trabajo.....	2
1.2. El sistema gremial en Guatemala.....	7
1.3. Diversas etapas del desarrollo del derecho laboral.....	8
1.3.1. Etapa de represión.....	8
1.3.2. Etapa de aceptación.....	9
1.3.3. Etapa de legalización.....	9
1.4. Organigrama de las etapas del desarrollo del derecho laboral.....	11
1.5. La evolución de las disposiciones de trabajo guatemaltecas.....	12
1.6. Evolución de las disposiciones de trabajo.....	13
1.7. La sucesión de normas laborales.....	18
1.7.1 El Reglamento de Jornaleros.....	18
1.7.2 Ley de Trabajadores.....	18
1.7.3. La Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo.....	19
1.7.4. Ley de Trabajo.....	19
1.7.5. El Código de Trabajo de 1947.....	21



Pág.

1.7.6. El Código de Trabajo de 1961.....	21
1.7.7. Reforma de del Código de Trabajo.....	22

## CAPÍTULO II

2. El trabajador guatemalteco.....	25
2.1. Trabajador.....	25
2.2. Regulación legal del trabajador.....	25
2.3. Concepto socio – político del trabajador.....	26
2.4. El trabajador independiente en Guatemala.....	26
2.5. Los trabajadores guatemaltecos por obra.....	27
2.6. El trabajador temporal.....	30
2.7. Diversos regímenes especiales de los trabajadores.....	31
2.7.1. Ganadero y agrícola.....	31
2.7.2. Las mujeres.....	34
2.7.3. Trabajador doméstico.....	39
2.8. Generalidades de los trabajadores.....	40
2.9. Los sindicatos de trabajadores.....	41
2.10. Las coaliciones .....	41
2.11. Las federaciones.....	42
2.12. Las confederaciones.....	42
2.13. Los sindicatos de patronos.....	42



Pág.

2.14. Los intermediarios.....	43
2.14.1. Clases de intermediarios.....	43

### CAPÍTULO III

3. Los derechos y las obligaciones de la relación laboral.....	45
3.1. Las obligaciones del patrono.....	55
3.1.1. Las obligaciones del patrono por su contenido.....	55
3.1.2. Las obligaciones del patrono por su origen.....	61
3.1.3. Las obligaciones del patrono por su beneficio o acreedor.....	64
3.2. Cuadro sinóptico de las obligaciones del patrono.....	65
3.3. Las obligaciones de los trabajadores.....	66
3.4. Los derechos del patrono.....	73
3.4.1. Derecho de elegir libremente a los trabajadores.....	73
3.4.2. El derecho a poder adquirir el producto de trabajo.....	73
3.4.3. La facultad del poder de mando.....	74
3.4.4. La potestad de orden disciplinario.....	75
3.4.5. El reglamento interno de trabajo.....	76
3.4.6. La facultad de recompensa.....	78
3.5. Cuadro sinóptico de los derechos del patrono.....	78



3.1. Los derechos del trabajador..... 79

**CAPÍTULO IV**

4. La inestabilidad laboral en Guatemala para las personas

- Mayores de cuarenta años..... 81
- 4.1. Inestabilidad laboral en Guatemala..... 81
- 4.2. La debida estabilidad para los mayores de cuarenta años..... 81
- 4.3. Cuadro sinóptico de las distintas formas de estabilidad..... 83
- 4.4. Contenido de la estabilidad..... 84
- 4.5. Clases de estabilidad..... 84
  - 4.5.1. Relativa..... 84
  - 4.5.2. Real, total o absoluta..... 85
- 4.6. Cuadro sinóptico de las clases de estabilidad..... 85
- 4.7. Instituciones que persiguen la estabilidad del trabajador..... 86
  - 4.7.1. Contratos de trabajo por tiempo indefinido..... 86
  - 4.7.2. Sustitución patronal..... 88
  - 4.7.3. Suspensión de los contratos de trabajo..... 91
  - 4.7.4. Organigrama de las distintas instituciones que persiguen la estabilidad del trabajador..... 93

**CONCLUSIONES..... 95**

**RECOMENDACIONES..... 97**

**BIBLIOGRAFÍA..... 99**



## INTRODUCCION

En la sociedad guatemalteca a cierta edad es bastante difícil de conseguir un empleo que sea estable, formal y en condiciones que sean aceptables, ya que la mayoría de empleos que se ofrecen son para personas jóvenes, por lo que conseguir trabajo para los mayores de cuarenta años es bastante difícil y se reducen considerablemente las oportunidades de que dicho sector de la población guatemalteca sea empleado.

La hipótesis que orientó la presente investigación fue: El problema que afrontan las personas mayores de cuarenta años al encontrarse desempleados y al tener una obligación económica familiar que soportar, se ven obligados a salir a la calle y realizar trabajos de tipo informal de distinta índole como por ejemplo lavar carros, realizar trabajos de construcción, albañilería, etc.

El objetivo general de la investigación fue: Contribuir con el Ministerio de Trabajo para orientar a que brinde al ciudadano guatemalteco un trabajo estable y digno, brindándole a la persona la oportunidad de ser empleada, y que no sea discriminada por su edad, ya que si no se le ha dado la oportunidad de demostrar su habilidad para desempeñar el empleo que se esta ofreciendo, no se le puede tampoco negar la oportunidad de que lo realice solamente basándose en factores externos como lo es la edad de la persona.



La teoría utilizada fue la dogmática, debido a que estudia la inestabilidad laboral actual en Guatemala; los métodos utilizados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo.

La técnica empleada fue la de las fichas bibliográficas, esencial para contar con el adecuado orden de textos, libros y revistas consultadas.

Para el desarrollo de la actual investigación se dividió la misma en cuatro capítulos a conocer; de los cuales el primero da a conocer una breve reseña histórica del Derecho del Trabajo; el segundo, se refiere a las instituciones que persiguen la estabilidad del trabajador; el tercero nos indica los derechos y obligaciones del trabajador; el cuarto y último capítulo trata la problemática a nivel nacional existente para conseguir un trabajo estable y seguro para las personas mayores de cuarenta años en Guatemala.



## CAPÍTULO I

### 1. Antecedentes históricos del derecho laboral

El estudio de los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, debe abarcar tanto la época anterior a la que el mismo fue constituido, así como también aquella que comprende desde las primeras manifestaciones del siglo pasado, hasta llegar a la obtención de la configuración con la que actualmente cuenta.

El autor Guillermo Cabanellas, nos indica que el Derecho de Trabajo es: "Aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas de la actividad laboral dependiente".<sup>1</sup>

Por su parte, el autor guatemalteco Rolando Echeverría Morataya nos indica que el Derecho del Trabajo es: "La suma de principios y normas formalmente aceptadas por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permiten mejorar el estatus de las clase trabajadora, por medio de la

---

<sup>1</sup> Tratado de política laboral y social, pág. 576.



negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>2</sup>

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>3</sup>

### **1.1. Reseña histórica del derecho de trabajo**

La primera etapa del estudio del derecho en mención; que abarca la época anterior a la formación del derecho del trabajo no forma parte propiamente de dicha rama jurídica, ya que abarca el período anterior a su propia existencia; pero el estudio de ellas es indispensable para una mejor comprensión de la forma en la cual el Derecho Laboral fue interpretado, así como también de la forma en que la prestación de servicios del trabajador fue regulada en las distintas culturas existentes, las cuales se han desarrollado mediante la historia de la humanidad para tener conocimiento de la regulación del trabajo.

Realmente, no existe una relación continua entre las manifestaciones del derecho de trabajo actual y las manifestaciones laborales antiguas. Los fenómenos y actuaciones de trabajo han ocurrido acorde a cada cultura existente de manera

---

<sup>2</sup> Derecho del trabajo, pág. 8.

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. pág. 578.



independiente y su repercusión intercultural ha sido bastante limitada, a excepción de determinadas instituciones como la esclavitud; la que por coincidencia es repetida y constante en la mayoría de las antiguas civilizaciones.

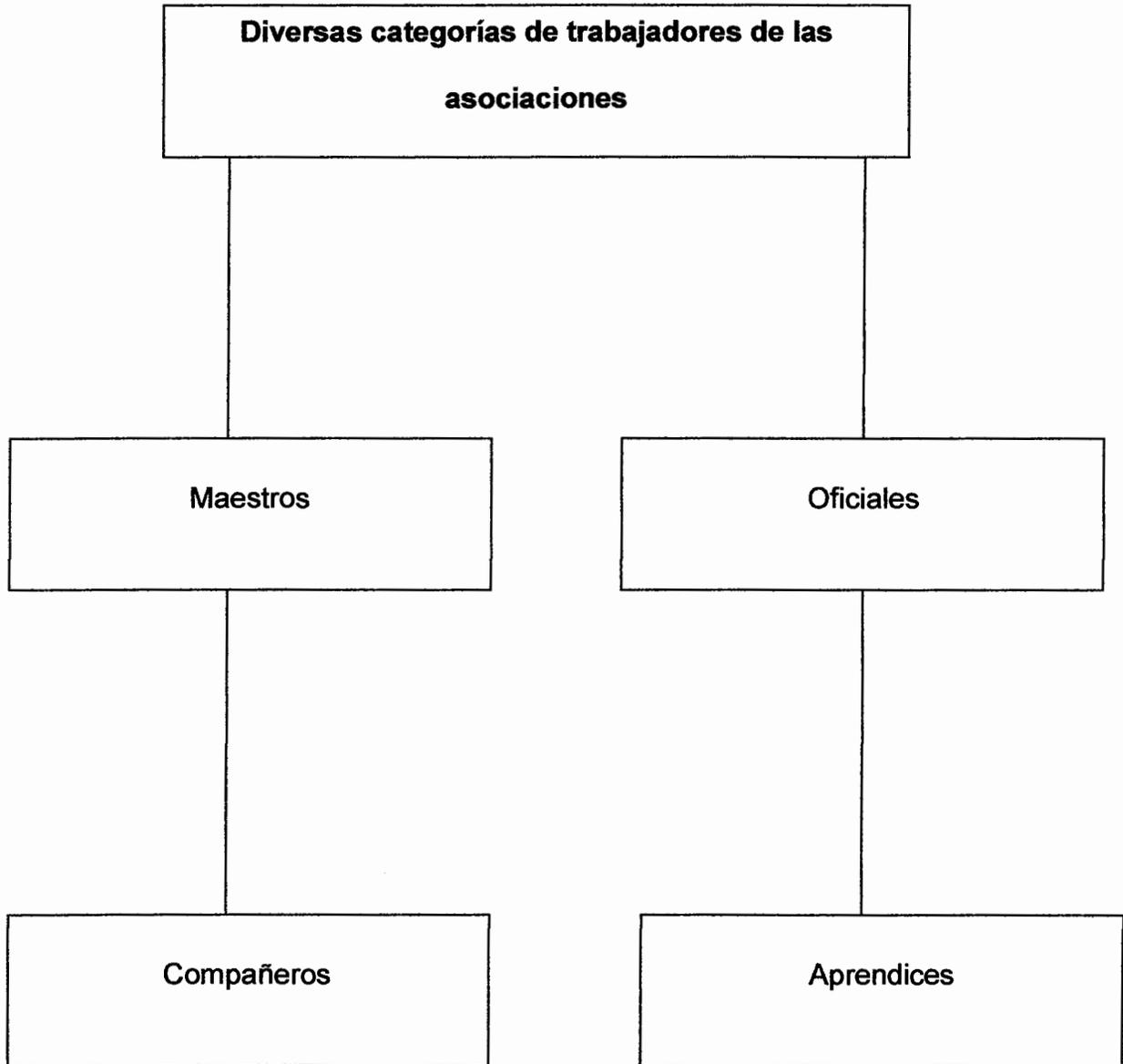
El trabajo subordinado de la antigüedad es dominado por la esclavitud; la cual es una institución que jamás encuadraría dentro del esquema del derecho de trabajo. Dicha esclavitud fue el resultado de cada cultura y épocas a consecuencia de las guerras continuas que en la antigüedad ocurrían entre los distintos pueblos.

En la antigüedad, el prisionero de guerra era quien tenía a su cargo la representación de una fuente de mano de obra barata, y por ello el mismo pasó a encargarse de la mayor parte de los puestos de trabajo; más que todo en aquellos de categoría baja, siendo dichos trabajos generalmente a la fuerza; lo que en la actualidad no puede ocurrir, ya que el trabajo debe ser un acto de libre voluntad entre las partes.

En épocas antiguas existía una configuración del trabajo como con la cual contamos actualmente al interpretarlo, además porque son bastante limitadas las fuentes de orden histórico que existen en nuestros días en relación al derecho laboral.

Durante le Edad Media, lo que predominó fue el sistema económico de los clientes y artesanos, quienes llevaban a cabo las diversas labores. Como consecuencia del sistema feudal, había una expansión de ciudades bastante pequeña, con independencia entre ellas mismas. En cada ciudad existían artesanos y clientela de los mismos; los artesanos formaron asociaciones a las que también denominaron

gremios, corporaciones o guildas. Dichas asociaciones se encontraban conformadas mediante los jefes de taller, existiendo en cada distinto taller cuatro distintos tipos de trabajadores; los cuales se dan a conocer en el siguiente organigrama que a continuación se presenta:



Dichas guildas o asociaciones contaban con un espíritu mutualista y monopolista. Se puede decir que eran un monopolio, ya que mediante imperio legal dominaban completamente el oficio o arte; no existía ningún artesano que ejerciera su oficio de manera libre, ya que siempre tenían que someterse al sistema gremial que se encontrare vigente en la ciudad a la cual pertenecían. También, era un sistema mutualista, debido a la asistencia que de mutua manera se proporcionaban los agremiados, sobre todo en aquellos casos de accidentes o de enfermedad. Aquí, pueden notarse claramente los orígenes históricos de dos distintas instituciones que han sido renovadas, siendo las mismas por un lado, los colegios y agremiaciones profesionales, marcados mediante un principio protector a sus integrantes, así como también sus diversas actividades; y por el otro lado la previsión social.

