

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

**ANÁLISIS DOGMÁTICO DEL DESARROLLO DE LOS
SERVICIOS DE CALIDAD EN LOS SEGMENTOS DEL
TURISMO EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA COMO
MEDIO GENERADOR DE DIVISAS Y FUENTES
LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE LUIS ARRIOLA OVANDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2013

**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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Vocal: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Secretario: Lic. Gamaliel Sentes Luna

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal: Lic. Gamaliel Sentes Luna
Secretaria: Licda. Edna Mariflor Irungaray López

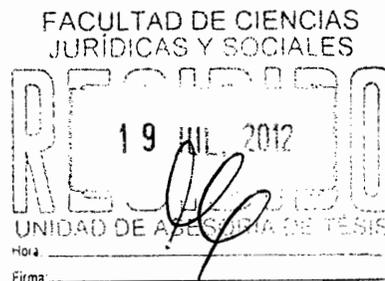
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Israel Benito Ajucum López
Abogado y Notario

Guatemala 18 de julio del año 2012

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

Le doy a conocer que de acuerdo a resolución emitida por el despacho a su cargo de fecha doce de junio del año dos mil doce, se me nombró asesor de tesis del bachiller Jorge Luis Arriola Ovando, que se denomina: **“ANÁLISIS DOGMÁTICO DEL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE CALIDAD EN LOS SEGMENTOS DEL TURISMO EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA COMO MEDIO GENERADOR DE DIVISAS Y FUENTES LABORALES”**. Después de la asesoría llevada a cabo, le indico:

- a) Al desarrollar la tesis se empleó un contenido técnico y científico acorde y relacionado con el tema investigado, mediante la obtención de la información jurídica y doctrinaria adecuada. También, se utilizó un lenguaje apropiado; mediante la utilización de los pasos del proceso investigativo.
- b) Fueron empleados los métodos de investigación siguientes: analítico, con el que se señaló el turismo en Guatemala; el sintético, estableció sus características; el inductivo, dio a conocer los medios generadores de divisas; y el deductivo, indicó su regulación legal.
- c) Se emplearon las siguientes técnicas de investigación: documental y de fichas bibliográficas, y con las mismas se recopiló la información legal y doctrinaria relacionada con el tema de tesis que se investigó.
- d) La redacción tiene relación con los capítulos de la tesis, y se adapta a los capítulos desarrollados. La hipótesis formulada, se comprobó al señalar la importancia de estudiar los segmentos del turismo en la sociedad guatemalteca.
- e) En relación a su contenido, la misma señala los fundamentos jurídicos que informan el turismo en el país. Los objetivos dieron a conocer, lo esencial de que el turismo sea generador de fuentes laborales.
- f) La tesis contribuye científicamente a la ciudadanía guatemalteca y es de útil consulta para estudiantes y profesionales.



Lic. Israel Benito Ajucum López
Abogado y Notario

- g) Las conclusiones y recomendaciones, fueron redactadas de forma sencilla y constituyen supuestos valederos, que definen la importancia de analizar el desarrollo de los servicios de calidad en los segmentos del turismo.
- h) La bibliografía es adecuada y actualizada. Al sustentante le sugerí la necesidad de realizar varias correcciones a su introducción, índice, capítulos y bibliografía; encontrándose de acuerdo en llevar a cabo las correcciones.

La tesis desarrollada por el sustentante cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.

Lic. Israel Benito Ajucum López
3ª. calle 7ª. y 8ª. avenida zona 1 Totonicapán
Tel. 42152908
Colegiado 5928
Asesor de Tesis

Israel Benito Ajucum Lopez
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 23 de agosto de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO JULIO BONIFACIO BAQUIAX BULUX, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante JORGE LUIS ARRIOLA OVANDO, intitulado: "ANÁLISIS DOGMÁTICO DEL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE CALIDAD EN LOS SEGMENTOS DEL TURISMO EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA COMO MEDIO GENERADOR DE DIVISAS Y FUENTES LABORALES".

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

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

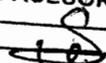


cc.Unidad de Tesis
BAMO/tyr.



Lic. Julio Bonifacio Baquix Bulux
Abogado y Notario
Colegiado 6917

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 14 de septiembre del año 2012
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
17 SET. 2012
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora:
Firma: 

Doctor Mejía Orellana:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha veintitrés de agosto del año dos mil doce, revisé la tesis del bachiller Jorge Luis Arriola Ovando, quien se identifica con el carné estudiantil 9831236 y elaboró el trabajo de tesis intitulado: **"ANÁLISIS DOGMÁTICO DEL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE CALIDAD EN LOS SEGMENTOS DEL TURISMO EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA COMO MEDIO GENERADOR DE DIVISAS Y FUENTES LABORALES"**; manifestándole lo siguiente:

El desarrollo de la tesis es amplio y determina claramente la importancia de analizar los servicios de calidad en los segmentos del turismo de Guatemala, debido a que con ello se permite contar con oportunidades laborales y generar simultáneamente divisas en el país que permitan un mejor desarrollo económico.

El bachiller al llevar a cabo el desarrollo de los capítulos de su tesis, utilizó diversos métodos y técnicas de investigación, los cuales permitieron su desarrollo en base a doctrina actualizada y legislación vigente. Para ello se emplearon: método histórico, el cual es determinante en establecer los cambios y mejoras económicas que permiten el desarrollo turístico; método comparativo, con el cual se logra el establecimiento de mecanismos jurídicos de relevancia para mejorar y atraer turistas al país; y el analítico, para informar a la población guatemalteca de lo vital de contar con servicios de calidad de elevado nivel. Las técnicas empleadas fueron las de fichas biliográficas, encuesta, y entrevista, siendo las mismas de utilidad para recolectar ordenadamente la bibliografía nacional y así lograr desarrollar el trabajo de tesis adecuadamente. El ponente redactó su trabajo de tesis siguiendo los lineamientos establecidos y en base a todas las indicaciones sugeridas, siendo el informe final de importancia y de útil consulta para la bibliografía guatemalteca. La introducción, cuerpo del trabajo de tesis, redacción, recomendaciones y bibliografía son acordes, valederas y se ajustan perfectamente al título de la misma.



Lic. Julio Bonifacio Baquix Bulux
Abogado y Notario
Colegiado 6917

Se llevaron a cabo las modificaciones sugeridas durante la revisión de la tesis. En relación a los objetivos de la tesis, los mismos son relevantes ya que indican el desarrollo y los aportes que los servicios de calidad en los segmentos del turismo le permiten a Guatemala. La hipótesis formulada y objeto del trabajo de investigación, se comprobó y con ella se logró establecer que el turismo es fundamental para el desarrollo de fuentes de trabajo.

El trabajo de tesis efectivamente reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Agradecido.

313
Lic. Julio Bonifacio Baquix Bulux
Revisor de Tesis
Col. 6917



12 avenida 2-32 zona 2 Totoncapán
Tel. 77661410



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE LUIS ARRIOLA OVANDO, titulado ANÁLISIS DOGMÁTICO DEL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE CALIDAD EN LOS SEGMENTOS DEL TURISMO EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA COMO MEDIO GENERADOR DE DIVISAS Y FUENTES LABORALES. 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/silh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi poder superior, por concederme la maravillosa oportunidad de culminar los proyectos propuestos, como éste, que me permite lograr una profesión más.
- A MIS PADRES:** Jorge Luis Arriola Flores, y Angelina Ovando de Arriola, ya que ellos me inculcaron principios de trabajo, honradez y responsabilidad.
- A MI ESPOSA:** Miriam Romero Gonzalez por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Mirian Stefanie Andre Arriola Romero y Jorge Luis Alejandro Arriola Romero, por el amor, el apoyo la confianza y por ser la razón de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Glenda Mireya Arriola Ovando, Erick Ivan Arriola Ovando, por la confianza que siempre han depositado en mi persona.
- A MIS CUÑADOS:** Sergio Geovani Rosales, Grisel Ordoñez por su apoyo incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** Elenai, Roi, Erica Ivonne, Luis Angel por su comprensión.
- Y EN ESPECIAL:** Lic. Israel Beniro Ajucum López, Lic. Julio Bonifacio Bulux Baquix, Lic. Angel Bonifacio Ixcayau Ambrosio,



Heber Simeí Ajucum Lopéz, gracias y mis respetos por su amistad sincera.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fuente inagotable de sabiduría.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.



INDÍCE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición de derecho laboral.....	2
1.2. Sujetos y órganos laborales.....	3
1.3. Objeto de la política laboral.....	4
1.4. La población trabajadora.....	5
1.5. Calidad patronal.....	6
1.6. Catalogación laboral.....	8
1.7. Carácter político y laboral del empresario.....	10

CAPÍTULO II

2. El trabajador.....	15
2.1. Conceptualización genérica de trabajador.....	15
2.2. Trabajador independiente y trabajador dependiente.....	16
2.3. Categoría profesional.....	25
2.4. Trabajadores particulares y altos empleados.....	28
2.5. Trabajadores familiares y domésticos.....	31
2.6. Trabajadores extranjeros.....	33
2.7. Trabajadores profesionales.....	36
2.8. Funcionarios públicos y trabajadores estatales.....	38

2.9. Condición de los asalariados.....	40
2.10. Definiciones doctrinales y legislativas de patronos y trabajadores.....	41
2.11. Calidad patronal.....	46

CAPÍTULO III

3. El trabajo y las obligaciones del patrono y del trabajador	47
3.1. Obligaciones del patrono y del trabajador.....	47
3.2. Obligaciones empresariales con relación al trabajo.....	52
3.3. Obligaciones del trabajador.....	55
3.4. Los menores de edad.....	57
3.5. El trabajo.....	59
3.6. Los artesanos.....	62
3.7. Importancia del trabajo.....	64
3.8. Trabajo como función social.....	67
3.9. Función económica de la actividad laboral.....	68
3.10. El trabajo como sistematización general.....	70
3.11. Trabajo manual e intelectual.....	72

CAPÍTULO IV

4. El desarrollo de los servicios de calidad en los segmentos del turismo como generador de divisas y fuentes laborales en Guatemala.....	75
4.1. Definición de divisa.....	76



Pág.