Al momento que la economía feudal fue dándole paso a un sistema como una intercomunicación mayor entre las ciudades, la competencia comercial y laboral se aumentó. Los maestros, defensivamente, hicieron rígida la jerarquía del gremio, la cual presentaba una serie de distintos impedimentos para los compañeros y aprendices interesados en ascensos. Ellos, como respuesta, se encargaron de la conformación de sus propias fraternidades o asociaciones; los cuales son los orígenes de mayor cercanía de las asociaciones profesionales de trabajadores o sindicatos.

La expansión del comercio, el aparecimiento del maquinismo y los descubrimientos de nuestras regiones, dieron lugar a la formación de condiciones económicas nuevas, que a la vez impulsaron las doctrinas económicas nuevas, entra las cuales se puede hacer mención de la escuela del derecho natural, la cual



implementó una total libertad para la realización de las actividades del ser humano y que abarcaban todas aquellas actividades de orden económico y laboral; en donde cualquier actuación del Estado no era más que una intromisión abusiva de la libre actividad que llevan a cabo las personas.

Los fisiócratas destacaron en la antigüedad; los mismos opinaban que las leyes que derivan de la naturaleza, que son sabias y que de esa manera se encargan las mismas del dominio del mundo físico; deben gobernar todo lo relacionado con la economía y con el mundo social; además para los mismos en lo relacionado a materia económica debe existir una relación entre la demanda y la oferta.

Es importante, destacar el funcionamiento de los gremios en la época inmediata anterior a que apareciera el Derecho del Trabajo. Los gremios eran aquellas entidades que podían variar, dependiendo del momento y lugar, pero que a la vez en común tenían las características del monopolio y de mutualista. Contaban con la característica de mutualista como mencioné, debido a que si bien es cierto que se trataba de mantener la asistencia y el bien de todos los miembros integrantes, constituían a la vez un tipo de seguro de vida y de accidentes, ya que en el caso de algún problema, el resto de miembros ayudaban a la persona que se encontrara lesionada; acostumbrando para ello el mantener un fondo económico de la comunidad. También, como señale anteriormente los gremios tenían la característica de ser un monopolio ya que los mismos eran los únicos dueños de la actividad respectiva que realizaban; excluyendo legalmente a cualquier otra persona que estuviera interesada. Cuando alguna otra persona tenía interés en la realización de algún oficio o arte

necesariamente debía previamente tener la autorización del sistema gremial; y por ende un aprendiz, para posteriormente poder ascender como maestro, oficial y compañero. Definitivamente no se podía formar parte directa en el mercado de servicios y bienes, debido a que los mismos se encontraban de manera rígida, dominados por el sistema de gremios, siendo los mismos, en determinados rubros los únicos proveedores existentes.

## **1.2. El sistema gremial en Guatemala**

En Guatemala, durante la época colonial; prevaleció el sistema gremial. Sus fundadores fueron el maestro Quirio Cataño y el maestro Martín de Porras.

Aún en la actualidad podemos observar incidencias del sistema gremial. Como puede claramente notarse con los maestros de obra, propios de construcciones; o también con la figura de compañeros.

También, los colegios profesionales, cuentan con muchas similitudes a los sistemas gremiales antiguos relativos a los aspectos mutualistas de los mismos y al monopolio existente en la realización de la profesión o de la actividad encomendada.

Es obvio, que dicho sistema gremial sentó las pautas de trabajo en nuestra sociedad guatemalteca. Ciertamente es, que el mismo tuvo beneficios para el país en su momento histórico, pero tampoco se puede negar que el mismo no podrá existir por

mucho tiempo debido a la rigidez de sujeción al principio de la libertad individual en lo referente a la actividad de trabajo.

Los embates en contra de dicho sistema surgieron en los años anteriores al estallido de la Revolución Francesa. Las coaliciones de los obreros; las cuales fueron originadoras de los sindicatos, lo que buscaban en su interior era el mejoramiento de las condiciones de vida y de los salarios.

### **1.3. Diversas etapas del desarrollo del derecho laboral**

Existen, en el desarrollo del movimiento laboral, tres distintas etapas; siendo las mismas las que a continuación se explican:

#### **1.3.1. Etapa de represión**

La etapa de represión, se encargó de anular cualquier intento por parte de los trabajadores de llevar a cabo presiones dentro del mercado; además cualquier intento de organización o de huelga existente era calificado como conspiración o sedición.

Además, los líderes obreros eran perseguidos, así como cualquier movimiento existente. También, las presiones o interferencias no eran bien vistas.



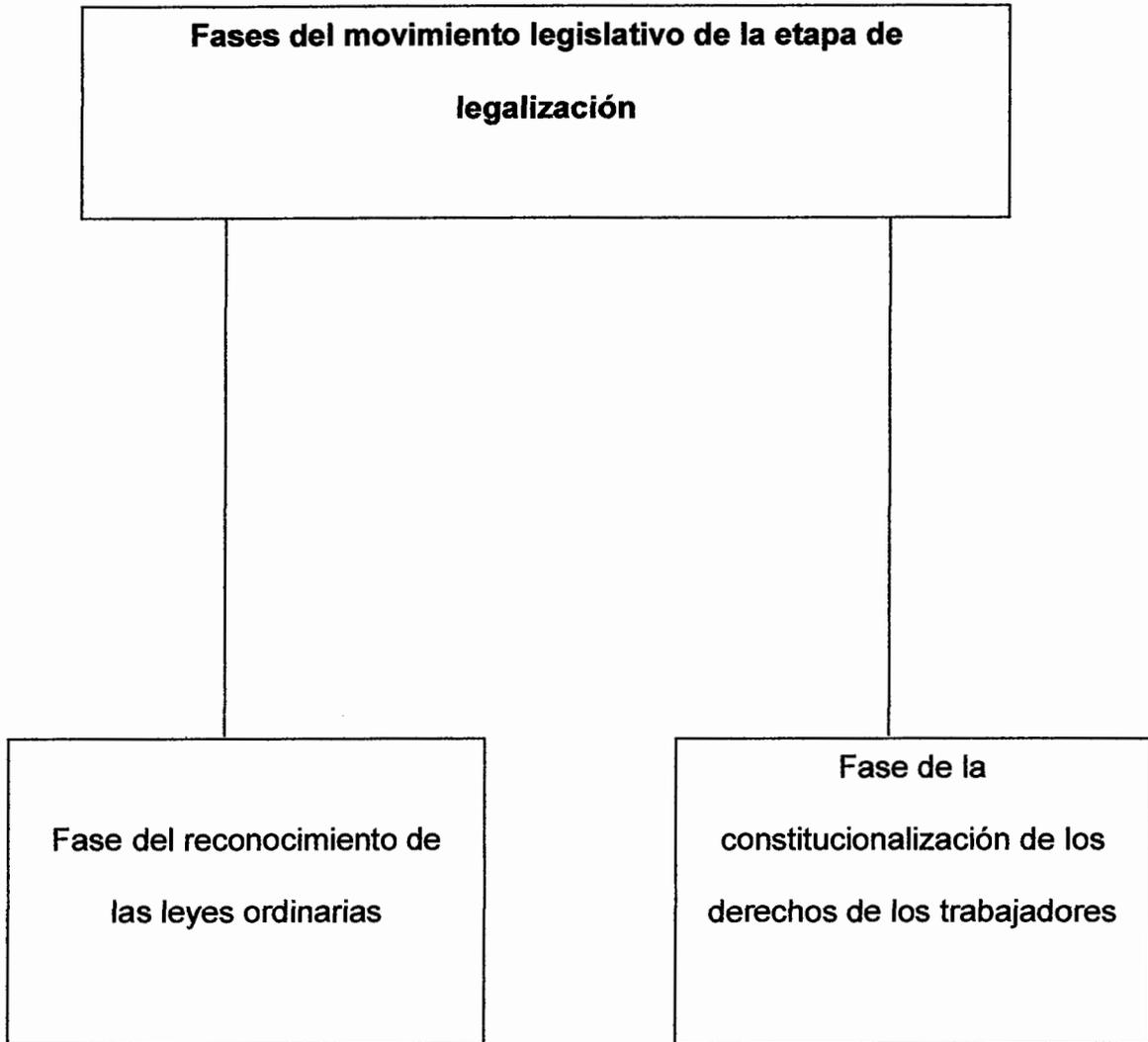
### **1.3.2. Etapa de aceptación**

Es aquella etapa que obedeció a los cambios orientadores del Estado. Los movimientos obreros ya no eran perseguidos; pero tampoco contaban con protección ni con leyes que se encargaran de su regulación; únicamente eran excluidos e ignorados; no eran tomados en cuenta; a excepción de cuando las actuaciones de los mismos lesionaban el orden público. Se comenzó a tener aceptación para que el derecho de libre asociación pudiera invocarse por parte del trabajador o por cualquier ciudadano. El debido encuadramiento de actividades encaminadas al orden público era impuesto.

### **1.3.3. Etapa de legalización**

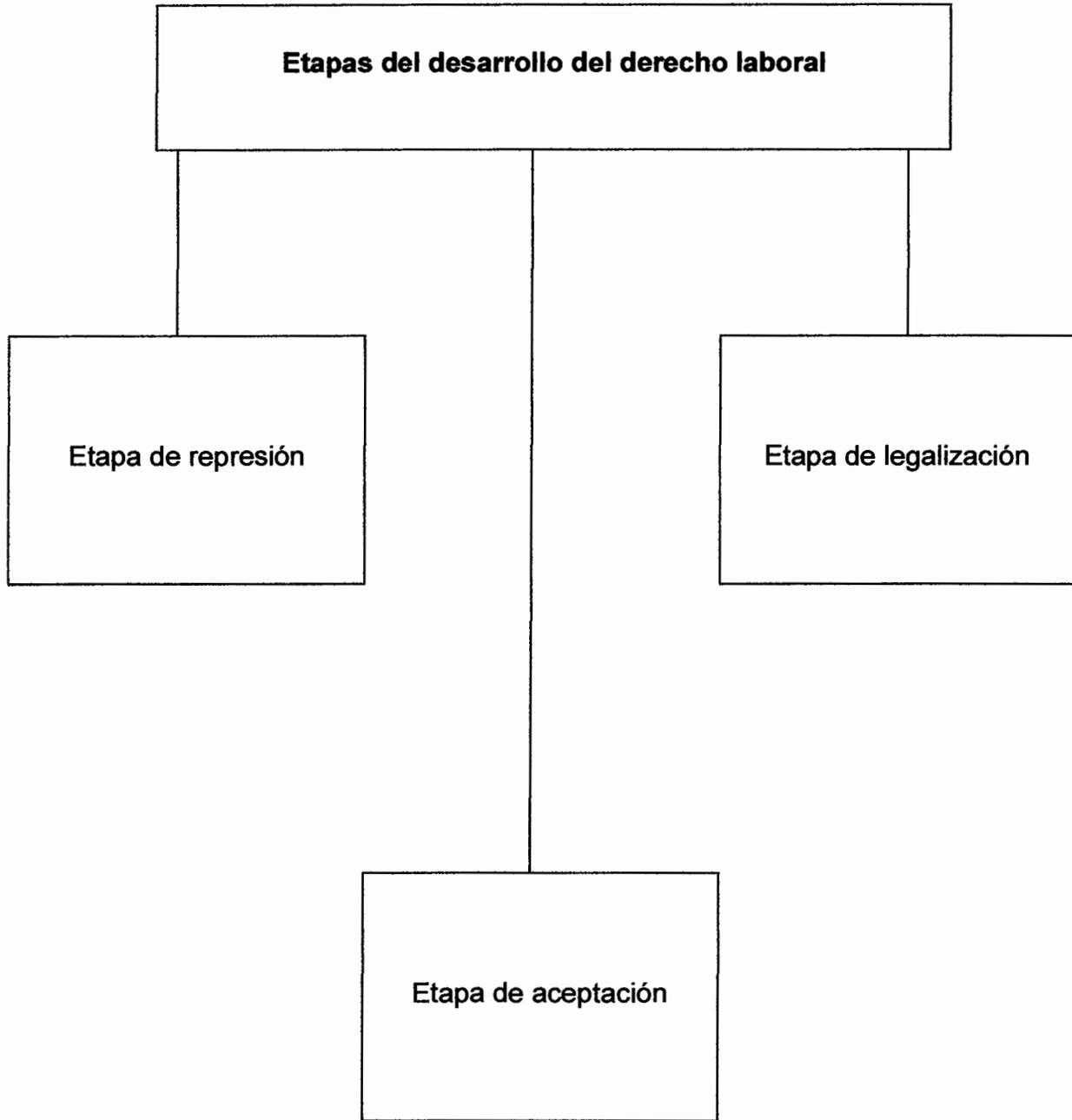
El concepto de derechos sociales surgió a comienzos del siglo XX; y fue en ese momento cuando los movimientos laborales comenzaron a ser reconocidos por el gobierno. Realmente, no se oponían a los mismos debido a intereses de orden político o a las propias presiones sociales de finales de siglo; dándose el hecho de que los movimientos que fueron tan perseguidos con anterioridad; así como también marginados y no tomados en cuenta, en esta etapa serían reconocidos, aceptados y normados legalmente.

Dicho movimiento de orden legislativo contó con dos distintas fases, las que continuación se dan a conocer en el siguiente organigrama que a continuación se muestra:



#### 1.4. Organigrama de las etapas del desarrollo del derecho laboral

El siguiente organigrama muestra las distintas etapas del desarrollo del derecho laboral:





### **1.5. La evolución de las normas de trabajo guatemaltecas**

El desarrollo del proceso de evolución del derecho de trabajo, tuvo en Guatemala bastante retraso en relación a su propia dinámica. En relación, a la era precolombina son muy pocos los datos que pueden consignarse, debido a que no contamos en nuestra sociedad guatemalteca con fuentes específicas y certeras relativas que permitan la obtención de conocimientos y datos relativos a la época en mención. La doctrina existente es escasa y bastante escueta en relación a información general relativa a la materia, así como las inscripciones de jeroglíficos que existen también son escuetas.

Existe información, de desmanes y abusos que se cometieron por parte de los conquistadores durante la época colonial, en contra de una raza sometida y doblegada, en la cual sus miembros pertenecientes no tenían valor alguno. Con la Bula Papal del Papa Paulo III, termino dicha problemática tan indigna. De dicha época, existe aún en nuestros días los tristes recuerdos de la encomienda o el repartimiento. La presencia de las ideas humanitarias y la actividad llevada a cabo por Fray Bartolomé de las Casas y por el Obispo Francisco Marroquín fueron coadyuvantes para un mejor tratamiento del indígena. Dicha época fue de grandes variaciones; ya que al lado de colonizadores bastante prepotentes, existieron también personas que su vida la dedicaron a ayudar a los nativos.

La Leyes de Indias son un ejemplo del beneficio de las corrientes de orden humanista; las cuales dieron a conocer un intento bien claro relativo de la limitación por

parte de la corona española de reducir los malos tratos que sus súbditos cometían en dicha época. La jornada de labores era de ocho horas. La aplicación de las leyes de Indias no fue pactada; la misma, fue una anticipación bien clara de una legislación de trabajo que se implementó siglos después.

A finales del pasado siglo, es donde podemos claramente ubicar la evolución de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Con el movimiento legislador que la Reforma Liberal se encargó de promover, se logró inducir efectivamente en la nueva disciplina. De dicha época hasta nuestros días, un poco más de un siglo; ha transcurrido para el nacimiento, posicionamiento y crecimiento del Derecho Laboral actual imperante en nuestra sociedad guatemalteca.

#### **1.6. Evolución de las disposiciones de trabajo**

En el olvido quedaron las épocas en las cuales en lugar de decir leyes de trabajo, se decía mandamientos; y en las cuales era llamado jefe político el encargado de la administración de llevar a cabo la efectiva justicia laboral, que al laborante se le llamaba jornalero o mozo, y además que en lugar de contratar, las normas hablaban de reclutar personal o de enganchar, además también la venta de mozos era prohibida.

A continuación, se dan a conocer las distintas normas de mayor importancia que de un siglo para acá ha perfilado nuestra doctrina, siendo las mismas las que a continuación se indican:

- La existencia de trabajo obligatorio en los caminos ha quedado en el olvido, únicamente como una particularidad del régimen de Jorge Ubico (1933-1944). Ello, es una tradición conocida desde los comienzos del nuevo Estado guatemalteco, tal y como lo indica el Decreto de la Asamblea Legislativa de fecha 17 de abril del año 1830, el cual fue sustituido mediante el Decreto 126 de fecha 26 de Octubre del año 1874; el cual se encargó de la creación de la denominada contribución de caminos. Dicho decreto, posteriormente fue modificado mediante el Decreto número 187 de fecha 26 de octubre del año 1874; el cual determina el Impuesto de Vialidad. Con el Decreto 1153 del Código Fiscal de fecha 30 de mayo del año 1921 se aumento la contribución anotada a cuatro días de labores.
  
- Declaración mediante el Decreto Gubernativo 657 de fecha 21 de febrero del año 1906 de hacer nulos y sin ningún tipo de valor ante las autoridades administrativas y ante los tribunales de justicia, todos aquellos convenios existentes que fueran celebrados en el territorio entre los administradores de las fincas y los propietarios para llevar a cabo venta o canje de los mozos. En circular de fecha 2 de agosto del año 1915, pocos años después, el Organismo Ejecutivo, insistió en la prevención a todos aquellos jefes políticos de acatar estrictamente el debido cumplimiento de disposiciones de orden gubernativo y de las leyes relacionadas a los jornaleros.
  
- Un largo y difícil camino ha encontrado a lo largo de nuestra historia la libertad de contratar. Para la cosecha cafetalera que existió durante el año 1908, a raíz de

la simultánea y abundante cosecha existente, el Gobierno ordenó a las autoridades departamentales del momento, la obligación de proporcionar a los finqueros; todos los operarios que necesitaran.

- Con el Decreto 163 de fecha 25 de septiembre del año 1876, se imponía desde cuatro meses como mínimo, hasta un año al trabajo forzoso en obras de naturaleza pública a dañadores de las plantaciones de café y a los ladrones. De manera similar, el Acuerdo de fecha 12 de diciembre del año 1883, se encargaba de imponer la pena de doce meses de trabajos forzados en todas aquellas fincas de la costa de la República de Guatemala, a todos los que fueran responsables de cometer infracciones.
- La circular de fecha 12 de agosto del año 1903 del Ejecutivo a los jefes políticos admitía los malos salarios existentes. Posteriormente, en circular de fecha 19 de septiembre del mismo año, se aceptó el libre establecimiento de los precios al determinar un contrato laboral.
- Emisión de autorizaciones extrañas para la inmigración de distintas latitudes.
- La existencia del proceso de huelga en nuestra sociedad guatemalteca, prácticamente ha seguido la misma línea de derrota de otros países. Aún, en el gobierno de José María Orellana, en el año 1923 en el Decreto Gubernativo número 843, nos indica que se declara punible la paralización, así como la

parálisis e interrupción de manera voluntaria de cualquier servicio público existente.

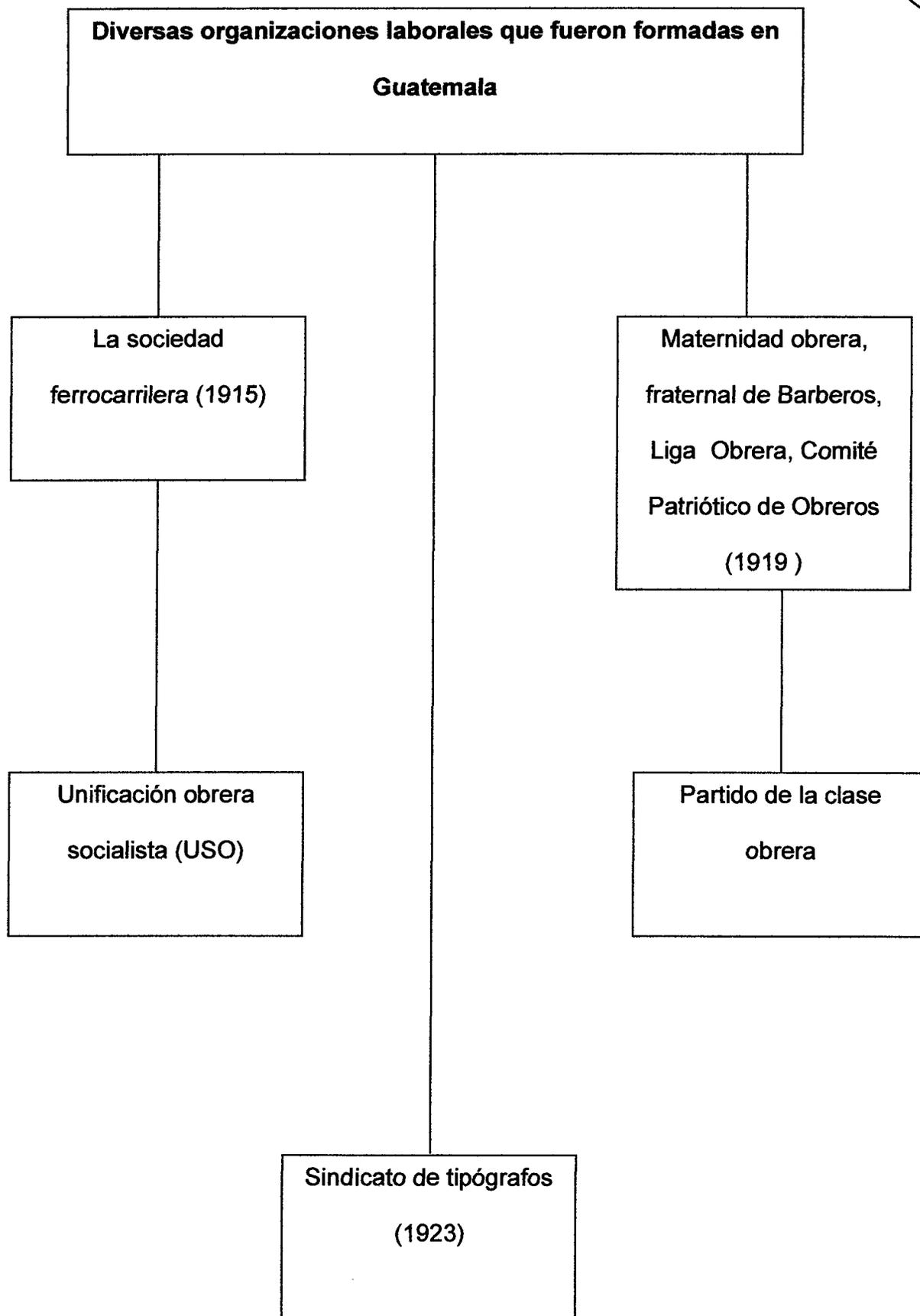
Al caer el régimen de dictadura de Estrada Cabrera, fuertes conmociones de orden laboral y social se hicieron notar. Durante el año 1921, el primero de mayo del mismo año se llevo a cabo la primera celebración de manera bastante emotiva.

El primer desafío grande los trabajadores en Guatemala, fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera, la cual paralizó todo el sistema económico en Guatemala; al año siguiente de dicha huelga estalló otro en telégrafos. Dos años más tarde fue producida la huelga de los muellers de Puerto Barrios en el año 1924; quienes reclamaban un aumento de salario y una jornada de ocho horas.

Durante el año 1925 fue reportada la huelga de zapateros; quienes se encargaron de plantear mejoras de la jornada de trabajo, del salario y de un mejor trato en general al laborante. A dicha huelga le es atribuible un éxito parcial.

Entre las huelgas de mayor importancia que han ocurrido en nuestra sociedad guatemalteca cabe mencionar la de los trabajadores del beneficio de café de Federico Gerlas, la cual fue la primera huelga de mujeres existente.

También, fueron conformadas diversas organizaciones de orden laboral, entre las que se puede mencionar las que a continuación se indican en el siguiente organigrama que a continuación se muestra:





## **1.7. La sucesión de normas laborales**

A continuación se presenta la sucesión de normas de trabajo que ha existido en la sociedad guatemalteca:

### **1.7.1. El reglamento de jornaleros**

El reglamento de jornaleros fue emitido mediante el Decreto número 177, de fecha 3 de abril del año 1877.

### **1.7.2. Ley de trabajadores**

Efectivamente, en Guatemala fueron emitidas una serie de normas jurídicas relacionadas a la subordinación del trabajo, pero no existió ninguna normativa que relacionara sistemáticamente los preceptos de orden laboral, hasta que fue promulgado el Decreto 253 del año 1894 con la Ley de Trabajadores, la cual contenía una serie de disposiciones en beneficio de los laborantes, la cuales jamás llegaron a ser cumplidas. La ley anteriormente mencionada vino a constituirse en un tipo de reglamento a aplicar a los propietarios de fincas y a sus distintos jornaleros. Es importante mencionar que el café en esa época, debido al auge con el que el mismo contaba en aquel tiempo, requería de un buen control de las actividades del mismo, por ello, hasta ese momento las disposiciones de orden laboral de dicha época eran dedicadas de manera exclusiva a dicha actividad.



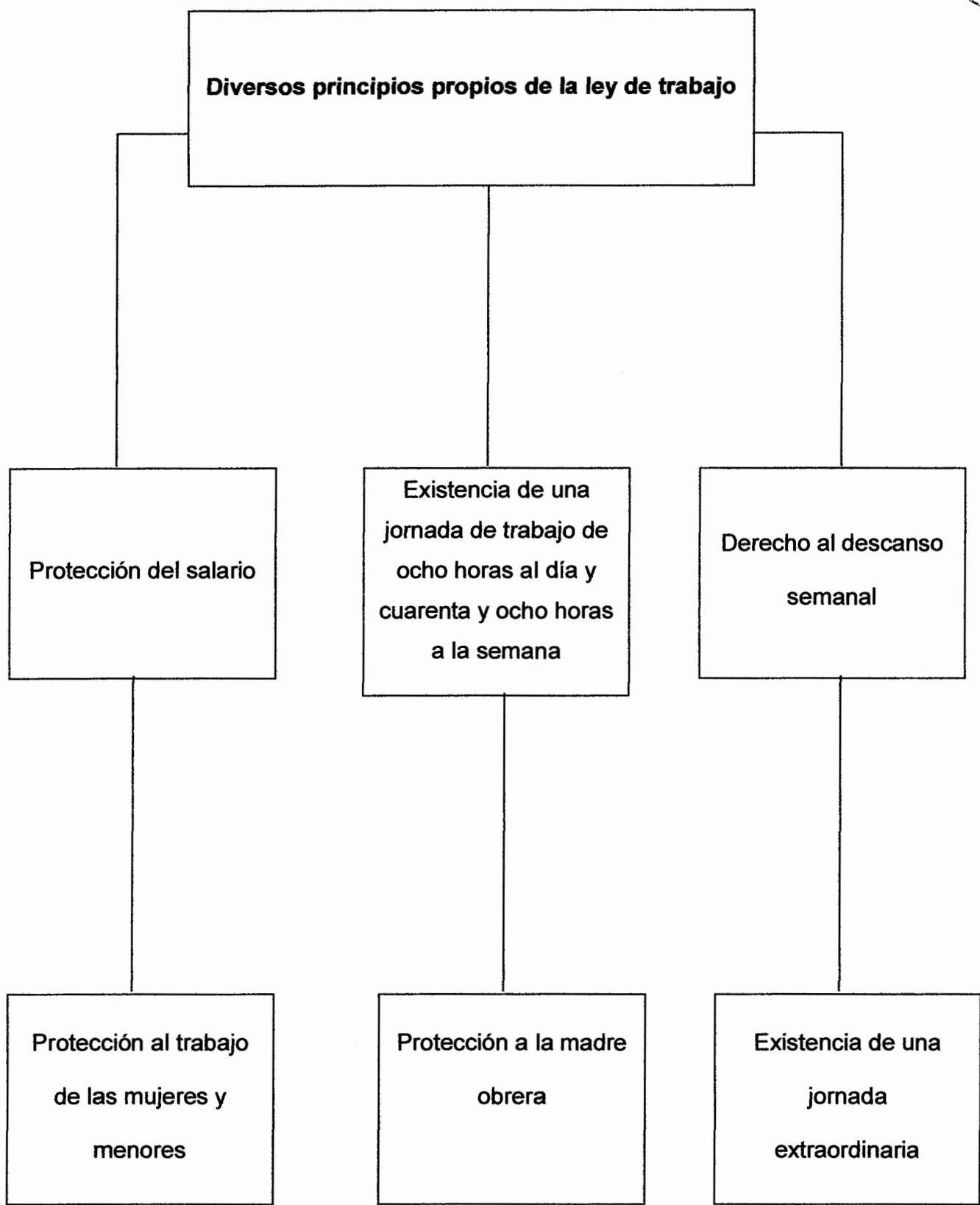
Dentro de los considerandos de dicha ley, destaca lo relativo a que el trabajo no debe ser reglamentado sino que se le debe permitir la espontaneidad individual; así como la demanda y la oferta. También, es reconocida la ingerencia de las profesiones y controles intervencionistas en materia de trabajo, las cuales impulsaban modificaciones en la estructura de las normas de trabajo, ya que la misma determina que es fundamental dictar trámites que allanen el tiempo de paso que padece el trabajo y el paso de la situación del Estado coactivo de acción de manera independiente.