4.2. Clases de divisas.....	76
4.3. Fuentes laborales.....	77
4.4. Crecimiento económico en los segmentos del turismo	78
4.5. Inversiones públicas y privadas de los servicios de calidad.....	80
4.6. Importancia de los servicios de calidad turística.....	82
4.7. Análisis dogmático del desarrollo de servicios de calidad de los segmentos turísticos de Guatemala como medio generador de divisas y fuentes de trabajo.....	83
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Por décadas se ha escrito sobre la diversidad biológica y cultural de Guatemala y el fuerte atractivo que estos valores representan para la industria turística en el país. Por sus características naturales y culturales únicas, Tikal, el lago de Atitlán, Antigua Guatemala, Chichicastenango, entre otros, han atraído año con año a miles de visitantes.

Los objetivos de la tesis fueron determinantes en señalar la importancia de la industria turística en Guatemala es innegable, siendo el turismo una fuente generadora de divisas y fuentes de trabajo. Por ende, provee de empleos a un elevado número de guatemaltecos y guatemaltecas.

La hipótesis formulada se comprobó, al determinar que el impacto del turismo llega a múltiples escalas y diversas regiones del país con actividades y empresas turísticas en áreas urbanas y rurales, en poblaciones ladinas e indígenas y con desarrollo de empresas familiares y comunitarias, hasta empresas afiliadas a marcas reconocidas en todo el mundo que permiten la generación de divisas y fuentes laborales.

Los principios del turismo sostenible pueden ser aplicados a cualquier tipo de turismo, segmento de mercado o destino alrededor del mundo. Aspectos como la reducción de impactos negativos sobre el ambiente, cultura, y el impulso eficiente de gestión de negocios, pueden tener aplicación en la prestación de servicios de turismo.

La tesis fue dividida en cuatro capítulos: el primer capítulo, es referente al derecho laboral, definición, sujetos y órganos laborales, objeto de la política laboral, población trabajadora, calidad patronal, catalogación laboral, carácter político y laboral del empresario; el segundo capítulo, indica lo relacionado con el trabajador, conceptualización genérica de trabajador, trabajador independiente, y trabajador



dependiente, trabajadores familiares y domésticos, trabajadores extranjeros, trabajadores profesionales, funcionarios públicos y trabajadores estatales, condición de los asalariados, definiciones doctrinales y legislativas del patrono y trabajador; el tercer capítulo, señala el trabajo y las obligaciones del patrono y del trabajador, obligaciones empresariales con relación al trabajo, obligación del trabajador, los menores de edad, el trabajo, los artesanos, importancia del trabajo, trabajo como función social, y función económica de la actividad laboral; y el cuarto capítulo, analiza el desarrollo de los servicios de calidad en los segmentos del turismo como generador de divisas y fuentes laborales en la sociedad guatemalteca.

Durante el desarrollo de la tesis se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: documental y fichas bibliográficas. También, se emplearon los siguientes métodos de investigación: histórico, inductivo y deductivo.

El éxito de la industria turística, se encuentra altamente ligado a la calidad de sus activos o recursos naturales y culturales y en respuesta a la creciente demanda de los turistas que exigen servicios amigables con el ambiente, alrededor del país se ha impulsado el turismo sostenible, como una de las estrategias para asegurar la conservación y uso racional de los recursos, siendo ello lo que genera divisas y fuentes laborales en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Por girar todas las instituciones básicas del derecho laboral, en torno a la prestación material de los servicios, de donde derivan las relaciones jurídicas fundamentales, lo primordial es el trabajo.

La construcción teórica de esa rama jurídica, para la doctrina sobre el contrato de trabajo, tiene que abordarse expositivamente. Al analizar en todos sus aspectos el contrato laboral, se produce el estudio de sus sujetos o partes; y entonces se considera la forma en que se relaciona con el trabajador y, con el patrono, empresario, o empleador.

Por imperativos de su surgimiento, y por razón de su vigencia, la política laboral exige otro esquema. Para ella, ante todo, y sobre todo, por su finalidad protectora de la clase laboralista, lo primordial es el trabajador, cuya tipificación personal o conceptual, se impone a un primer plano expositivo.

Quien realiza un trabajo, resulta ineludible a la caracterización de las actividades humanas que merecen ese nombre; de manera singular, según lineamientos propios de la política laboral.



Finalmente, como todo trabajador es por sí objeto político y laboral, se incluyen aislados aspectos del contrato de trabajo típico que genera, para una de las partes, la calificación del trabajador, y con ello el título para promover, en la ciencia y en la práctica, su estudio, y su proyección de índole política y laboral.

Si el trabajador, el trabajo y el contrato de igual denominación interesan, a la par, al derecho, y a la política laboral, los enfoques son disímiles.

1.1. Definición de derecho laboral

“El derecho laboral es una rama del derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia, y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo, y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente de las relaciones laborales”.¹

La definición de trabajo, a la que presta atención el derecho laboral, consiste en la actividad llevada a cabo por un ser humano, que produce una modificación del mundo exterior, mediante la cual se provee de los medios materiales, o bienes económicos que precisa para su subsistencia, en una actividad cuyos frutos son atribuidos de forma directa a un tercero.

¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág 34.



El trabajo asalariado, es generador de relaciones asimétricas entre las partes contratantes y en las relaciones de trabajo, en las que existe una parte fuerte y una parte débil.

Por ende, el derecho laboral tienen una función tuitiva con relación al trabajador, tendiendo sus normas a la libertad de empresa, para la protección de la parte débil frente a la fuerte.

1.2. Sujetos y órganos laborales

“No todos los elementos personales que intervienen en las relaciones políticas y laborales, o que animan sus instituciones características, cabe catalogarlos como sujetos de la política laboral”.²

Por ejemplo, las autoridades administrativas que velan por el cumplimiento de las disposiciones en vigor, y que se aplican a la investigación de las causas del malestar en la clase trabajadora, o de su mejora posible, no pueden ser calificadas como sujetos de esta disciplina.

En tales situaciones, no se está ante sujetos, sino ante órganos. No ejercen éstos derechos personales, ni cumplen o incumplen obligaciones de índole similar;

² De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág 67.



desempeñan funciones, con ese carácter público e imperativo de ser titulares, en relación con la sociedad.

Tampoco son sujetos políticos y laborales, aun cuando sí organismos de tal género, las instituciones que desempeñan misión de índole pública protectora de los trabajadores como tales, y de la progresiva humanización del trabajo.

1.3. Objeto de la política laboral

El sujeto pasivo o beneficiario de la política laboral lo integra el trabajador, pero no como individualidad, sino que como sector social; pues no se legisla para trabajadores aisladamente considerados, sino para cuantos se hallen en las situaciones características, que determinan esa protección o amparo.

Puntualizando más, y con desdén de todas las diferencias profesionales, jerárquicas y técnicas entre las distintas especies de trabajadores subordinados, se afirma progresivamente la tendencia que cataloga a todos los trabajadores no autónomos, entre los sujetos de la política laboral.

En cuanto al objeto, el propósito perseguido por la política laboral consiste en que la prestación del trabajo en sí resulte lo más soportable, llevadera y hasta grata que quepa, en adecuada compatibilidad con la exigencias de la producción, el rendimiento económico, y una ponderación aceptable de riesgos.



1.4. La población trabajadora

Se entiende por población trabajadora o económicamente activa, el sector de habitantes de una localidad, comarca, país, o de la tierra que aporta su actividad para la producción de bienes, y prestación de servicios.

El mismo, consiste en un concepto tan amplio que abarca la totalidad de patronos o empresarios, a los trabajadores independientes, a los que desempeñan tareas no remuneradas en el círculo familiar, a los trabajadores retribuidos, y hasta a los obreros en paro forzoso.

En la población trabajadora, se cuentan cuantos desarrollan una tarea relacionada con la producción, o con la vida intersocial.

La mayor participación, corresponde al género masculino, y tiende a aumentar en número e importancia, la intervención laboral del género femenino.

Por el contrario, al servicio de la salud, y para completar su formación intelectual, tiende a disminuir el número de menores de edad que trabajan.

“Como consecuencia de la expansión de las necesidades económicas, de la generalizada apetencia de mejorar el nivel de vida, de la insuficiencia del jefe de familia común para atender por sí solo los gastos hogareños, y también de la acción de policía contra la mendicidad y la vagancia, el índice de la población



trabajadora con respecto al de la totalidad de pobladores, mantiene una progresión sostenida de avance”.³

Dentro de la población trabajadora, por la distinta posición social, jurídica y económica, se diferencian dos grandes grupos o sectores: los dadores de trabajo y los prestadores del mismo, que son de importancia examinar en un proceso constante hacia el trabajador.

1.5. Calidad patronal

Consiste en ser dueño absoluto y sin límites de la empresa, en donde el patrono ha pasado a ser el director, o el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para la política laboral, si es primordial la producción.

A patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores.