### **1.7.3. La Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo**

La Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo, Decreto 669 promulgada el 21 de noviembre de 1906, cuyo reglamento apareció un año más tarde fue una anticipación bastante interesante en lo relativo a la previsión social en Guatemala.

### **1.7.4. Ley de Trabajo**

Durante el año 1926 fue declarada La Ley de Trabajo, la cual fue el primer texto de contenido sistemático y de aplicación general. En el mismo fueron estructurados por primera vez los distintos temas en capítulos de manera ordenada e inspirados en las características ideológicas pertenecientes al derecho de trabajo. Entre las diversas instituciones que La Ley de Trabajo contiene, es importante mencionar las que a continuación se muestran en el siguiente organigrama:



### **1.7.5. El Código de Trabajo de 1947**

El final del régimen de dictadura de Jorge Ubico se marcó con la Revolución de Octubre de 1944; abriéndose con ello una apertura democrática, la cual tal vez fue la primera en el existir histórico de la sociedad guatemalteca, la que se utilizó de plataforma para implementar instituciones que ya tenían en el país. En la implementación del Seguro Social y en el Código de Trabajo se plasmaron todas las expectativas de orden popular.

El Código de Trabajo, Decreto 33º del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra inspirado en códigos de países latinoamericanos distintos, y los cambios que al mismo se le han realizado son bastante escasos.

### **1.7.6. El Código de Trabajo de 1961**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; fue emitido en mayo del año 1961; y que en la actualidad es el Código de Trabajo vigente en la sociedad guatemalteca. Es una reforma bastante superficial relativa al Código de Trabajo de 1947, debido a que los Artículos modificados fueron muy pocos. Posteriores modificaciones, se realizaron a las normas de trabajo, ya que generalmente, se decretan leyes en distintos cuerpos, los cuales son asimilados a las normas laborales, pero que no son incorporadas formalmente al Código en mención, siendo las mismas las que a continuación se indican:



- Bono 14
  
- Aguinaldo
  
- Bono Incentivo
  
- Compensación económica

### **1.7.7. Reforma del Código de Trabajo**

Fue realizado durante el año 1992 mediante el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Dicha reforma fue para algunos la necesidad de llevar a cabo una actualización de algunos de los pasajes de dicho código en mención; y para otros fue el resultado de determinadas presiones que provocaron los sindicatos norteamericanos mediante la amenaza de suprimir a Guatemala de la ayuda de los beneficios aduaneros del sistema general de preferencias (SGP).

Alrededor de treinta artículos se reforman dentro del mismo código, tomándose en cuenta órdenes de carácter individual, punitivo, colectivo y procesal.

En la reforma es bastante marcada; aunque bien poco efectiva la insistencia por sancionar y proscribir la discriminación laboral, ya sea por educación, religión o sexo. En lo relacionado al derecho individual de trabajo se encarga de hacer ampliaciones a las licencias y permisos; también todo lo relacionado con la protección a la maternidad



es regulado con un mayor amplitud y detalle. En lo que respecta al derecho colectivo proporciona mayores facilidades para el registro de sindicatos, confirmándonos con ello el derecho de inamovilidad con el que cuentan los trabajadores; además incrementa sanciones para todos aquellos casos de despido que no han sido previamente autorizados.

También, se encarga de fomentar la positiva libertad de sindicalización, y de la creación de tiendas de consumo, mediante la aplicación de la variedad de actividades sindicales. En lo referente a lo punitivo, únicamente se limita al incremento de multas para las personas infractoras de las leyes laborales. En lo relativo a el personal limita la utilización de excusas, regulando a su vez las actuaciones de los mandatarios en lo relativo a la prueba de confesión judicial. Lo de mayor importancia en dicho aspecto es que el mismo se encarga de reformar el procedimiento colectivo en el sentido de que integra permanentemente al Tribunal de Conciliación.





## CAPÍTULO II

### 2. El trabajador guatemalteco

En el desarrollo de la relación de trabajo, se encuentran varios sujetos, los cuales de manera básica son divididos en patronos y trabajadores.

El laborante, fue en sus inicios el centro de discusión del Derecho de Trabajo, el cual en su evolución dio paso a una apertura conceptual; la cual consideró la superación del laborante mediante una base de bienestar general para los mismos, de orden tanto de trabajo como económico. Debido a ello, los derechos de los trabajadores ya no fueron enfocados de manera exclusiva, ya que también se les hicieron ver sus obligaciones, otorgándoles a la vez derechos a los patronos.

#### 2.1. Trabajador

Por trabajador, se entiende a toda aquella persona que lleva a cabo una determinada labor en virtud de un contrato de trabajo estipulado con anterioridad y mediante una relación de dependencia.

#### 2.2. Regulación legal del trabajador

Al respecto el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:



“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **2.3. Concepto socio – político del trabajador**

Generalmente, se tiene la inclinación de conceptualizar al trabajador, como todo aquel perteneciente a la clase trabajadora; siendo dicho criterio de un contenido eminentemente económico – social; el cual tiene aceptación dentro de dicho contexto; pero no si se estudia desde un punto de vista eminentemente jurídico.

### **2.4. El trabajador independiente en Guatemala**

En Guatemala, se admite que el trabajador es aquel quien labora en relación de dependencia frente a un patrono y según ello quien no labora mediante una relación de dependencia no es un trabajador. Para poder superar dicha situación, se ha ido implementando el concepto de trabajador independiente, el cual ha empezado a ubicarse dentro de derecho de trabajo.

Dentro de un estad medio, pueden ser encontrados los laborantes que cuentan con mayor libertad para el impulso de sus acciones, y por ende su vinculación laboral no es clara, tal y como puede notarse en la labor llevada a cabo por agentes, vendedores, comisionistas, factores de comercio, etc.



## **2.5. Los trabajadores guatemaltecos por obra**

Dicho tipo de contratación, se entiende en sentido personal o individual, es bastante común en aquellas empresas de construcción, montaje e ingeniería. Aquí, lo de interés no es en sí la misma disposición o sujeción del laborante al empleador, como la labor contratada o la naturaleza de la obra. Por ello, el plazo del contrato corre dependiendo de la obra u obras que se hayan terminado.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 25 inciso c, nos indica que: “Para obra determinada cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, ó sea la obra realizada”.

También, es importante mencionar que el pago de la obra se hace efectivo en el momento que se concluya la obra totalmente o sus unidades o partes; por lo que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 88 nos indica que:

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.



El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a). Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b). Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- c). Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Para poder evitar que en una determinada empresa, un Contrato de obra sea transformado en un contrato a término indefinido, lo que se acostumbra es finiquitar el contrato haciendo efectivo el pago al operario en lo relativo a sus prestaciones adeudadas; en el mismo momento en que concluya con la obra y con el contrato original. Para poder realizar distinta obra, debe ser suscrito en contrato nuevo de obra con el mismo laborante, debiendo ello ser el objeto y causa de ese contrato nuevo, distinto al anterior. En dicho caso, estaríamos hablando de dos distintos contratos de obra, pero en nuestro medio, debido a la escasa claridad de las normas existentes, es considerado pero como una prolongación inicial del contrato en ayuda del laborante, al grado de que si un laborante en dichas circunstancias demanda la continuidad del vínculo de trabajo desde que comienza la obra, y lo más probable es que sea resuelto judicialmente en su beneficio.



Dentro de la definición legal del Contrato de Trabajo se determina claramente la obligación del trabajador de prestar sus servicios personales indicándonos que:

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

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

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

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

También la citada norma nos indica que:

“El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- a). Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b). Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
- c). Por mutuo consentimiento”.

Únicamente, los artículos anotados anteriormente regulan dicha modalidad de trabajo, ya que son muy pocos los pasajes legales reguladores de la misma, lo cual es sumamente indispensable, no solo para el señalamiento de sus alcances, sino que también para la delimitación de un contrato de obra. En la doctrina, un elemento tomado en cuenta es de que si los materiales son proporcionados por el patrono o por el mismo laborante.

## **2.6. El trabajador temporal**

Los trabajadores ocasionales por lo general pertenecen a aquellos trabajadores por obra, generalmente, son referidos a trabajos ajenos a la realización de las actividades normales que una empresa lleva a cabo. En nuestra legislación laboral no se regula el trabajo ocasional.



## **2.7. Diversos regímenes especiales de los trabajadores**

A continuación se dan a conocer los distintos regímenes especiales a los cuales se encuentran sujetos los trabajadores.

### **2.7.1. Ganadero y agrícola**

Guatemala es un país con vocación eminentemente agrícola, dicho tipo de la labores abarca un porcentaje bastante elevado de la contratación de trabajo. Debido a ello, el legislador va tomando en consideración la creación del estatuto especial regulador del desenvolvimiento del mismo.

Al respecto, nuestra legislación laboral vigente al referirse al trabajo agrícola y ganadero nos indica en su Artículo 138 que:

“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta.

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

También, nos indica en su Artículo 139 que:

“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

La citada norma nos indica en su Artículo 140 que:

“No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a). Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;
- b). Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7º.
- c). Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- d). Los ebrios habituales; y

- e). Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita, no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

El Artículo 141 de la citada norma nos indica que:

“Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta – poder, suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta – poder, debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al departamento administrativo de trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta – poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste, darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder”.

Dicho tipo de labores agrícolas y ganaderas tienen la particularidad de la exigencia de una normativa bastante especial. En la realización de labores de

orden agropecuario se llevan a cabo prácticas de orden laboral que apenas son reguladas por nuestra legislación laboral.

### **2.7.2. Las mujeres**

Las normas embrionarias del derecho de trabajo surgieron debido a las condiciones en las cuales era llevado a cabo el trabajo de las mujeres y de los menores de edad; a ello se deben las primeras regularizaciones del derecho laboral.

Desde épocas antiguas, la mujer fue merecedora de una atención bastante especial de quien era observado el desarrollo del fenómeno de trabajo. Diferencia que, obviamente fue generada por la diferenciación biológica y psíquica que caracteriza a los géneros masculino y femenino. Pero, dicha tendencia actualmente tiende a la reducción de dicha diferenciación, por lo menos en lo relativo a los aspectos de orden legal. Pero, por mucho que avance que tenga la corriente de igualdad entre el género masculino y femenino, no se puede dejar por un lado la diferencia existente entre las condiciones de orden biológico de cada distinto grupo.

En el ámbito de trabajo, bastantes de las disposiciones anotadas con anterioridad no se encontraban justificadas en una base bien determinada y más bien resultaban ser el resultado de prejuicios, y las mismas han ido permitiéndole un lugar a la mujer; el cual ella misma se ha ido ganando en el mercado de trabajo, dentro de un sociedad de labores bastante amplia, de manera que las mismas son muy delimitadas y

verdaderamente dejan el establecimiento de una diferenciación del género masculino y femenino.

Las primeras regulaciones de trabajo en lo general fueron emitidas en el siglo anterior, y se encargaban de tutelar a los menores y al género femenino. Se les otorgaba un trato distinto. Di dicha época y a lo largo del desenvolvimiento del derecho de trabajo, han ido reevaluándose dichas apreciaciones, prohibiéndose la discriminación.

Nuestra legislación de trabajo instituye un régimen especial para el género femenino, el cual toma en cuenta:

- La no discriminación del género femenino y un régimen especial relacionado al trabajo, la no discriminación tanto entre mujeres solteras como casadas; y la no discriminación por el embarazo.
- La prestación de especial atención del trabajo durante el embarazo el cual debe de abarcar los períodos prenatal, postnatal y de la lactancia de la mujer guatemalteca.
- La inamovilidad por discriminación y por estado de embarazo el cual comprenderá los períodos prenatal, postnatal y de lactancia anteriormente anotados.

- Una debida atención especial y respeto por razón del género al cual pertenecen.

En Guatemala, las normas relativas a la discriminación no han alcanzado el debido arraigo y desarrollo que debería tener, la no discriminación que se encuentra regulada en nuestra Constitución Política de la República en su Artículo 4; el cual nos indica que:

Nuestra Carta Magna nos indica en su Artículo 4 que:

“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Con la última reforma realizada a nuestra legislación de trabajo, Decreto 64-92 del congreso de la República de Guatemala; cualquier discriminación en el trabajo es prohibida; pero en la práctica no se ha visto realmente algún cambio desde que dicha reforma entró en vigencia. Dicho Decreto; desafortunadamente es transgredido; por lo cual puedo determinar que el mismo es una ley vigente, pero no positiva.

En lo relativo a la maternidad, en casi todas las legislaciones de los distintos países, es otorgado un período de descanso laboral a las madres laborantes, durante la etapa última del embarazo, siendo en nuestra legislación de treinta días antes de la



fecha estipulada al alumbramiento; y el período postnatal se amplía de cuarenta a cuarenta y cinco días con la reforma establecida en el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Los períodos anteriormente anotados son remunerados para la mujer trabajadora en la totalidad de su salario. Dicho pago es realizado por el Seguro Social, siempre y cuando la laborante sea afiliada al mismo; ya que en caso contrario dicho pago le corresponde al patrono.

En lo relativo a la lactancia, existe poca aplicabilidad de la norma establecida para el derecho a la misma. La lactancia como su mismo nombre lo indica; es aquella referida a la misión de la madre de lactancia de su hijo. Actualmente, a la madres trabajadoras se les debe conceder una hora para la lactancia; ya sea que entre a trabajar una hora después que se retire del trabajo o una hora antes de la estipulada; período que es en beneficio de la alimentación del infante. La reforma laboral del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala estableció que dicho período de lactancia debe ser de diez meses.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 151 nos indica que:

“Se prohíbe a los patronos:



- a). Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- b). Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c). Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venia desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
- d). Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese

momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

- e). Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento”.

En la norma citada anteriormente, se establece claramente la inamovilidad del trabajo a la mujer por lo que merece especial atención que la mujer cuente con la debida protección para no ser despedida por motivo de su estado y que no sea tampoco discriminada por su edad.

### **2.7.3. Trabajador doméstico**

El trabajo doméstico ha ido evolucionando grandemente durante las últimas décadas, quedándose en el pasado la tradicional figura de doméstico. En algunos casos dicha figura era casi paternal en el cual las domésticas pasaban a formar parte de la familia desde temprana edad y en otros casos un tipo de servidumbre. Actualmente, en nuestra legislación las estipulaciones contenidas en la misma no son observadas; y las mismas por lo general son bastante discriminadas y no contratadas las laborantes en variadas ocasiones por su edad.



## **2.8. Generalidades de los trabajadores**

El trabajador es toda aquella persona individual que se encarga de prestar sus servicios en una relación de dependencia: para hacer efectivo el cumplimiento de un contrato de trabajo determinado. Dicho calificativo es obtenido al constituirse el mismo en sujeto subordinado del Contrato de Trabajo. El mismo, es un concepto dinámico, que deben de ser ubicados de manera correcta para poder servir de fundamento bien solido a un estudio jurídico – laboral objetivo.

Las personas jurídicas no califican como trabajadores: en cambio los trabajadores si pueden constituirse en una persona jurídica como en el caso de los sindicatos; pero los mismos no son sujetos directos de un contrato laboral, a pesar de la existencia del contrato colectivo de trabajo que se encuentra regulado en nuestro Condigo de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, y que nos indica en su Artículo 38 lo siguiente:

“Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que deber ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

Las organizaciones de trabajadores, tiene cada día una mayor participación en el Derecho de Trabajo, debido a la especialización de las distintas actividades de trabajo, la tendencia de que las normas de trabajo sean producidas en el mismo lugar de labores es bastante marcada y por los mismos actores o sea por el trabajador y el patrono mediante la negociación colectiva, oponiéndose a la común forma de crear el derecho mencionado, que ha consistido en la emisión de leyes de orden general. Por lo mismo, los empleados se organizan en diversas entidades formales mediante los sindicatos o de manera informal a través de coaliciones.

### **2.9. Los sindicatos de trabajadores**

Los sindicatos son aquellas Asociaciones de los trabajadores, que cuentan con carácter de permanencia. Los mismos, poseen personalidad jurídica propia y reconocida por el Ministerio de Trabajo. La organización de los mismos, sus actuaciones y trámites de registro, se encuentran debidamente encargados en la ley.

### **2.9. Las coaliciones**

Son todas aquellas Asociaciones de trabajadores, asociaciones que cuentan con carácter informal y temporal. Al principio son constituidos para tratar algún problema concreto o algún asunto determinado; sin embargo dichas coaliciones se mantienen permanentemente ocupando en variados aspectos el lugar de los sindicatos.

El comité Ad – Hoc viene a ser parte de un comité de orden ejecutivo; pero de una coalición, son aquellos que se encargan de representarlo.

### **2.11. Las federaciones**

Son aquellas organizaciones que abarcan a distintos sindicatos, o sea, a un grado mayor de la jerarquía de orden vertical del sindicalismo.

### **2.12. Las confederaciones**

Son aquellas que abarcan a distintas federaciones. La confederación es aquella organización mayor de los movimientos de orden sindical; siendo a su vez la llamada a la negociación de los pactos colectivos industriales. La naturaleza de las confederaciones permite que los mismos comprendan a grupos bastante grandes de trabajadores. En nuestra sociedad guatemalteca prácticamente no existen, a pesar de que bastantes organizaciones tienen una identificación pública de confederación, sin realmente serlo.

### **2.13. Los sindicatos de patronos**

Realmente, en Guatemala no existen, a pesar de que nuestra legislación laboral hace mención de los mismos. Los patronos en nuestro país utilizan otros tipos de organizaciones para defender sus intereses de orden común como:

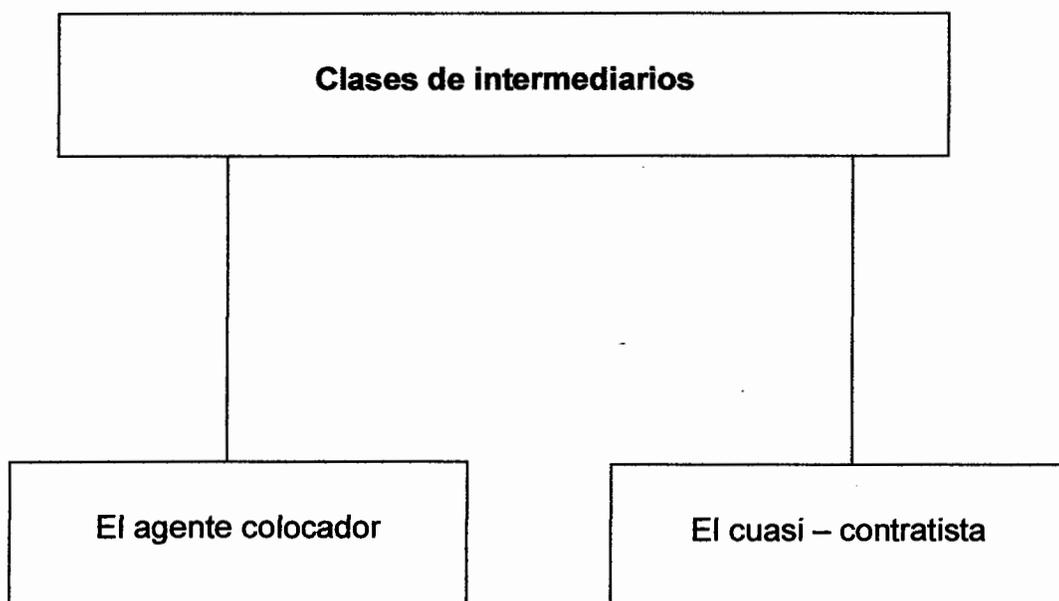
- Gremios
- Asociaciones

## 2.14. Los intermediarios

Por el mismo trabajador deben ser prestados los servicios de trabajo. si el servicio contratado por una persona, va a ser llevado a cabo por una tercera persona que pudo haber contratado por su propia cuenta, entonces tenemos a un intermediario.

### 2.14.1. Clases de intermediarios

Existen dos distintas clases de intermediarios, siendo los mismos los que a continuación se indican en el siguiente cuadro sinóptico que se muestra:







## CAPÍTULO III

### 3. Los derechos y las obligaciones de la relación laboral

Diversos derechos y obligaciones derivan del contrato de trabajo para las partes; los cuales exceden la sencilla esquematización de trabajo y salario.

El autor Rolando Echeverría Morataya nos indica que salario es: “La fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimentario”.<sup>4</sup>

También, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República nos indica en su Artículo 88 que:

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a). Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);

---

<sup>4</sup> Derecho de trabajo, pág. 119.



- b). Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- c). Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

El fenómeno de orden laboral es sumamente amplio y variado en lo relativo a las relaciones de las personas, generándose diversos presupuestos y obligaciones, siendo las mismas no todas de contenido económico.

Los siguientes Artículos que a continuación se indican, dan a conocer las obligaciones respectivas de la relación laboral, las cuales deben ser de cumplimiento obligatorio.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 61 nos señala que:

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a). Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del

lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- 1). Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- 2). Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

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



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



- h). Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i). Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el departamento administrativo de trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j). Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k). Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l). Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben

- cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entré dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m). Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- n). Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ). Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.



También nuestra legislación laboral nos indica en su Artículo 63 que:

“Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

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

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



nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Un vínculo jurídico existe entre el patrono y el trabajador. Por el mismo, las partes obtienen tanto derechos, como también la imposición de obligaciones. Todos los derechos que se derivan del contrato de trabajo son exigibles, pero también es de total observancia las obligaciones impuestas por aquel. El acto de contratar cuenta con un carácter de libertad; cuando se entabla el vínculo de orden jurídico; entonces las partes deben atender a sus disposiciones. Las personas que se encuentren encargadas de manejar el personal deben contar con pleno conocimiento de los derechos y de las obligaciones.

La visión parcial, de que el derecho del trabajo se encuentra constituido únicamente para otorgarles derechos a los laborantes, ha permitido que los mismos cada vez exijan más derechos, no tomando en consideración las obligaciones con las que también ellos cuentan para con sus patronos. El derecho del trabajo, efectivamente se encarga de proporcionarles derechos a los trabajadores guatemaltecos: pero no se encuentra creado únicamente para el otorgamiento de los mismos.

Para definir claramente los alcances de la relación laboral es de importancia analizar las obligaciones y deberes tanto de los patronos como de los trabajadores.



### **3.1. Las obligaciones del patrono**

Las obligaciones del patrono se dividen por su contenido, por su origen y por si acreedor; y a continuación se explican:

#### **3.1.1. Las obligaciones del patrono por su contenido**

Las obligaciones del patrono por su contenido a su vez se dividen en obligaciones no patrimoniales o éticos y obligaciones con carácter patrimonial. A los deberes que cuentan con carácter ético también se les denomina deberes personales o no económicos, debido a que los mismos no se pueden calcular monetariamente, pero si tienen repercusión económica. En tanto, que los deberes económicos se centran en la figura del salario y del resto de las prestaciones económicas.

##### **- Obligaciones éticas**

Los deberes éticos no se encuentran definidos claramente en la doctrina; pero dentro de los mismos se encuentran comprendidos los siguientes.

- El deber de respetar la dignidad del laborante: El laborante como persona que es, cuenta con el derecho a ser respetado, pues la situación de que el mismo preste sus servicios y de que sea sometido a lineamientos determinados del empleador, no significa que se le disminuyan los derechos propios con los que el mismo cuenta.

Dicho deber implica que el empleador no debe de darle un mal trato ya sea de palabra o bien de obra. Ello, no es únicamente una característica ideológica de toda relación laboral, sino que también de las relaciones propias del ser humano.

Todos los actos humillantes, la violencia, los insultos, son expresiones que van en contra de las obligaciones que los patronos tienen que cumplir para con sus trabajadores.

Las violaciones a dichos deberes, dan lugar a la existencia de diversas clases de sanciones, las que a continuación se indican en el siguiente cuadro sinóptico que se muestra:



- El deber de proporcionarle higiene y seguridad al trabajador en su lugar de labores: dicho deber es diversificado en dos distintas direcciones siendo la primera en el sentido de evitar motivos que limiten de manera súbita la capacidad con la que el laborante cuenta para trabajar; o sea todas aquellas medidas de prevención para evitar la existencia de accidentes laborales, y la otra en el sentido de no permitir la existencia de motivos que produzcan lentamente igual resultado, ocasionando enfermedades contagiosas dentro del lugar de trabajo.

Al respecto el Código de Trabajo en su Artículo 197 Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica que:

“Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a). Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b). Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;

- c). Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas;

Y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se producen accidentes de trabajo que generen pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que puedan cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal”.

- Los deberes de ocupación efectiva. El patrono cuenta con todo el derecho que el laborante le preste sus servicios, y a la vez al laborante también le corresponde el derecho de trabajar. El empleador cuenta con la obligación de emplearlo de manera efectiva; además la propia esencia de dicha contratación no puede ser desvirtuada. A lo largo de todo el tiempo de la contratación debe manifestarse la

bilateralidad. El perfeccionamiento de la labor que lleva a cabo el trabajador, sea llevada a cabo mediante la práctica que realiza de su arte u oficio.

- Existencia de deberes administrativos: El patrono debe darle cumplimiento a todas las formalidades que determina la ley, que generalmente son en beneficio de los trabajadores. Entre las mismas; se puede hacer mención de la suscripción y del registro del Contrato de Trabajo

También, entre las obligaciones con las que cuenta el empleador, se puede mencionar la de enviar una extensión de la constancia de vacaciones tal como lo indica el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 137 al indicarnos que:

“De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo”.

La citada norma también nos indica en su Artículo 87 que:

“A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a). La fecha de su entrada y de su salida;
- b). La clase de trabajo ejecutado; y
- c). El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período del pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a). La manera como trabajó; y
  - b). La causa o causas de la terminación del contrato”.
- Existencia de deberes adicionales; siendo los mismos los que a continuación se indican: capacitación; presencia y formación.

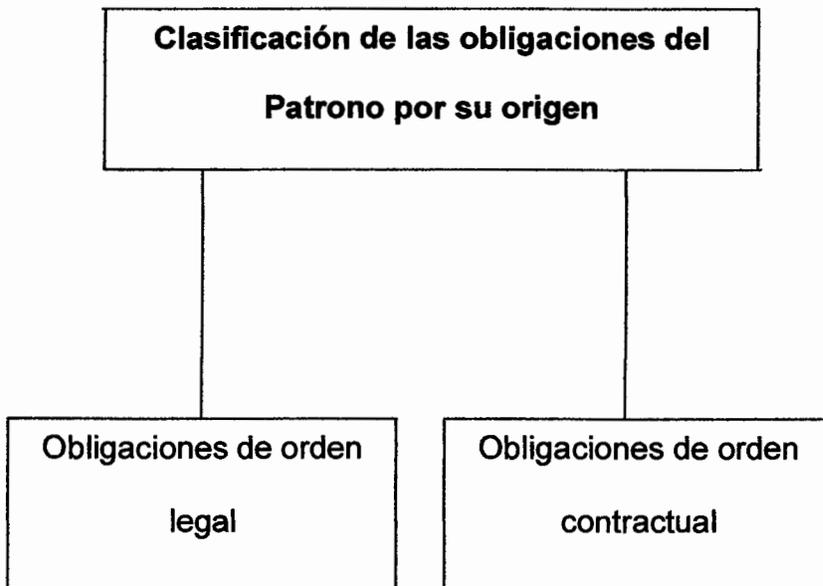
En los últimos años, tanto la promoción como la motivación de los empleados ha sido motivo de preocupación y por tanto objeto de estudio para personas especialistas en el tema y para los encargos de la debida administración de personal en el país.