Esa diferencia, sin embargo no resulta del todo exacta; si bien hay patronos o empresarios o trabajadores, no puede decirse que exista una clase patronal y otra

³ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág 22.



trabajadora, ésta pobre y aquélla rica de forma específica; pues, en la realidad de los hechos, hay patronos que ganan menos dinero en sus industrias que muchos trabajadores debidamente especializados; y son también bastantes los trabajadores que se constituyen en pequeños industriales, y contratan los servicios de otros trabajadores, más bien colaboradores que subordinados de aquéllos.

La distinción entre patrono y trabajador puede hacerse, además que por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a uno y a otros; el patrono no sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, sino por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una fortuna persigue como un fin esencial inmediato, relativo a la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

Configura una singularidad laboral de los patronos, lo relativo a la existencia de una posibilidad excluida para los trabajadores. Efectivamente, la prestación de éstos tiene que realizarse personal, y físicamente.

Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, en una sociedad regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo, aunque mayor de igual fijeza que el del subordinado.



1.6. Catalogación laboral

El artesano típico es un profesional que trabaja en su propia casa, en la de su familia o en sus alrededores, y dedicado particularmente a la venta del producto de su propio trabajo. No utiliza otro concurso que el de su mujer, el de sus padres o hijos; o la ayuda de un compañero, más bien asociado, y de algún aprendiz menor de edad.

El artesano como su nombre lo indica, es una artista, e imprime a su labor sus maneras peculiares; el cliente va a buscar directamente su trabajo, sin el concurso de intermediarios. El artesano, trata de igual a igual con los particulares, que le encargan directamente las obras; desempeña el papel de locutor operis, o el de vendedor de obra; puesto que proporciona la materia prima, pero conserva siempre su independencia. La labor que realiza requiere, como norma, aptitudes técnicas de habilidad superior al trabajo común y su actividad, casi siempre, es manual.

La posibilidad de confundir la prestación del artesano, con la del trabajador a domicilio exige diferenciar a uno y a otro. El artesano es libre, aunque puede trabajar con un maestro; en tanto que el trabajador a domicilio depende, por lo menos económicamente, de otro.



La labor es esencialmente distinta y personal en el artesano; mientras que en el trabajo a domicilio presenta ciertos rasgos de igualación, bastante familiar a la manufactura en serie.

El artesano realiza, como norma, un trabajo manual al que infunde su rasgo individual; el obrero a domicilio constituye simplemente un trabajador que percibe un salario por su labor,

El artesano, dispone directamente del fruto de su trabajo, que vende al consumidor, sin intermediarios; por el contrario, el trabajador a domicilio realiza una labor que no llega al consumidor sino a través de otro agente.

El artesano depende del consumidor, pero él mismo fija el precio de la mercancía que elabora; en cambio, el trabajador a domicilio depende económicamente de otro, que determina el precio de su trabajo, pero reservándose un margen de beneficio; por último, el artesano dicta sus propios reglamentos sobre el precio que ha de percibir por su trabajo, y la tarifa la establece en relación directa con el cliente; el trabajador a domicilio debe aceptar el reglamento fijado por el productor o industrial, sin poder objetarlo, por regir crudamente en su trabajo la ley de la oferta y la demanda.

“El artesano, cuando trabaja para sí mismo, es un trabajador independiente. Cuando en el ejercicio profesional colaboran los miembros de su familia, se está ante la empresa que tipifica el trabajo familiar. Finalmente, el artesano, sin perder



esta denominación ni su cualidad de ejecutor personal y manual de sus obras, es un pequeño patrono si cuenta con algún ayudante que no es de su familia, y al cual dirige y retribuye”.⁴

1.7. Carácter político y laboral del empresario

El patrono en los países capitalistas, y el Estado que lo substituye en los colectivistas, es pieza inseparable del trabajador en el proceso de la producción, en la regulación jurídica y laboral.

Ahora bien, como se ha expresado, el sujeto o beneficiario potencial o efectivo de la política laboral es el trabajador.

Quiere esto decir, que el trabajador es un privilegiado desde un punto de vista político y laboral. Los patronos o empresarios, están excluidos por eso de todo amparo de igual especie.

Se ha señalado, que la política laboral tiene dos aspectos o grados de desarrollo: en una fase reparadora de injusticias, o afirmadora de presupuestos vitales en la prestación del trabajo, que se limita a restablecer el equilibrio económico y técnico

⁴ **Ibid**, pág 29.



que la posición ventajosa del empresario le concede en un régimen del liberalismo económico.

En esta modalidad, no cabe descubrir privilegio alguno en la acción unilateral de la defensa del trabajador ante la parte opuesta laboral, en posición dominante, de quedar entregados uno y otro, al juego de sus fuerzas sociales y económicas.

Esa acción política y social, que fue primeramente cumplida, prueba que los empresarios no tienen necesidad de protección política y laboral; puesto que sus recursos les aseguran un trato cubierto de iniquidades y perjuicios, en relación con sus trabajadores.

“En la etapa superadora que la política laboral emprende, ya no para remediar injusticias o aflicciones, sino para incrementar el bienestar de la clase trabajadora, la peor contingencia desde el lado patronal, consiste en que se produzca una igualación social mayor o menor”.⁵

Es decir, que la acción política y social no representa el objetivo de que la clase trabajadora se convierta, y si cabe concebirlo económicamente en explotadora de la capitalista. No asoma, pues, tampoco aquí un fundamento de efectivo privilegio.

⁵ Ermida Uriarte, Oscar. **La Constitución y el derecho laboral**. Pág 78.



De ahí que la política laboral, cuando se enfoca hacia los empresarios, posea, si no una finalidad protectora, al menos un propósito de no constituirse en persecución política, ni en carga económica patronal.

En definitiva, lo anotado tiene que ocurrir sobre la base de respetar su propio patrimonio, y la suficiente utilidad para mantener el interés de la explotación económica.

La política laboral, convierte a los empresarios en obligados por activa y por masiva; por cuanto unas veces se le imponen abstenciones, o restricciones con respecto potestades o derechos; mientras que, por la actividad, se les grava con las denominadas cargas sociales, que de manera directa o indirecta, y mediata o inmediata, significan casi sin excepción otras tantas medidas políticas y laborales a favor de su personal, o de los trabajadores en general.

En definitiva, los patronos o empresarios son a la vez sujetos activos u obligaciones y órganos, porque a través de ellos se cumplen fines de esta índole en lo relativo a la política laboral.

Analizado ya lo perteneciente al patrono o empresario, o sea, el que recibe la prestación laboral ajena, corresponde ahora examinar lo que atañe al que ejecuta las tareas o presta los servicios, del que trabaja, y por ello recibe la denominación de trabajador, pese a que sea objeto de algunos reparos, para no escapar a la ley que rige en todos los tecnicismos.



En efecto, se ha intentado establecer que el sujeto de la actividad laboral contratada es, en su conjunto la clase obrera o clase trabajadora, cuando ésta, en su totalidad y colectivamente, no concierne nunca contratos individuales por esencia, y ni siquiera en grado que abarque a todos los posibles trabajadores de un país.

“Se rechaza asimismo la designación del proletario, pues ese vocablo ha de reservarse para los que sólo cuentan para vivir con el producto de su trabajo, que no siempre coincide con los que trabajan según contrato; y por existir trabajadores independientes que se encuentran en penurias por sus escasos ingresos”.⁶

Otros nombre dentro de sinonimia más o menos aceptable, son los de deudor de trabajo o acreedor de salario, en excesos técnicos, y que no se han logrado imponer en el lenguaje profesional; el de asalariado, que posee significado más amplio, por cuanto salario y aquél es el que recibe éste quiere decir remuneración para toda prestación de servicio, incluso independientes; el de jornalero, que sólo resulta valedero para aquellos que perciben su retribución a diario, sistema que se va relegando progresivamente; el de operario, por demás ceñido a las tareas manuales; y el de agente, muy equívoco por conexiones con miembros subordinados de los cuerpos uniformados de la policía.

⁶ **Ibid.** Pág 90.



Se estilan además los sinónimos objetables también, de obrero y de empleado, que designan respectivamente, el primero, al que efectúa una prestación donde prevalece la energía muscular y, el segundo, a quien presta servicios.

“La circunstancia de que trabajador sea un vocablo que por su amplitud, permite incluir a obreros y empleados, lo dota de esa generalidad conveniente para comprender a todos los sujetos del contrato laboral, que aparecen como parte obligada por su prestación características”.⁷

Ahora bien, no cabe olvidar que hay otros trabajadores que no encuadran ni en el enfoque laboral jurídico ni en el ámbito politolaboral, por la autonomía personal y lucrativa en el desempeño de sus actividades. Ello, aconsejaría la calificación de trabajador subordinado para el que será objeto preferente de estudio; pero el uso entiende automáticamente por trabajador al que presta servicios bajo dependencia ajena.

⁷ Franco López, Landelino. **Instituciones de derecho individual de trabajo**. Pág 88.



CAPÍTULO II

2. El trabajador

Partiendo de la definición tautológica de trabajador relativa a que es trabajador el que trabaja, cabe designar como tal, a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así, quien efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesionales liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.

2.1. Conceptualización genérica de trabajador

“Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas jurídicas, o abstractas, no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas”.⁸

No quiere decir que lo expresado sea una persona abstracta, en el caso de una asociación profesional de trabajadores que no puedan contratar la ejecución de una obra, sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí, y tendrá necesidad de

⁸ **Ibid.** Pág 102.



recurrir a la actividad de otras personas, físicas en este caso, que son las que efectivamente realizarán la prestación.