- **Obligaciones patrimoniales**

Las obligaciones o deberes de orden patrimonial son aquellas que comprenden y abarcan el efectivo pago en moneda o en especie de aquellas cantidades que de conformidad al contrato laboral, le pertenecen a los trabajadores. Entre los mismo, es de importancia el pago del salario en cualquiera de sus manifestaciones; ya se mediante bonificación o comisión, mediante horas extraordinarias, indemnizaciones o salarios diferidos..

**3.1.2. Las obligaciones del patrono por su origen**

Las obligaciones del patrono por su origen a su vez, se clasifican de la forma en que se muestra en el siguiente cuadro sinóptico:



Las obligaciones de orden legal emanan de manera directa de la ley; y las obligaciones contractuales emanan de un acuerdo entre las partes contratantes. Las primeras, generalmente contienen las características ideológicas o principios mínimos básicos con los que debe contar todo trabajador tales como:

- Bono 14
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Bono incentivo
- Asuetos

Las obligaciones contractuales derivan de una negociación de orden particular entre patrono y trabajador y son el contenido mismo del contrato laboral, mediante el principio evolutivo del derecho del Trabajo. Las mismas, también pueden ser el reflejo de pactos, convenios, de acuerdos de orden colectivo en los cuales son obtenidas mejoras. Dichas ventajas de orden contractual se transforman en legales, según lo determina el principio de los derechos adquiridos, regulado en nuestra Carta Magna.



Al respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 nos indica que:

“Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

También nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 49 nos indica que:

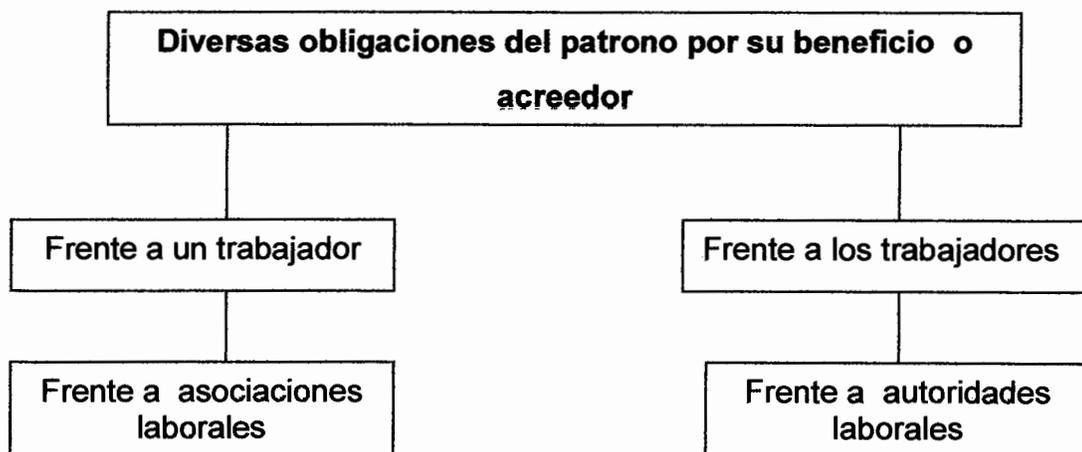
“Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

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

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

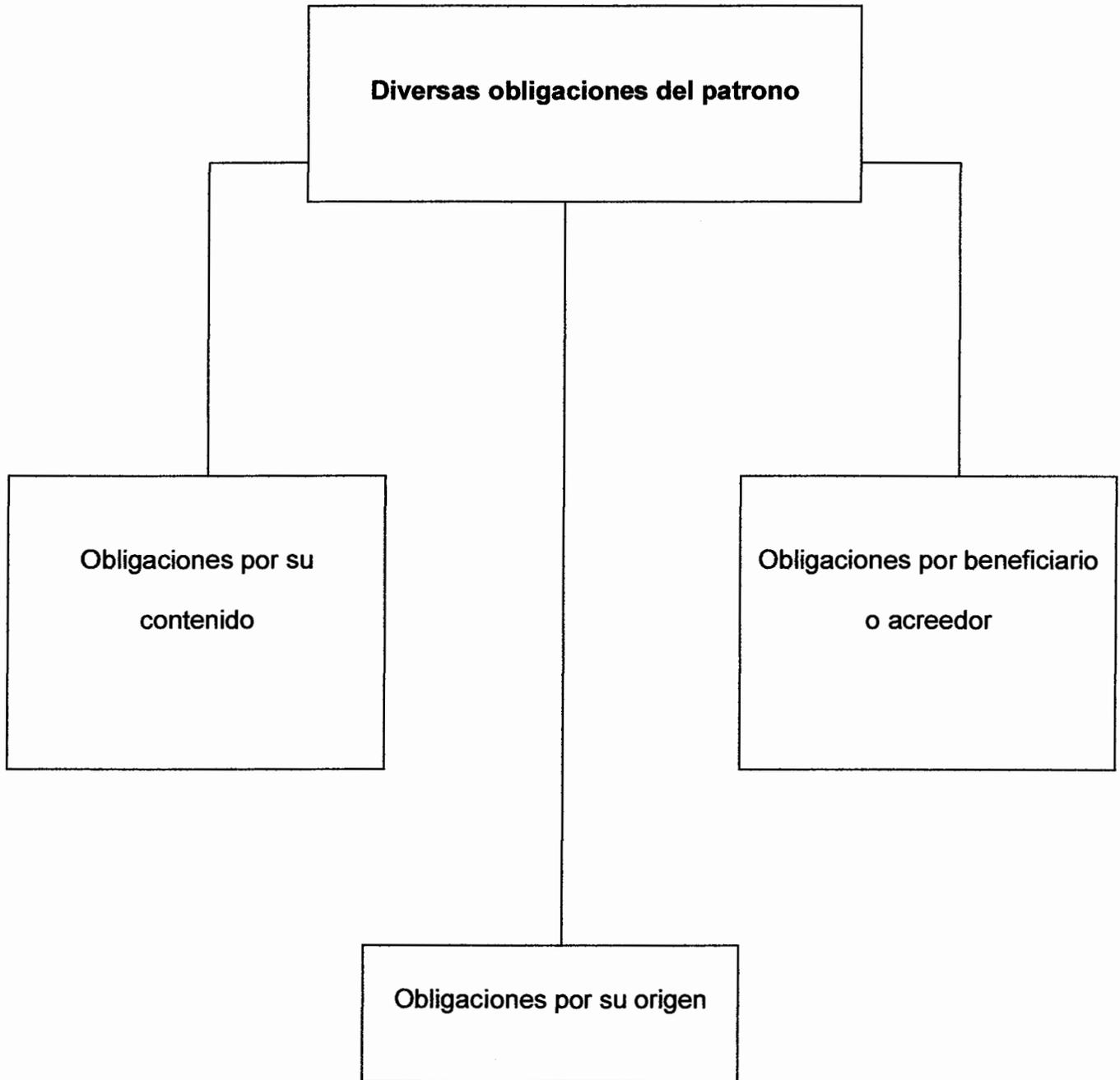
### 3.1.3. Las obligaciones del patrono por su beneficio o acreedor

Las obligaciones del patrono relativas al patrono por su beneficiario o acreedor se dividen de la forma que se muestra en el siguiente cuadro sinóptico:



### 3.2. Cuadro sinóptico de las obligaciones del patrono

El siguiente cuadro sinóptico, nos muestra las distintas obligaciones que tiene el patrono o empleador en la sociedad guatemalteca:





### **3.3. Las obligaciones de los trabajadores**

En las obligaciones relativas a los trabajadores, podemos encontrar las obligaciones éticas y las obligaciones patrimoniales.

Las obligaciones del trabajador de prestar sus servicios conforme a lo convenido por el patrono y con diligencia, es la obligación fundamental del laborante. El patrono debe pagar por la prestación de dicho servicio; para el mismo la prestación de dicho servicio viene a constituir una erogación de orden económico.

Dentro de las obligaciones de los trabajadores de orden no patrimonial, se encuentra el debido deber de identificación y de lealtad que es obligación de quien lo proporciona.

Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 63 inciso e; establece una obligación del trabajador, al indicarnos que: "Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional".

Pocas son, las normas que tienen carácter específico; que determinan la capacidad del laborante; entre las mismas cabe hacer mención del Artículo 121 regulado en el Código de Trabajo del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica que:



“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de trabajo ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

Nuestra legislación laboral vigente, no determina una diferencia específica o algún beneficio para el laborante en lo relativo al no cumplir con el contrato. Nuestro Código de Trabajo vigente determina una disposición que es de aplicabilidad tanto para patronos como para trabajadores y nos indica en su Artículo 24 que:

“La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

Si el patrono pone fin de manera unilateral a la relación de trabajo, entonces existe aplicabilidad de daño causado y por consiguiente ocurre la obligación del pago de la indemnización.

La citada norma nos indica en su Artículo 78 que:

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

- a). Las indemnizaciones que según este código le puedan corresponder; y
- b). A título de daños y perjuicios, un mes de salarios, si el juicio respectivo se ventila en una instancia, y dos meses de salarios, en caso de apelación de la sentencia”.

La citada norma, también nos indica en su Artículo 82 que:

“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos



y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a). Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;
- b). Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c). La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d). Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e). El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos



del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea

superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

Entre las obligaciones de los trabajadores, es importante indicar las mismas; las cuales se encuentran determinadas en nuestra legislación laboral vigente en el Artículo 63, indicándonos que:

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a). Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b). Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c). Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d). Observar buenas costumbres durante el trabajo;

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

antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

### **3.4. Los derechos del patrono**

A continuación se dan a conocer los diversos derechos del patrono en Guatemala:

#### **3.4.1. Derecho de elegir libremente a los trabajadores**

El derecho a la libre elección de los trabajadores es un derecho anterior a la celebración del Contrato de Trabajo, a excepción de aquellos casos regulados en la legislación laboral. En variadas legislaciones de Latinoamérica, se determina el procedimiento a seguir en los casos de plazas vacantes.

A medida de que se restringe el derecho del empleador de la libre elección de los trabajadores, los mismos se afianzan del puesto que desempeñan.

#### **3.4.2. El derecho a poder adquirir el producto de trabajo**

El derecho de la adquisición del producto de trabajo deviene del mismo contrato laboral, y consecuentemente el empleador es el dueño del producto obtenido del trabajo.



### **3.4.3. La facultad del poder de mando**

La facultad del poder de mando, se refiere al **ius Variando** que significa poder de dirección, o sea aquel derecho relativo a poder cambiar dentro de determinados límites las condiciones laborales.

El poder de dirección es derivado de la facultad de organización del trabajo y es manifestado como aquella potestad de dirección de labores. El laborante se encuentra obligado a seguir los lineamientos del empleador.

Dicha dirección, no siempre se realiza inmediatamente, ya que la misma puede ser también delegada. El poder de dirección o **ius Variando** como también se le denomina, encuentra su limitación en el Artículo 20 de nuestra legislación laboral vigente al indicarnos que:

“El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a). A la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea; y
- b). A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

Es notorio que el poder de dirección se presenta sin complicación alguna cuando lo que se busca es el ascenso del laborante a un cargo superior, y con un mayor salario. Es admitido, que si el empleador asciende al laborante a otro puesto de manera temporal o para ponerlo a prueba y posteriormente por no ser competente o por un bajo rendimiento, el mismo es retornado al cargo que anteriormente tenía, entonces el empleador no cuenta con responsabilidad alguna.

#### **3.4.4. La potestad de orden disciplinario**

El poder de dirección anteriormente anotado, necesariamente conlleva una facultad de orden disciplinario por parte del director encargado del trabajo. Nuestra legislación regula muy limitadamente dicha potestad disciplinaria; y en su defecto es

redactado el reglamento interior de trabajo, el cual es un conjunto de normas reguladoras de las condiciones y de la forma de prestar servicios en una determinada empresa, industria o región establecida.