Entre la masa inmensa de trabajadores considerados en su dimensión máxima, se precisa trazar una clasificación fundamental por la modalidad del ejercicio, y por el régimen jurídico y político y laboral que determina: la misma es la que distingue entre trabajador independientes, trabajadores dependientes, o subordinados.

2.2. Trabajador independiente y trabajador dependiente

Trabajador independiente, es el hombre o mujer que realiza una actividad económica social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que él mismo se traza según su conveniencia, o los imperativos de las circunstancias. Trabajador dependiente, es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria, o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia.

Expresando en línea generales, lo que se entiende por trabajador independiente y por trabajador dependiente, antes de ampliar sobre las cosas comunes y sobre los aspectos distintos entre ellos, conviene señalar que, aun tomando por prototipo para esas coincidencias y diversas al trabajador que se rige por un contrato de trabajo, ciertos trabajadores dependientes, no solamente por ello, sino por su voluntad y por apariencia contractual alguna.



El caso más típico hoy, abolido ya el trabajo forzoso y el forzado, al menos teóricamente, es el de los prisioneros de guerra cuando son sometidos a una actividad laboral. por la potencia que los tiene en su poder, ya que no están despojados de todo régimen jurídico, por cuanto existen convenciones internacionales que regulan sus prestaciones.

Las coincidencias entre ambos trabajadores, el independiente y el dependiente, son éstas: la primera, la identidad de la prestación, porque ella no cabe diferenciar un oficio, ya que tal vez tengo igual o mayor interés en cuidar el vehículo, si esa ocupación es única, y su retribución depende de los servicios prestados; segundo, la finalidad económica perseguida, para subvenir a las necesidades propias o para mejorar una situación insuficiente; y tercero, la actividad personal que supone; el cuarto lugar muestra, una exposición a los riesgos profesionales; y el cumplimiento indirecto de una función social.

Muchas más y más definidas, son las diferencias que cabe descubrir entre los sujetos que encarnan el trabajo independiente y el trabajo dependiente.

El trabajador independiente es, si cabe la expresión, su propio jefe; el dependiente, por esencia, está subordinado a alguien, que en un principio y con reiteración frecuente le da instrucciones, incluso minuciosas; el primero, no está sujeto a horario y sí el segundo, lo cual no significa privilegio para aquél, que por interés personal suele rebasar con mucho la jornada del otro.



El subordinado depende laboralmente de un mismo contrato; el autónomo realiza una serie de contratos, a veces en una misma jornada; además el dependiente, está supeditado al empresario; el independiente, que en esto ve desvanecerse su autonomía, se halla supeditado a la clientela, a la cual debe servir con deferencia para conservarla; y suele éste trabajar en su domicilio o local propio; en tanto que aquél, actúa en local ajeno, si bien ambos lo hacen con frecuencia en lugares públicos y de modo ambulante; el trabajador dependiente está obligado a la obediencia; y el independiente debe cortesía más o menos sincera; la retribución del subordinado tiene asegurado un mínimo; por el contrario, el autónomo está sometido a lo aleatorio, y hasta se expone a trabajar durante una o más jornadas sin compensación económica alguna; así como el éxito económico de la actividad resulta indiferente, en principio, para el trabajador subordinado.

Las coincidencias entre ambos trabajadores, el independiente y el dependiente, son éstas: a) la identidad de la prestación; b) la finalidad económica perseguida, para subvenir a las necesidades propias o para mejorar una situación insuficiente; c) la actividad personal que supone, d) la exposición a los riesgos profesionales; e) el cumplimiento indirecto de una función social.

El trabajador independiente es, si cabe la expresión, su propio jefe; el dependiente, por esencia, está subordinado a alguien que en un principio y con reiteración frecuente le da instrucciones, incluso minuciosas; el primero no está sujeto a horario y sí el segundo, lo cual no significa privilegio para aquél que por



interés personal, suele rebasar con mucho la jornada del otro; el subordinado depende laboralmente de un solo contrato.

“Por su autonomía profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo, y quienes precisan ello son los elementos personales más adecuados del amparo político laboral”.⁹

De ahí que, por antonomasia, el trabajador característico, para el derecho del trabajo y la política laboral, tenga que comenzar por ser sujeto de un contrato de trabajo y la política laboral, tenga que ser sujeto de contratación.

Los requisitos que lo delinear como tal son: la prestación de una actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

Para formular el concepto de trabajador es preciso atenerse, más que a la denominación personal, a las prestaciones que se realicen, y el carácter con que se desempeñen.

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág 56.



Las apariencias, no pueden ser más equívocas en esta materia. A veces, el trabajo no requiere producción determinada, ni siquiera esfuerzo físico.

La distinción del sujeto se toma todavía más confusa, si se tienen en cuenta los casos en que el Estado impone a los particulares algunas tareas conocidas con el nombre de prestaciones personales. Entonces, se niega el carácter de trabajadores a las personas que sólo cumplen con un deber exigido por el derecho público.

Otro presupuesto de la definición de trabajador, se encuentra en la necesidad de que se trate de una persona física, sea del género masculino o del femenino. Efectivamente, por sindicatos obreros, se comprometen a realizar subordinadamente y por renumeración algunos servicios, la ejecución solamente se concreta con las tareas que cumplan sus miembros, socios o afiliados. La sociedad, o la asociación procederá como gestora de trabajo, pero nunca como auténtica prestadora de servicios.

Los sujetos que celebran el contrato de trabajo, tanto empresarios como trabajadores, podrán ser bien personas naturales o individuales, o personas jurídicas o colectivas.

“Al no existir predeterminadas incapacidades absolutas por la ley, ni prohibiciones para la prestación de servicios bajo la dependencia ajena, todo individuo puede ser sujeto del contrato de trabajo, de dependencia ajena, ya que todo individuo



puede ser sujeto del contrato de trabajo como deudor de esta actividad, sin que a ello obsten las limitaciones protectoras por razones de edad, sexo, seguridad, salud y demás causas justificadas”.¹⁰

Para que una persona pueda ser conceptuada como sujeto de la prestación laboral, deben concurrir estos elementos: a) tratarse de una persona física; b) realización de un trabajo, de una actividad, manual, intelectual o mixta; c) que el trabajo se realice por cuenta ajena; d) relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe; e) una remuneración, aun cuando no se hubiera fijado de antemano su cuantía. De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato, ya que se obliga con la otra parte denominada patrono, o empresario a prestar subordinadamente la labor, y con cierta continuidad un servicio renumerado.

La caracterización expuesta, permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en cumplimiento de deberes cívicos o por pena, a los que ejercen las llamadas profesiones liberales, a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas, y cuantos trabajan por amistad, o mera complacencia.

La palabra trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, todos los habitantes del país serían trabajadores. Al derecho del

¹⁰ **Ibid.** Pág 78.



trabajo, se alude con esta voz al trabajador subordinado, es decir, a aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma e independiente.

Trabajador es la persona física que libremente presta trabajo para un patrono mediante una relación de coordinación, pero con carácter dependiente; y a los efectos del derecho laboral, y como objeto de éste, considera como trabajo cualquier actividad humana sea manual o intelectual, que una persona física hace conscientemente y con miras a un fin determinado.

Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de una contrato de trabajo.

Interesa considerar detenidamente, junto a la definición del trabajador característico, el concepto preciso de empleado y de obrero; por que las legislaciones tienen en cuenta las tres designaciones utilizadas para moldear una regulación unificada o diversa, en cuanto a derechos y deberes laborales.

Obrero es la persona que bajo la dirección de un patrono, participa en la ejecución material de trabajos industriales. Es todo aquel, que ejecute un trabajo manual bajo la dirección de un patrono o encargado, sea cualquiera la naturaleza del establecimiento donde se presta, siempre que se haya fijado oportunamente el pago del salario.



El trabajador dependiente, es la persona que desarrolla un trabajo o presta un servicio en que prime el esfuerzo físico sobre el intelectual, bajo la dirección de un patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

Laboralmente, por obrero se entiende el que obra, el que hace alguna cosa, el que trabaja, en la acepción más restringida es la persona que, directa o materialmente, aplica su actividad a la obra de producción, mediante un contrato que lo subordina jurídica, técnica, y económicamente y por el cual recibe un salario. El Código de Trabajo califica de obrero a la persona que, no siendo empleado ni patrono, trabaje por cuenta ajena en un oficio en el cual la mano de obra y la prestación del servicio material determinado.

Generalmente, se designa con el nombre de empleado al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno, para la realización de fines de interés público.

Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el empleado del derecho administrativo, y que acaba de definirse, y el de derecho laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador.

Para acentuar las diferencias, en la administración se utiliza la denominación de empleado público; y en el mundo general del trabajo industrial, agrícola, mercantil,



se habla de empleado particular o privado. Este último, es el que desempeña un cargo técnico y burocrático al servicio de un establecimiento o persona particular.

“La distinción entre empleados y obreros es aceptada en el lenguaje corriente, o incluso en las legislaciones. Se tiene en cuenta la jerarquía social, ya que el empleado suele catalogarse entre la denominada clase media, y el obrero, entre las populares”.¹¹

La remuneración de aquél recibe casi siempre el nombre de sueldo; y la de éste, con mayor frecuencia, la de, jornal o salario. En aquél en donde predominan las tareas intelectuales o de oficina, las de trámite, registro, archivo; en los obreros se advierte el mayor esfuerzo muscular o físico, la realización de labores manuales, de limpieza y de mera vigilancia, entre otras.