Para efectos relacionados con las sanciones, las faltas laborales se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

#### **3.4.5. El reglamento interno de trabajo**

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 60 nos indica que:

“El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, y en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a). Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b). El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c). Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d). El lugar, día y hora de pago;
- e). Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

- f). La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g). Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”

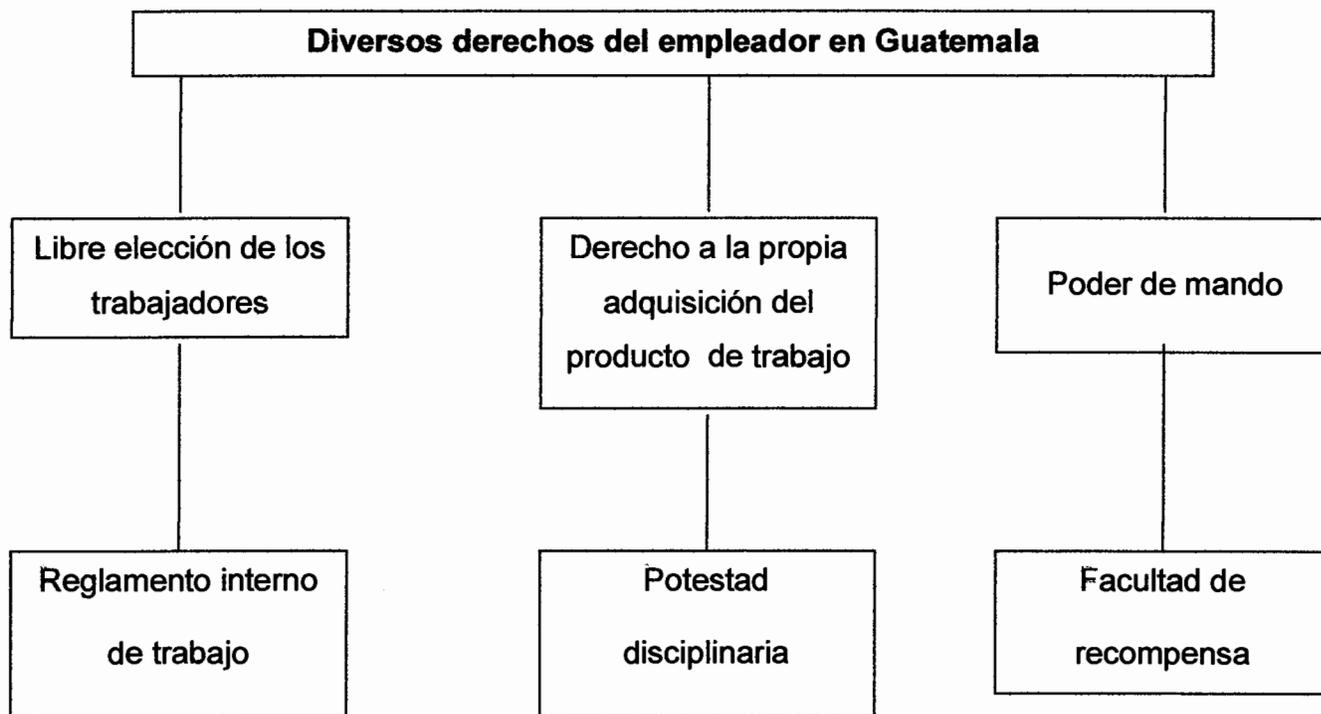
En defecto de la existencia de una negociación de carácter colectivo sobre el particular, es al patrono a quien le corresponderá llevar a cabo la formulación.

### 3.4.6. La facultad de recompensa

También llamada facultad premial. Se premia por distintas actitudes o acciones de los laborantes como afán de superarse, espíritu de servir o fidelidad a la empresa.

### 3.5. Cuadro sinóptico de los derechos del patrono

El siguiente cuadro sinóptico muestra los distintos derechos con los que cuenta el patrono en nuestra sociedad guatemalteca:





### **3.6. Los derechos del trabajador**

Todo trabajador cuenta con el derecho a la remuneración por la prestación de sus servicios y su derecho a labor en condiciones que sean dignas.

Todos los derechos del trabajador se encuentran relacionados de manera íntima con los derechos de los patronos. Los derechos en mención se desprenden del contenido propio de las fuentes formales guatemaltecas; o sea en primer lugar de la ley, luego de los convenios colectivos o pactos, posteriormente de la costumbre y por último de los usos. Es importante asociar la figura de trabajo de los derechos adquiridos en relación con la de irrenunciabilidad de los derechos.

Por ello, dichos derechos dependen de cada país o lugar en donde se adquiere el trabajo o donde se pretende adquirir; para lo cual es de relevancia que la persona que busca empleo no sea discriminada por motivos de edad, sexo, religión o raza.





## **CAPÍTULO IV**

### **4. La inestabilidad laboral en Guatemala para las personas mayores de cuarenta años**

#### **4.1. Inestabilidad laboral en Guatemala**

Actualmente en nuestro país es bastante difícil conseguir un empleo estable y duradero; y mas aun si la persona es mayor de cuarenta años, ya que en la mayoría de las ocasiones los empleos formales son otorgados a personas jóvenes; por lo cual obtener un trabajo para dicho sector de la población guatemalteca es bastante difícil y las oportunidades que tienen de ser empleados son bastante difíciles en nuestra sociedad guatemalteca.

El contar con una adecuada estabilidad en el trabajo le brinda seguridad al trabajador, evitando que dependa de la voluntad del patrono, tratando con dicha estabilidad proporcionar la subsistencia de los trabajadores.

#### **4.2. La debida estabilidad para las personas mayores de cuarenta años**

La estabilidad es uno de los elementos del contrato individual de trabajo y se encuentra ubicado como una de las aspiraciones que busca el Derecho Laboral en Guatemala.

Es sumamente importante la estabilidad en el trabajo, para que así la relación de trabajo se encuentre protegida jurídicamente y en base a normas laborales establecidas; de esa manera el trabajador se unirá a la empresa en virtud de una relación laboral basada en la permanencia y en la estabilidad.

Los ciudadanos guatemaltecos son dignos de tener la oportunidad de contar con un empleo basado en la estabilidad, y en ningún momento debe discriminársele por su edad, como ocurre generalmente en nuestro país, en donde lo mayores de cuarenta años por lo general son discriminados, negándoseles la oportunidad de laborar sin ni siquiera haberseles puesto a prueba para verificar si son o no capaces y hábiles para el efectivo desempeño del trabajo que ofrecen.

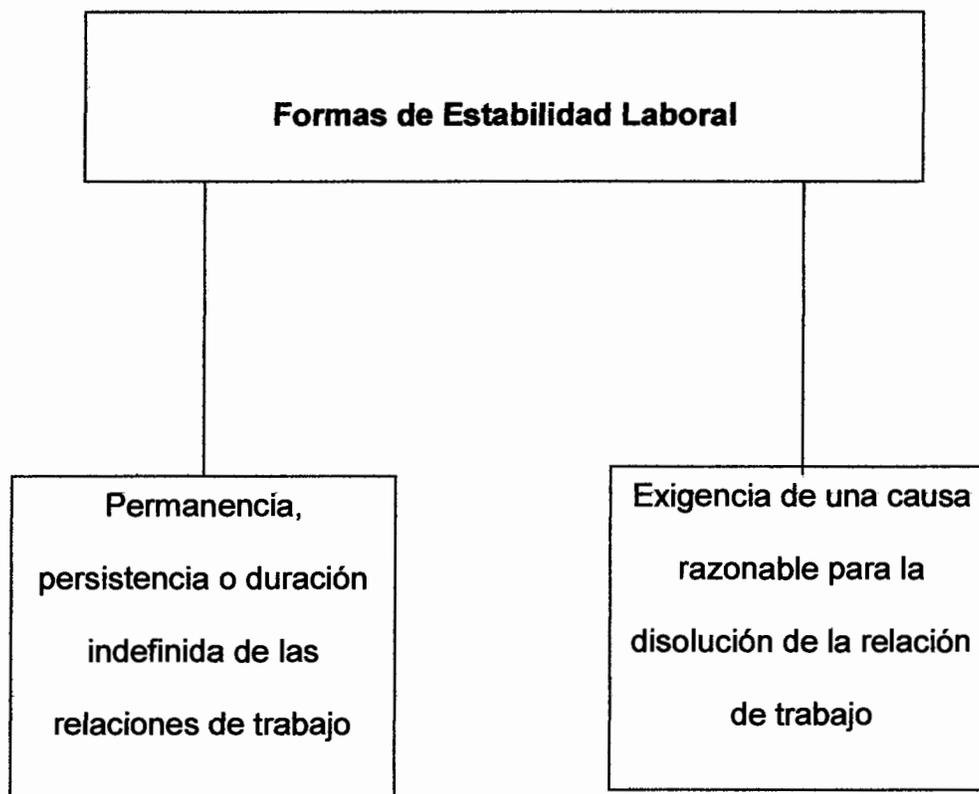
Por dicha discriminación latente en la sociedad guatemalteca que se basa únicamente en factores como lo es la edad de la persona, la mayoría de nuestros ciudadanos guatemaltecos mayores de cuarenta años al no conseguir un empleo estable y seguro se ven en la necesidad de tener que buscar trabajos informales en la calle para así conseguir dinero para su subsistencia y la de su familia.

En la mayoría de los casos, las personas mayores de cuarenta años como mencioné anteriormente se ven obligados a buscar empleos informales en la calle, debido a la necesidad de obtener ingresos económicos, y generalmente buscan trabajos como lavar vehículos, trabajos de albañilería y de construcción.

El autor Guillermo Cabanellas nos habla acerca de la importancia de la estabilidad indicándonos que: “Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área de Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo”.<sup>5</sup>

#### 4.3. Cuadro sinóptico de las distintas formas de estabilidad

La estabilidad laboral, se divide en dos distintas formas de bastante importancia para el presente estudio, siendo dichas formas, las que a continuación se muestran en el cuadro sinóptico siguiente:



<sup>5</sup> Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Pág. 197.



#### **4.4. Contenido de la estabilidad**

La estabilidad es aquella referente al vínculo que surge del contrato de trabajo y no a lo referente a la naturaleza del servicio que presta el trabajador, ya que pertenece el vínculo, aunque el servicio sea prestado de manera periódica.

Con la estabilidad se logran beneficios para el patrón ya que el trabajador se une a la empresa especializándose en el trabajo que desempeña, garantizando una debida obediencia procurando no llegar a perder su puesto de trabajo al cometer alguna falta.

La estabilidad en mención permite el derecho de ascenso a la obtención de un trabajo jerárquicamente mayor dentro de una empresa determinada, y dicho derecho se hace realidad tomando en cuenta el tiempo que tenga el trabajador laborando y además tomando en cuenta lo preparado, capaz y efectivo del trabajador para ocupar su nuevo puesto. El ascenso debe ser dado tomando en cuenta lo capaz y antiguo del laborante para llegar a ocupar el cargo a desempeñar.

#### **4.5. Clases de estabilidad**

##### **4.5.1. Relativa**

La estabilidad es relativa cuando el patrón tiene el derecho de terminar con el contrato de trabajo, sin que exista una justa causa, remunerándole al trabajador una

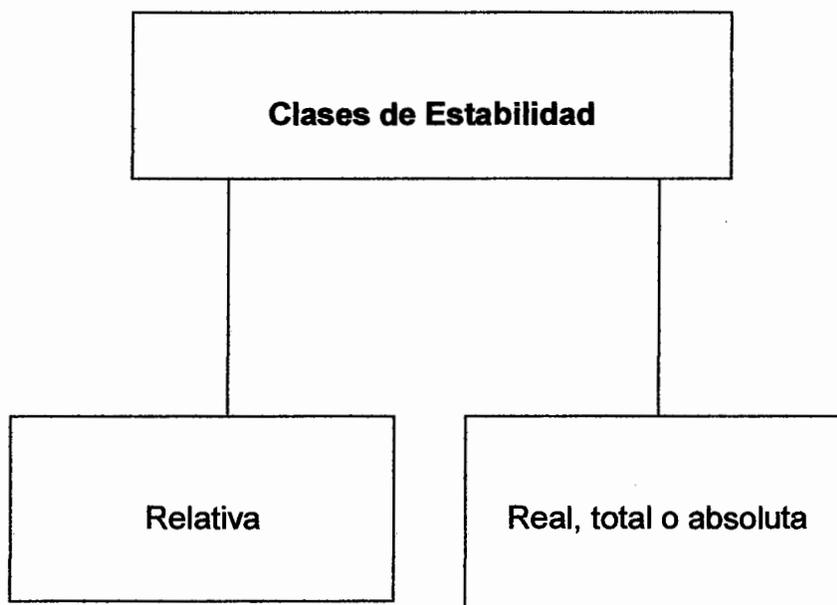
indemnización de manera proporcional a la remuneración devengada, así como su tiempo de servicio.

#### 4.5.2. Real, total o absoluta

Es aquella estabilidad que se presenta cuando el patrón sin que exista una causa legal no puede dejar de prescindir de los servicios que le presta el trabajador, y no puede quitarlo del puesto que ocupa. Dicha estabilidad tiene bases que son seguras y objetivas, y aquellos casos de existencia de despidos deben ser determinados por la ley.

#### 4.6. Cuadro sinóptico de las clases de estabilidad

A continuación se presentan las dos clases de estabilidad existentes dentro de nuestra legislación laboral actual:





#### **4.7. Instituciones que persiguen la estabilidad del trabajador**

Actualmente en Guatemala el Derecho del Trabajo cuenta con tres instituciones que persiguen la estabilidad y permanencia de los distintos trabajadores en sus puestos de trabajo, siendo las mismas las siguientes:

##### **4.7.1. Contratos de trabajo por tiempo indefinido**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 26 que:

“Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por el tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

Del análisis del artículo anteriormente citado se establece que dicha norma legal busca la estabilidad de los puestos de trabajadores, cuando los mismos estén determinados; además, que toda relación de trabajo entre patrono y trabajador en lo relativo a su duración se presume que se establece por tiempo no definido.

Siendo de carácter excepcional aquellos contratos para obra determinada y a plazo fijo, por lo que el contrato individual de trabajo es conocido como contrato tipo en la doctrina.

La citada norma nos indica en su Artículo 18 que:

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

Se debe tomar en cuenta que en todo contrato individual de trabajo por tiempo indefinido existe un período de prueba consistente en los primeros dos meses de dicha relación laboral entre patrono y trabajador y la consecuencia de dicho período de prueba es que cualquiera de las partes de la relación de trabajo pueda poner fin al contrato con o sin justa causa sin tener responsabilidad alguna.

La norma en mención nos indica en su Artículo 81 que:

“En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes pueden ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna”.

#### **4.7.2. Sustitución patronal**

Es aquella institución que persigue fundamentalmente la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, y es de bastante trascendencia e importancia para el Derecho del Trabajo, debido a que no únicamente le da seguridad y estabilidad a los trabajadores, sino que también se encarga de que obtengan sus salarios cuando por causas legales existe algún cambio de propietario en una empresa determinada.

Nestor de Buen: al referirse a la sustitución patronal nos señala que: “El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> De Buen. Ob. Cit; Pág. 85.

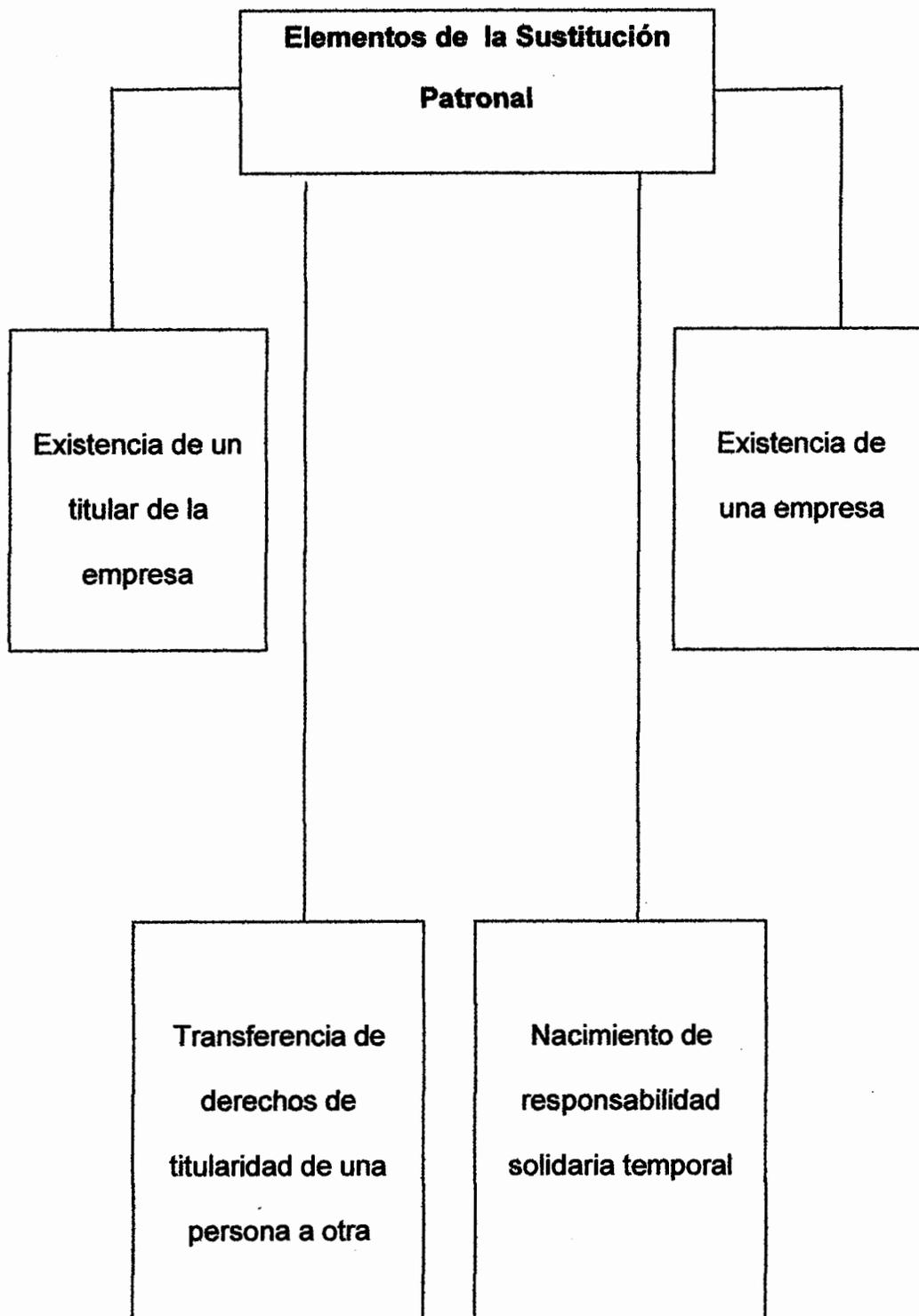


Nuestra legislación laboral actual regula la sustitución patronal en su Artículo 23 al indicarnos que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde en ningún caso, el patrono sustituido”.

La sustitución patronal en Guatemala tiene defectos, entre ellos se puede citar el error del artículo anteriormente citado al no imponer el mismo la obligación de que los trabajadores sean notificados de la sustitución patronal referida, por lo cual queda la inseguridad y la incertidumbre de que si los seis meses referidos comienzan a contarse a partir de la fecha de aquel contrato que haya originado el cambio de patrono o bien si los trabajadores deberían de ser notificados de la misma, ya que mientras los trabajadores no sean notificados, los patronos serán responsables según lo establecido en las normas laborales vigentes, o sea que los seis meses serán contados a partir de la notificación.

La sustitución patronal es aquel conjunto de normas que nos establecen todas las causas justificadas de la falta de cumplimiento temporal de las obligaciones que tienen los trabajadores y los patronos y los efectos que dichas obligaciones producen.

✓ **Organigrama de los elementos de la sustitución patronal**





### 4.7.3. Suspensión de los contratos de trabajo

La institución de la suspensión de los contratos de trabajo es aquella que fundamentalmente persigue la permanencia de los trabajadores en su lugar o puesto laboral, y es una de las ideas de tipo humano importantísima para los trabajadores, ya anteriormente cuando el trabajador no se encontraba en la capacidad de la prestación del servicio como en el caso de que se encontrara enfermo o bien por que el patrono suspendiera de forma temporal el trabajo como por falta de materia prima producto de no tener cuidado el patrono, la sustitución en la cual quedaba el empleado o trabajador era bastante difícil ya que o era despedido de manera inmediata o sino debía esperar para poder nuevamente laborar, pero sin percibir durante dicha espera una remuneración para poder subsistir al lado de su familia.

El tratadista Mario de la Cueva respecto a la suspensión de los contratos de trabajo nos señala que: "Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones; la enfermedad del trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica, son dos ejemplos de indudable claridad. Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas".<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> De la Cueva. Ob. Cit; Pág. 773.



### **a) Clases de impedimentos**

Existen dos clases de impedimentos para la terminación de la relación laboral, siendo los mismos los siguientes:

#### **b) Definitivos**

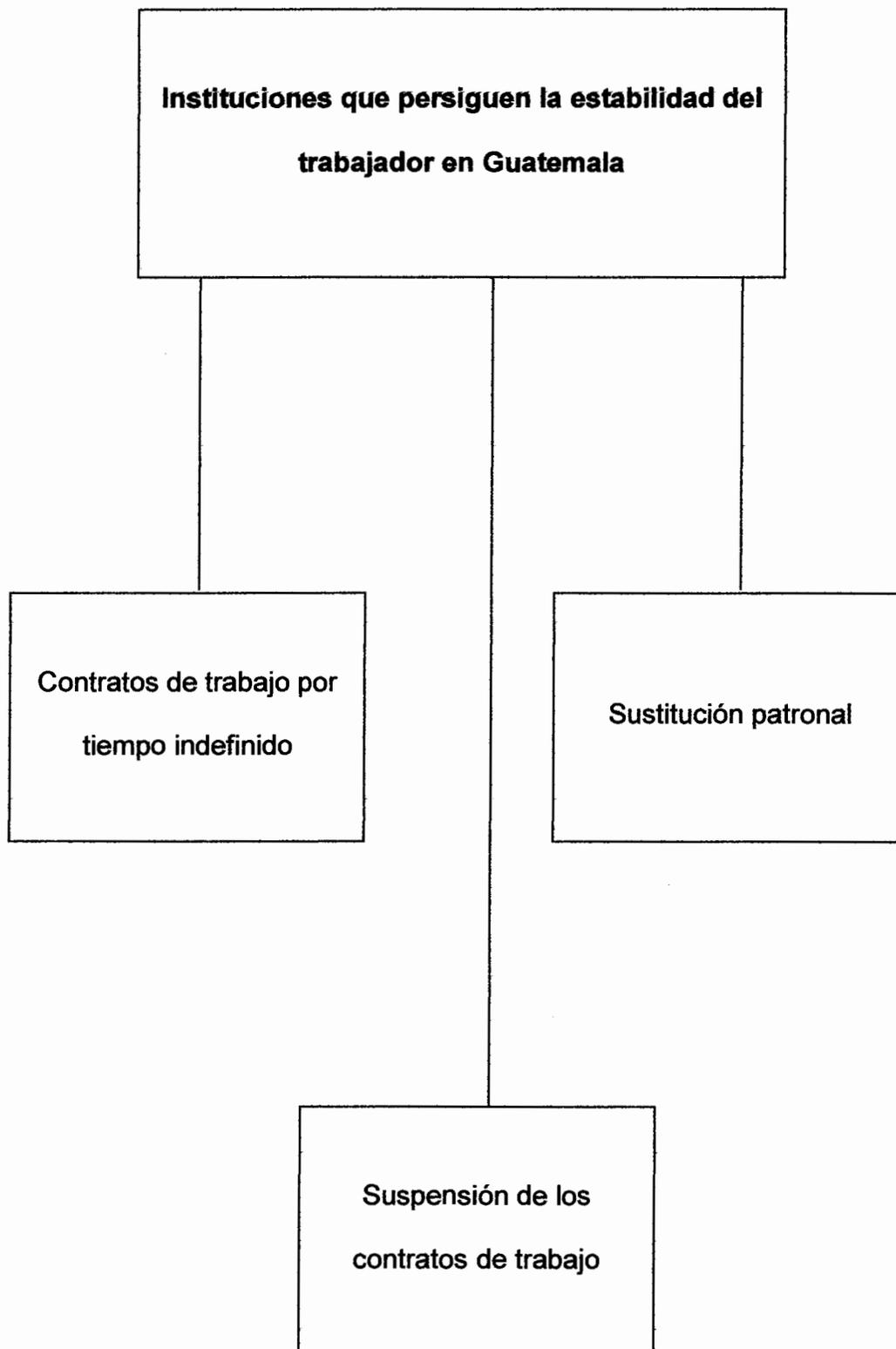
Son aquellos impedimentos que obran de manera definitiva, produciendo la terminación de las relaciones laborales entre patrono y trabajador.

#### **c) Temporales**

Son aquellos impedimentos que obran de manera temporal como la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo.

Nuestra legislación laboral vigente al referirse a dicha institución nos indica en su Artículo 65 que: "hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos".

**4.7.4. Organigrama de las distintas instituciones que persiguen la estabilidad del trabajador**







## **CONCLUSIONES**

- 1. En la sociedad guatemalteca es demasiado difícil conseguir un trabajo estable para aquellas personas mayores de cuarenta años, ya que la mayoría de empleos que se ofrecen son para personas jóvenes; discriminado con ello la oportunidad de empleo a dicho sector de la población.**
- 2. La falta de un empleo estable y seguro para las personas mayores de cuarenta años, obliga a los mismos a salir a la calle en búsqueda de trabajos de tipo informal de distinta índole como lavar carros o realizar distintos trabajos de albañilería o construcción para obtener una remuneración para su subsistencia.**
- 3. Existe actualmente una discriminación bien marcada en proporcionarle trabajo a las personas mayores de cuarenta años por parte de los distintos empleadores, discriminándoles en relación de su edad, lo cual es únicamente un actor externo.**
- 4. Los trabajadores no son contratados en base a sus capacidades, habilidades, ni por un adecuado desenvolvimiento en su trabajo sino en base a su edad.**





## **RECOMENDACIONES**

1. Se deben realizar contrataciones en Guatemala basándose en la capacidad del trabajador y en sus habilidades para trabajar y no de acuerdo a la edad del trabajador, lo cual únicamente es factor externo del mismo que no mide las habilidades y capacidad del trabajador.
2. Es necesario estudiar profundamente las causas y motivos por lo que en Guatemala la persona mayor de cuarenta años sea tan discriminada y se le dificulte tanto el conseguir un empleo estable y seguro para su subsistencia y la de su familia.
3. Se debe concientizar al Ministerio de Trabajo para que brinde la ayuda y el apoyo necesario a las personas mayores de cuarenta años en la búsqueda de un empleo estable que les permita obtener los ingresos económicos necesarios y suficientes para llevar una vida digna dentro de la sociedad guatemalteca.
4. Es necesario brindar programas de apoyo por parte del Ministerio de Trabajo en beneficio de las personas mayores de cuarenta años para que los mismos potencialicen sus habilidades y puedan sentirse seguros a la hora de solicitar un empleo que sea estable y seguro.





## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1971.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1970.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas: (s.e.), (s.f.)

CONNELLY, Patricia. **Trabajo, genero y ajuste**. Guatemala: (s.e.) 1995.

DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. América, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A. 1996.

**Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española**. Barcelona: Ed. Ramón Sopena S.A: (s.f.)

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala. Ed. Universitaria: 2001.

GARCÍA DE LA RIVA, José Fernando. **Las ventajas económicas en el derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), 1989.

LEMATRE, Julieta. **Informes especiales de la comisión interamericana de derechos humanos**. Colombia: (s.e.) 2001.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 2t; Guatemala: (s.e.), 2000.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo**. Sau Pablo, Brasil: (s.e.), (s.f.)



**MÁRQUEZ, Hernainz. Tratado elemental de derecho del trabajo. (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).**

**MUÑOZ RAMON, Roberto. Introducción al estudio del derecho del trabajo. (s.l.i): Ed. Latino S.A. (s.f.).**

**Naciones Unidas. El rostro del derecho humano. Guatemala: (s.e.), 1999.**

**Oficina Internacional del Trabajo, Inspección del Trabajo. Manual de educación obrera. México: Ed. Omega, 1991.**

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad S.A., 1987.**

**OSSORIO, Manuel et. Al. Enciclopedia jurídica OMEGA . Buenos Aires, Argentina: Ed. Argentina S.R.L., (s.f.).**

**PACHECO, Máximo. Introducción al estudio del derecho. México: Ed. Porrúa S.A., 1977.**

**PAPDOPOLO, Midori. El nuevo enfoque internacional. Guatemala: Ed. Rafael Landívar, 1995.**

**PENICHE BOLIO, Francisco. Introducción al estudio del derecho. México: Ed. Porrúa S.A., 1977.**

**PÉREZ SAINZ, Juan Pablo. Exclusión y mercado laboral en Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2001.**

**RECASENS SICHES, Luis. Introducción al estudio del derecho. México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.**

**SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. Derecho del trabajo: Conflictos colectivos, seguridad social, derecho procesal del trabajo. Madrid, España: Ed. Universitaria Nacional S.A. 1997.**



TRUEVA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1973.

URRUTIA DE GARCÍA, Julia. **Población**. Guatemala: (s.e.), 1998.

**Legislación:**

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

**Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República, Decreto Numero 2- 89, 1989.

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