Se agrega también, la diversidad en cuanto a las prestaciones, sujetas a menor horario, a mejores condiciones de salubridad e incluso de comodidad, a favor del empleado.

La verdad es que existen zonas definidas para la diferenciación, pero también las denominadas zonas grises, donde la sencillez y rutina de las tareas encomendadas al empleado pierden valor en todas sus acepciones frente a la complejidad técnica que han de desarrollar ciertos obreros, técnicos sobre

¹¹ Márquez, Hernainz. **Tratado elemental**. Pág 21.



salientes en ocasiones y hasta destacados artistas, como algunos decoradores, pintores, y tallistas que trabajan subordinadamente.

La profesionalidad se suma a la contraposición del trabajo intelectual y manual como criterio diferenciador entre empleados y obreros. Se estima que en las industrias mecánicas son exclusivamente obreros los que trabajan; y en las empresas comerciales y en las oficinas, los empleados. Todo ello es muy relativo y no logra contrarrestar la tendencia moderna que se define por la unificación progresiva de la regulación laboral para obreros y empleados.

2.3. Categoría profesional

Con criterio analítico, los trabajadores subordinados se distribuyen de esta forma:

- a) por la actividad que cada uno desempeña: técnicos, administrativos y productores;
- b) por la función que ejercen: jefes o jerarquizados y dependientes o subalternos;
- c) por la naturaleza de la prestación: empleados obreros o trabajadores manuales;
- d) por el plazo de la prestación: fijos, eventuales, transitorios y a prueba;
- e) por el lugar en que actúan: en el establecimiento y a domicilio, si bien aquéllos son compatibles con tareas ambulantes;
- f) por la edad: adultos y menores;
- g) por el género: varones y mujeres;
- h) por el derecho público: nacionales y extranjeros.

En enfoque inverso, o sea, sintéticamente, la masa laboral tiende a considerarse modernamente encuadrada por prestaciones similares, sin distinción de las



situaciones. Entonces, el conjunto de personas que despliega la misma actividad se denomina, con cierto dejo corporativo, categoría profesional.

Existe cierta unidad social derivada de la solidaridad profesional, así como determinada comunidad de intereses, que surge espontáneamente entre los individuos poseedores de un mismo estatuto profesional, estado que se designa con el nombre de categoría profesional cuando se trata de los trabajadores y de categoría económica cuando se refiere a los empresarios.

Se ha estimado la categoría profesional, como la serie no limitada de individuos que, a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio en que opera, tienen comunes intereses económicos, siendo lógico asignar a tales intereses comunes la denominación de interés de categoría. También se ha considerado como el agrupamiento de todos aquellos que tienen de modo estable y continuo una misma función de un ciclo de producción dado, causa por la cual la categoría profesional vendría a ser un hecho, la materia de la asociación profesional; el interés del individuo y el interés general del Estado.

Dentro de la extraordinaria variedad de opiniones definidoras, se ofrece expresiva claridad al delinear la categoría profesional como una colectividad de individuos, que realizan una determinada función igual en el proceso de producción, y se reúnen en vista de la tutela de los intereses comunes derivados de la función.



La categoría profesional, constituye un aspecto aislado del hecho profesional. El ordenamiento natural, es el único que tiene cierta relación con el hecho sindical, por anterior a él en el tiempo.

La categoría profesional, elevada a categoría jurídica, no hace más que darle cierto relieve al hecho profesional; pero en beneficio del ordenamiento creado por la ley, artificial y no viable si se desconoce el hecho sindical, que es más fuerte que ella.

Se confunde la categoría jurídica con la tutela jurídica, cosas bien distintas; y también la categoría profesional con el hecho profesional. Tales elementos, todos ellos diversos, no configuran sino etapas para conseguir finalmente el hecho sindical total, generalizador y completo.

El encuadramiento artificial y forzoso de los individuos en la categoría profesional, trata de sustituir a las clases sociales. Si la cohesión, fuese sincera y la colaboración profesional armónica, se habría conseguido el propósito; pero la realidad ha revelado que no pasa de un intento de ocultar posiciones naturales permanentes.

Aun cuando existan esencias distintas, ha de reconocerse algunas interdependencias entre sindicato y categoría profesional; por cuanto ésta proporciona a aquél el elemento para nutrir su masa de afiliados.



La multiplicidad de los sindicatos, que trata de evitarse reconociendo personalidad a la categoría profesional, crea entre ellos una situación de hostilidad. Esa hostilidad, síntoma de vitalidad, no cabe aplicarla, por ser consecuencia natural del fenómeno sindical.

Lo único que resulta posible considerar, cuando los sindicatos por su número no pueden ser representativos de la categoría profesional, es esta última. Cuando a las categorías profesionales se les otorgan derechos, como la autorización para concertar pactos colectivos de condiciones de trabajo, no pasan a formar un sindicato específico. En su lugar, continúan aquéllas cual integradoras de una categoría profesional.

En resumen, la categoría profesional, consiste en el descubrimiento del régimen corporativo, y configura un modo de hacer sindicalismo; o, de subsistir nominalmente éstos, por ficción de tolerancia, y es un medio eficaz de tornarlos impotentes sin precisión de disolverlos.

2.4. Trabajadores particulares y altos empleados

El empleado particular o privado, cubre los cuadros administrativos y gestores de menor jerarquía dentro de las empresas fabriles e industriales en general; e integra de manera exclusiva el personal que coopera con los profesionales liberales y con organizaciones que no realizan por sí, tareas de producción o equiparables.



Su calidad de trabajador subordinado resulta indudable, siempre que no revista la elevada jerarquía del personal. Por tal causa son de aplicación a estos empleados, a más de sus reglamentaciones particulares, las normas laborales genéricas. Resulta también frecuente, que en las convenciones colectivas de condiciones de trabajo se pacten disposiciones particulares para los empleados administrativos, de los distintos oficios o actividades; que entonces ven reforzada su posición con esos otros preceptos.

La denominación de empleo privado señala que el empleo está diciendo que tiene como sujeto al empleado, por oposición al contrato de trabajo, cuyo sujeto es el obrero. El adjetivo privado, indica que no se refiere al empleado público.

Los empleados particulares resaltan la colaboración que prestan a su patrono o a la empresa a la que sirven, precisamente porque las tareas no se concretan, por lo general, en productos o artículos, sino en directivas, comunicaciones y otras tareas de impulso y para organizar.

Se entiende por alto empleado el que sin ser patrono, empresario, dueño o accionista principal, desempeña importantes y decisivas funciones de gestión, con atribuciones sobre los restantes empleados, subalternos para él, y sobre todos los obreros con que pueda contar el establecimiento, empresa u organización.

Los altos empleados, son aquellos que, en virtud de la especial posición que ocupan las negociaciones, participan en el trabajo propio del empresario; sea



porque contribuyen a impulsar la marcha general de la empresa, sea por la función de dirección y vigilancia que ejercen respecto de las demás personas ocupadas en la misma negociación.

“El alto empleado, es aquel que ocupa un puesto dentro de la empresa en la que ejerce, por delegación, alguna a todas las funciones del empresario; de tal manera que pueda, en su ejercicio, alterar o modificar los destinos de la empresa”.¹²

Doctrina, legislación, y jurisprudencia discrepan o vacilan acerca de la naturaleza autónoma o subordinada que debe signarse al trabajo de los altos empleados, con la exclusión consiguiente de la esfera laboral y político laboral típica. Predomina, el criterio excluyente porque la subordinación característica que pesa sobre los trabajadores genuinos se aleja en estos otros, que mandan sobre muchos y sólo obedecen a uno con el cual los vínculos de amistad y de confianza, suelen sobreponerse a los de jerarquía profesional.

Además, para sus subordinados y para terceros, los altos empleados aparecen como el alter ego del empresario.

Otra circunstancia, que contribuye a darlas fisonomía independiente es la práctica habitual de interesar o asociar a los altos empleados en los beneficios de la explotación de que se trate.

¹² **Ibid.** Pág 29.



Frente a ello se aduce, sin fuerza convincente bastante, que, a pesar de la jerarquía, se está ante un empleado, sometido al mismo empleador como los demás y ligado a él por un contrato, cosa indudable, pero más bien constitutiva de un arrendamiento genérico de servicios que de un nexo laboral genuino.

2.5. Trabajadores familiares y domésticos

“Los miembros de una familia, que cooperan con el jefe de ella en la actividad profesional de éste, no se consideran ligados a él por una relación de dependencia contractual, lo cual los sitúa fuera de los servicios que regula el derecho laboral, y del sector humano a que se dirige la política laboral también”.¹³

Tal es el hijo que trabaja con el padre, y también la mujer que ayuda al marido, y es por ello que en la prestación filial y en la conyugal prevalecen el efecto y la colaboración familiares.

Ahora bien, nada impide que entre los parientes más íntimos pueda estipularse un contrato de trabajo, en el que una de las partes asume la posición de patrono, y la otra de trabajador.

¹³ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág 44.



No es raro así, que en algunas empresas la mujer, el hijo o la hija del patrono desempeñen algún empleo con horario y sueldo fijo, que en ocasiones persigue el asegurarles a alguno de estos miembros familiares, los derechos jubilatorios.

No están comprendidos en la regulación del contrato de trabajo, los contratos de carácter familiar donde solamente estén ocupadas personas de la familia, o por ella aceptadas, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajen no se consideren asalariados.

La llamada industria familiar, donde el concepto familiar tiene la extensión gramatical que a la palabra se le da, señala las relaciones que no constituyen patronato; no se producen diferencias de lucha a favor del jefe de la industria, por razón de que los beneficios se incorporan al patrimonio familiar por esa causa, la legislación laboral, como norma, no aborda los problemas derivados de la industria familiar. Sin embargo, subsiste cierta intervención de los poderes públicos, no referida a las cuestiones de orden contractual del trabajo, pues no existen convenios laborales, sino en lo relativo a la realización efectiva del trabajo: condiciones de seguridad, descansos establecidos, respecto de la jornada laboral, limitación del trabajo nocturno.

Tales disposiciones, se refieren a todo aquel que trabaja, y realice su labor con dependencia a causa de un contrato o libremente; obedecen a razones de orden público, impuestas por encima de la propia voluntad de quienes deban cumplir con ciertas prestaciones laborales.



En íntima conexión con el círculo familiar, los domésticos, porteros, jardineros, y otros que prestan servicios en el domicilio de la familia, sin realizar tareas que supongan lucro para quienes los emplean, no se consideran sujetos de un contrato de trabajo.

Cuando las actividades, se desenvuelven fuera del domicilio de un patrono, y encuadran dentro de una explotación lucrativa, la relación laboral se regula como contrato de trabajo especial.

2.6. Trabajadores extranjeros

La protección a los ciudadanos o súbditos nacionales, con derechos no solo políticos sino sociales que se desconocen para los extranjeros, ha originado en todos los tiempos, con privilegios para los primeros, restricciones laborales, para los segundos.

El progreso jurídico, en la esfera laboral y el carácter internacional de los movimientos obreros ha contribuido a mejorar una situación, que nunca se consolida del todo por las explosiones nacionalistas, y xenófobas que provocan ciertas dictaduras, y graves crisis de trabajo.

Trabajador extranjero, es el que trabaja en país que no es el suyo ni por sangre, ni por nacimiento, ni por nacionalización.



A medida que se torna más uniforme la legislación laboral de los distintos países, por obra de las conquistas, de los trabajadores y de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se va produciendo paradójicamente una situación sucesiva de dificultades para los extranjeros que quieren y deben trabajar fuera de su patria, y a veces aun formando parte de familia nacional, o habiéndola creado en el país de residencia.

Así, se establecen desde restricciones en la proporción de trabajadores extranjeros y nacionales hasta despiadadas producciones de los extraños, sin vacilar en imponer, por amenaza del despido o cesantía, una naturalización forzosa, que no inculca con igual celeridad el patriotismo recién adquirido.

Empequeñeciendo el concepto de patria, un localismo extremo conduce a adoptar iguales restricciones contra los trabajadores extranjeros frente a los simplemente trabajadores extraños o forasteros, que no sean naturales o vecinos de la localidad o comarca tan celosa de la mano de obra propia.

“En algunas circunstancias, para garantía de calidad, se requiere precisamente que sea extranjero el trabajador, como ocurre con las prestaciones de profesores de idiomas de intérpretes”.¹⁴

¹⁴ **Ibid.** Pág 90.



En ocasiones también, ciertas empresas extranjeras imponen, por secretos de fabricación o técnicos, que sean trabajadores de su misma nacionalidad los que en el extranjero cuiden del mantenimiento y reparación de aparatos, maquinarias o equipos especialmente complejos.

La regulación del trabajo de los extranjeros, presenta una curiosa mezcla del egoísmo nacionalista, refractario o concesiones a los de otros países, y del temor a que, la ajena correspondencia exacta para esa actitud xenófoba, signifique desventajas y hasta vejaciones para los trabajadores nacionales que emigran, transitoria o definitivamente, y donde se les brinden mejores oportunidades en el suelo propio.

Ello lleva a que se establezcan garantías para evitar que los trabajadores nacionales sufran detrimento en sus beneficios laborales cuando salen al extranjero; por otro lado, se procura impedir que la inmigración de obreros extranjeros pueda rebajar las condiciones o las normas de vida de los trabajadores nacionales, o disminuir sus posibilidades de ocupación.

La legislación comparada, revela que suelen seguirse tres sistemas con respecto al trato de los trabajadores extranjeros: a) el de reciprocidad diplomática, que subordina el reconocimiento de derechos y beneficios que se establezcan en relación a los tratados en vigor con el Estado al que pertenezcan esos trabajadores; b) el de reciprocidad legislativa, que se atiende a la regulación similar en el derecho positivo del país de procedencia de los obreros; c) el de



igualdad, que otorgan, sin condición de reciprocidad, los mismos derechos laborales al extranjero que al súbdito nacional.

Según las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las leyes laborales, en sus aspectos beneficiosos para los trabajadores, son de orden público y, por tanto, de igual aplicación a nacionales que a extranjeros.

Los estados miembros deben asegurar, sobre la base de reciprocidad y en las condiciones convenidas de común acuerdo entre los países interesados, a los obreros extranjeros ocupados en su territorio, y a sus familias, el beneficio de las leyes y reglamentos de protección obrera; así como el goce del derecho de asociación reconocido en los límites legales a los obreros propios.

2.7. Trabajadores profesionales

Son los que ejercen por su cuenta, las profesiones liberales y son si duda trabajadores independientes, por no estar subordinados a la clientela, por cumplir la jornada que les convenga y tomarse a voluntad descansos y vacaciones; por establecer con libertad, salvo excepcional intromisión de las autoridades, la retribución de sus servicios, que se denominan honorarios, en lugar de salario. Ahora bien, no todos los profesionales ejercen autónomamente sus tareas, porque en ciertos casos quedan sujetos a dependencia ajena, deben ajustarse a un horario y perciben un sueldo fijo.



El trabajo que presta un médico en un barco, se caracteriza por la independencia técnica del profesional en todo lo relativo a su especialidad; pero está sometido, o puede estarlo, a cierta dependencia jerárquica y económica, a asistir a las personas que se le designen, a comunicar el resultado de sus prestaciones y a atenerse a los reglamentos de trabajo, situación que puede darse en relación también con otros profesionales, como ingenieros, abogados y químicos que actúan con cierta independencia técnica; pero pueden contratar sus servicios como trabajadores en una empresa y percibir como ellos un salario o sueldo.

La transformación del profesional libre en profesional como empleado, se juzga como proceso de proletarización, por conducir a que los trabajadores intelectuales ingresen en la esfera productora con carácter análogo, al de los demás trabajadores. Se evolución es la contraria, por haberse jerarquizado el trabajo, donde se encuentran obreros e intelectuales.

Los cambios experimentados por la industria y el comercio, consisten en nuevas necesidades que atender, y los cuadros de organización fabril exigen, como imperativo, la presencia permanente de otra clase de trabajadores, que antes actuaban como simples consultores, y ahora son incorporados a la organización interna de la empresa.

Así, el médico, el abogado, el contador, el economista, el ingeniero, el químico, entre otros, pasan a desempeñarse en las grandes empresas como elementos necesarios para su desenvolvimiento de la producción; en donde, la estipulación de los servicios profesionales requiere basarse en una relación permanente de



trabajo, y no en la accidental y accesorio relativa a una relación permanente de trabajo, que constituye el simple asesoramiento realizado por un profesional libre.

2.8. Funcionarios públicos y trabajadores estatales

Es funcionario público, el que desempeña una función pública o actividad para el ejercicio real y efectivo del poder público, en cualquiera de sus órdenes y aspectos. Extender esa calificación, a cuantos intervienen en un servicio público, ofrece dificultades cuando su concesión está encomendada a simples particulares; ya que resulta muy violento considerar funcionario público, a un auxiliar secundario encargado de la limpieza de vehículos dedicados, a las órdenes de particulares.

El funcionario hace del servicio que presta una profesión, y dedica a ella, de modo permanente, su actividad física e intelectual, como medio de obtener la subsistencia. En cuanto a su relación con el Estado, algunos destacan su naturaleza contractual, determinada por el voluntario ingreso del funcionario, lo cual permitiría regir la situación de las partes por la genérica del derecho laboral.

Pero la mayoría, se inclina a destacar el carácter unilateral o privilegiado que el derecho público concede al Estado.

El hecho de que a los funcionarios públicos, no se le reconozcan ciertos derechos, como los de huelga y sindicalización, revela precisamente la existencia de una



situación especial, distinta a la de los trabajadores que prestan sus servicios a los particulares.

Sin embargo, en ocasiones, la relación entre el Estado y sus servidores, es una situación en donde pueden encontrarse los municipios, y se adapta a la normal entre el patrono y trabajadores; porque entonces éstos desempeñan funciones públicas y ejecutan obras o tareas de utilidad pública. Tal es el caso, de los obreros que constituyen una carretera, o de los albañiles u otros operarios que levantan un edificio público.

En la situación típica de los funcionarios públicos, y en la denominación se unifican los empleados públicos, pese a diferencias administrativas con escasa repercusión laboral, en donde predomina la acción unilateral del Estado, que por ley o reglamento tiene organizadas inalterablemente las funciones, y la modalidad de prestarlas, sin resquicio para estipulación alguna con el funcionario, que se limita a aceptar el nombramiento a asumir el cargo.

En las empresas estatales, por tratarse más bien de la explotación de un servicio público por el Estado que de la prestación de auténticas funciones públicas, lo primero es transferible a los particulares, e imposible lo relacionado con el carácter laboral de sus empleados y obreros que no ofrece inconvenientes, y se ratifica cuando el poder público consiente en que se estipulen pactos colectivos de condiciones de trabajo.



Contra los principios administrativos más rígidos, la fuerza de los hechos va implantando en los distintos países un régimen laboral o menos definido para los funcionarios públicos que aducen, al igual que los restantes trabajadores, la necesidad de proteger sus prestaciones, afianzar su estabilidad, y el respeto de otros derechos, como el aspecto vital de la remuneración, para el sostenimiento del empleado y su familia.

2.9. Condición de los asalariados

En cada época, y con variación muy frecuente, la situación laboral de los trabajadores depende primordialmente de dos circunstancias: la primera, de índole material, se refiere al nivel económico que la remuneración o salario determina, y que se considerará ampliamente al tratar de esa materia; la otra, es de naturaleza jurídica, y la configura la resultante de la ecuación entre los derechos y los deberes que la prestación laboral origina desde el punto de vista del trabajador subordinado, sobre todo con respecto a su patrono o empresario.

En principio, existe la reciprocidad entre derechos de una parte y obligaciones de la otra. Así, al derecho de percibir el salario, que corresponde al trabajador, se contraponen a la obligación patronal de abonarlo.

“Frente a la potestad empresarial de dirigir la producción, surge el deber de subordinación para el prestador de las tareas. Sin embargo, la correlación no siempre se mantiene; bastará un ejemplo: el patrono se encuentra obligado a



emplear en el contrato el idioma oficial, lo cual puede resultarle no adecuado al trabajador más conocedor de otro idioma, que también hable el empresario”.¹⁵

Precisamente por esa reciprocidad, la condición laboral de los trabajadores se presentará, en cuanto a sus derechos, desde el punto de vista de las obligaciones patronales; en cuanto a sus deberes, enfocado el tema desde las obligaciones del trabajador.

2.10. Definiciones doctrinales y legislativas de patrono y trabajadores

En el derecho romano, el término patrono deriva de pater onus, que quiere decir cargo o cargo de padre, y ese era el nombre que solía asignarse a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras en el derecho laboral; tales como el padre de familia para con sus hijos, y los demás sujetos a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos a quienes protegían, los ciudadanos con sus clientes.

Su aplicación a la persona, ocupa a los trabajadores y puede haber tenido un origen más o menos respetuoso y reducido primeramente a los que empleaban trabajadores manuales, para irse propagando en la misma medida que se multiplicaba el trabajo subordinado, de cualquier especie a que perteneciera éste.

¹⁵ Sala Franco, Tomás. **Derecho del trabajo**. Pág 124.



También, se emplean los términos de patrón, empresario, principal, capitalista, dador de trabajo, o de empleo, y acreedor de trabajo.

Además, se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos, y en obras doctrinales, los vocablos, ambiguos en exceso, y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, director y encargado.

Tanto la legislación como la doctrina, usan el término de dador de trabajo, y lo contraponen al de tomador de trabajo, o aceptador de trabajo. Las normas sindicales, utilizan el nombre de dador de trabajo. Algunos autores, prefieren la expresión acreedor de trabajo, para indicar al que tiene el derecho de pretender del otro contratante la prestación del trabajo; y deudor de trabajo; para referirse al que tiene la obligación de prestarlo.

De las designaciones primeramente insertas, la de patrón, aunque usual en algunos países, y en zonas rurales, presenta ya caracteres de arcaísmo; y resulta rara de localizar en la legislación positiva actual. La de principal, es sumamente equivocada, por significar primero, o superior, y jefe o encargado de un establecimiento mercantil o industrial, que puede ser el dueño que lo explote o uno de sus empleados, sin carácter patronal alguno. La de capitalista, es inadecuada también porque quienes promueven con su dinero actividades para obtener mayor o menor lucro, no siempre lo hacen en explotaciones de ellos mismos, y con personal que les está subordinado; basta para ello con pensar en los accionistas



de grandes empresas, y en los que se asocian privadamente con comerciantes o industriales que rigen, con total independencia de tales capitalistas, sus negocios peculiares, y las relaciones laborales con sus subordinados.

“En cuanto a las locuciones dador de trabajo y acreedor de trabajo, las mismas no han conseguido aclimatarse en el lenguaje usual. Éste ha optado ,resueltamente por patrono, empresario, o empleador”.¹⁶

La palabra empleador, se ha tomado en lo laboral, y ha obtenido difusión. Se señala esa preferencia y se equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí, una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales.

Empresario, quien es quien organiza, dirige o explota una empresa, encuentra también sus detractores; porque esa caracterización supone una complejidad que es excesivo generalizar y referirla. Finalmente, la calificación de patrono no se libra de las objeciones de los autores. Ponen en relieve, que esa voz evoca un poder absoluto en la dirección del trabajo sobre la persona del trabajador.

El concepto de patrono es distinto del de empresario, con diferenciación revelada por su misma etimología; ya que el primero, es de contenido moral y de formación

¹⁶ **Ibid.** Pág 127.



profesional, en tanto que el segundo, es de contenido económico, que ve en sus componentes y miembros factores de producción.

Sin embargo, en la práctica y en los textos legislativos se confunden uno y otro término, o se utilizan casi indistintamente.

En efecto, la palabra empresa fija con más rigor científico y jurídico, el conjunto de elementos de la producción por la cual el jefe de la misma, y el empresario, puede utilizarse como sinónimo de patrono.

Haciendo un balance de conveniencias y reparos, y teniendo en cuenta la finalidad primordial del lenguaje y del tecnicismo, que consiste en entenderse, se aceptan por usuales y explícitos los términos de patrono, empresario e, incluso, empleador.

Ni toda persona que encarga o da trabajo es patrono, ni toda aquella otra que trabaja es trabajador. De ahí, que la definición de uno y otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos, o requisitos indispensables para su caracterización.

El patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Se encarga de dirigir un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestado, del cual responde, y en ocasiones se conforma



con dirigir el negocio, haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quien paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general, y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa.

“El empleador, es aquel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que, en definitiva, resulta el beneficiario de la prestación laboral que ocurre derivada de la prestación de servicios”.¹⁷

Por patrono o empresario, se designa a aquella parte, que en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la cual contrata al trabajador para que le preste un servicio; o sea con rigor técnico, y es el acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.

En el derecho positivo, se considera patrono o empresario al individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo.

Se entiende por patrón, o empleador a la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa, o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajan obreros o empleados, cualquiera sea su número.

¹⁷ Vásquez Vialard, Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág 92.



“Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo con capacidad técnica. Es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua, por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio, que ha sido material del contrato celebrado con el trabajador”.¹⁸

2.11 Calidad patronal

Consiste en ser dueño absoluto y sin límites de la empresa, en donde el patrono ha pasado a ser el director, o el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para la política laboral, si es primordial la producción.

A patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores. Esa diferencia, sin embargo no resulta del todo exacta; si bien hay patronos o empresarios o trabajadores, no puede decirse que exista una

¹⁸ **Ibid.** Pág 98.



CAPÍTULO III

3. El trabajo y las obligaciones del patrono y del trabajador

Es de importancia, el análisis doctrinario y jurídico del patrono y del trabajador guatemalteco.

El Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República”.

El Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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”.

3.1. Obligaciones del patrono y del trabajador

Del cúmulo de los deberes patronales exigibles, ya que conciernen más bien al trabajador. Aquí, se esbozan los de la primera clase; y en el párrafo siguiente, los de índole más impersonal. Las principales imposiciones de aquella especie son:



a) Dar trabajo al trabajador: esta primera obligación, puede parecer redundante y hasta sorprendente. Sin duda, el compromiso contractual entre empresario y trabajador, es para que éste despliegue una actividad, compensadora del salario que se le abona, aunque pueda adoptar formas de inmovilidad externa, como las de un vigilante, que pese a ello debe tener la atención en tensión constante.

Además, aunque la indolencia, consiste en la permanencia en el trabajo sin tarea alguna, y deprime materialmente al trabajar, o con un mínimo sentido de responsabilidad y hasta de simple interés egoísta, por cuanto la inactividad, de prolongarse, afecta a la salud corporal y mental.

b) Satisfacer cabalmente la retribución convenida: por lo mismo, se entiende no sólo la suma pactada a la fijada por convención colectiva o disposición legal, sino todos los complementos; en el tiempo, y en el lugar que corresponda.

c) Promover al trabajador al puesto que le pertenezca: si la contratación no ha sido muy concreta, respecto a la ocupación del obrero o empleado, el patrono está en el deber de destinarlo, dentro de las posibilidades de su establecimiento o actividad, a las más ajustadas a la competencia del trabajador, por el doble interés de la empresa, que utilizará mejor a uno de sus agentes, y por éste mismo, que se sentirá mejor en lo que mejor sepa hacer.



Complementariamente, con el proceso del tiempo, el patrono debe colocar y ascender al trabajador, de acuerdo con sus condiciones y las oportunidades que se presenten.

Tratar al trabajador con la consideración debida: esta obligación presenta un aspecto personal, y otro profesional. En cuanto a lo primero, sin disminución de la autoridad empresaria, debe procederse con la observación y el hecho que los semejantes merecen, aun colocados transitoriamente en situación de dependencia laboral, haciendo honor, como en la legislación española de trabajo se expresa, a la dignidad humana del trabajador.

En cuanto al trato profesional, debe partirse del concepto de colaboración que el trabajador materializa. Reconocer que con su esfuerzo, y por sencillas que sus tareas parezcan, contribuye a la marcha de la empresa, por predominar las empresas florecientes sobre las ruinosas, al beneficio material del patrono. Debe extenderse tal consideración a que, entre sus compañeros, se afirme el concepto de la función útil que desempeña cada trabajador.

d) Ejercer cuidadosamente el poder disciplinario: si bien la potestad disciplinaria integra un derecho patronal, no es limitada en su ejercicio, puesto que sólo cabe aplicar las sanciones previamente establecidas.

Además, en todos los casos debe procederse con causa justificada. Aunque en la materia, pesen tanto circunstancias personales de los trabajadores y disciplinarias



de las empresas, la experiencia aconseja cautela y moderación, sobre todo en los establecimientos de reducido personal, donde la convivencia obrero patronal es más frecuente y debe ser más cordial

e) Cuidar la salud del trabajador: en todas las ocupaciones, y más aún en las que imponen esfuerzos físicos o permanencia en lugares más o menos insalubres, conviene que la admisión del trabajador proceda un examen médico, tanto para cerciorarse de que la prestación no le perjudicará, como para evitarse el empresario que ulteriormente se manifieste una enfermedad que pueda alegarse como consecuencia del trabajo, cuando en realidad es anterior al mismo.

Luego de la incorporación del apto física y mentalmente, revisiones médicas periódicas, y anuales, deben efectuarse para observar las variaciones posibles en la salud de los trabajadores.

f) Reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste: en ciertas circunstancias, y a consecuencia de la prestación de los servicios, el trabajador tiene la necesidad de efectuar algunos gastos por cuenta de la empresa, que no siempre han sido previstos por ella.

En estos casos, en que la posición del trabajador es por demás equiparable a la del mandatario, o a la del gestor de negocios ajenos, corresponde el reembolso más completo e inmediato de lo anticipado, o suplido.



g) No transferir al trabajador a otra empresa: la prestación del trabajo, no puede ser transferida a un tercero. El contrato de trabajo no resulta transferible; situación que se da cuando la empresa, en su totalidad o en parte, cambia de propietario, pues entonces hay subordinación de patrono, y no transferencia de los trabajadores.

h) Permitirle al trabajador el desempeño de funciones o cargos públicos: Cuando el desempeño represente la pérdida de una fracción de la jornada, o de alguna completa, como en el supuesto de ejercer el derecho y deber del sufragio, o el de comparecer como testigo, además de darle el oportuno permiso, no se debe efectuar descuento alguno.

Distinta situación, se presenta cuando el trabajador es elegido, o designado en regímenes dictatoriales, para el desempeño de cargos públicos. En tales supuestos, lo pertinente es concederle permiso no remunerado al trabajador, mientras se ejerza el puesto público.

i) Otorgar certificados de trabajo: al cesar el trabajador en sus servicios o tiempo después, tiene derecho a que el empresario le entregue un certificado de trabajo, que se reducirá a consignar el tiempo trabajado, la naturaleza concreta de las prestaciones, la categoría profesional y las retribuciones percibidas en las distintas épocas.



3.2. Obligaciones empresariales con relación al trabajo

De sentido técnico jurídico en unos supuestos, y con finalidades políticas y laborales, casi siempre se adicionan a las expuestas antes, siendo las mismas las siguientes prestaciones patronales:

a) Celebrar por escrito el contrato de trabajo: este deber, que naturalmente se extiende al trabajador por la esencia contractual misma, no es consubstancial con el contrato de trabajo; pero sí es ineludible en diversos ordenamientos positivos, por imperativa disposición del legislador.

b) No alterar las condiciones del contrato: sea éste verbal o escrito, y tanto en lo regido convencionalmente como en las cláusulas impuestas por la ley, el patrono no puede modificar por decisión unilateral las tareas establecidas.

Aunque el principio no suele cuestionarse, su aplicación es de las más dedicadas en lo laboral; porque, unas veces ocurre el progreso técnico o la expansión de la empresa, y en otras una situación adversa, y llevan a imponer cambios de lugares y hasta de condiciones.

c) No modificar arbitrariamente las tareas, y horarios de trabajo: si bien el patrono puede establecer el horario y fijar las tareas que debe cumplir el trabajador, de acuerdo con conveniencias y necesidades del establecimiento y de la producción, ello no ha de violar la convenido con el trabajador, ni atentar contra



los intereses materiales o morales del mismo, su salud física o mental, ni contra valores análogos.

d) Suministrarle al trabajador los útiles y herramientas necesarias: Sin que presente, para el patrono, el deber de que unos y otros sean los más perfectos en cada actividad, deben suministrársele al trabajador los útiles y herramientas habituales en su oficio.

La omisión de suministrar esos elementos, no libera al trabajador de realizar sus tareas si pueden efectuarse de la manera más rudimentaria, a menos de significar agravio personal.

e) Procurarle a los trabajadores ropa especial de trabajo: esta obligación es muy variable de unas a otras prestaciones. En algunos casos, constituye ineludible deber, por imponerse del uniforme a los prestadores de algunos servicios públicos explotados por los particulares; como los del transporte en los países donde se mide civilizadamente la adecuada presentación del personal.

En otros supuestos, la obligación patronal proviene de cláusulas impuestas en las conversaciones colectivas. En otras circunstancias, la provisión de ropa es concesión espontánea del empresario, que no podrá sin embargo establecer a este respecto diferencias entre los prestadores de iguales tareas.



f) Custodiar las pertenencias del trabajado:.. en el interior de los establecimientos, en forma de vestuarios, armarios o roperos que podrán cerrarse, el empresario asegurará que los trabajadores pueden dejar sus prendas y objetos personales que no utilicen durante la jornada laboral. También, en espacios interiores de los locales, o en sus alrededores inmediatos deben brindarse facilidades para que los trabajadores puedan dejar con seguridad sus vehículos, desde bicicletas a automóviles.

g) Asegurar la devolución de fianzas o garantías: cuando el patrono exija unas u otras por razón de los servicios, como en el caso de cajeros y cobradores, deberá mantener los documentos en su poder o en establecimiento bancario, en condiciones de expedita reintegración, para el supuesto que el trabajador cese en la empresa.

h) Cuidar de la higiene y seguridad laborales: esta obligación se justifica por la necesidad de salvaguardia para la salud física del trabajador, conveniencia patronal además, por la probabilidad de ahorrarse así el pago de las jornadas de los enfermos, o de los accidentes profesionales que sus trabajadores sufran.

Lo concerniente a la higiene, se erige en normas de orden público cuando se elaboran productos para el consumo por terceros.

Por afectar a su persona, las faltas de higiene o de seguridad, autorizan reclamaciones administrativas de los trabajadores.



- i) Redactar y aplicar un reglamento de régimen interior: esto, al servicio de clarificar las prestaciones para guía concreta de las actividades.

- j) Cumplir y hacer cumplir por sus subordinados la legislación laboral: que refuerza el deber genérico de cualquier ciudadano, al respecto con el valor de orden público que suele acompañar a todo precepto laboral.

3.3. Obligaciones del trabajador

“Son una apreciación pretérita, tan simplista como inexacta, ya que al trabajador se le señala sino una obligación: la de trabajar; y, si acaso, otra más relativa a obedecer a su patrono, en cuanto éste disponga lo relacionado con los servicios”.

19

El proceso de dignificación del trabajo, y análisis más técnico ha conducido a descubrir una extensa serie de obligaciones laborales, tan numerosas como las fijadas por los empresarios, y que se resumirán ahora para una orientación general.

Impuestas por ley, reconocidas en pactos colectivos, practicadas consuetudinariamente o aceptadas en el contrato individual, las obligaciones principales que sobre el trabajador pesan son las que se citan: desempeño de la

¹⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág 66.



tarea para la cual haya sido contratado; prestación diligente del trabajo; aplicación plena de su capacidad profesional; colaboración de la buena marcha de la producción y en su unidad económica; cumplir las órdenes e instrucciones que reciba acerca de la concreta forma en que debe desplegarse la actividad; observar una adecuada conducta moral, tanto en las tareas como en otros aspectos que, ajenos en principio al trabajo, pueden reflejarse desfavorablemente en él; abstenerse de aceptar gratificaciones de terceros con ocasión del desempeño de su labor; acatar las disposiciones del régimen interior; observar las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo; ayudar o socorrer a sus compañeros y jefes cuando por accidentes laborales o circunstancias personales lo requieran; conservar celosamente los secretos propios de la empresa o actividad; no hacerle competencia desleal al empresario; no efectuar colectas en el establecimiento, y menos en el horario que deba cumplirse, sin autorización patronal; no entregarse a propaganda política, ni religiosa, durante la prestación de los servicios; presentarse en condiciones de decencia y aseo adecuadas, aunque sean humildes; no concurrir a trabajar en estado de embriaguez ni sujeto a la acción de estupefacientes, ni provocarse tal situación durante las tareas; observar la más estricta asistencia y puntualidad o comunicar con prontitud los inconvenientes que se le puedan presentar al respecto, en especial las enfermedades.



3.4. Los menores de edad

El trabajo de los menores ofrece dos aspectos: el permitido, el realizado en la actualidad por jóvenes; y el prohibido, el prestado por los niños hasta la adolescencia.

Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando un escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad, pero anticipado en lo laboral en cada caso.

La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente, sobre todo cuando la legislación laboral no existía, a la explotación de los niños, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia. Además, la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores, aun gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

Lo mismo que en el trabajo de la mujer, el maquinismo produjo la demanda de los brazos más débiles, a los que se pagaba menos; pero que ya eran capaces de manejar o vigilar las máquinas. Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, a dedicar medidas restrictivas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas de tejidos y otras.



Ante la trágica situación de los niños obreros, un amplio movimiento de opinión internacional, en que se combinaban la compasión y la justicia, condujo a que los poderes públicos fueran legislando sobre la utilización laboral de infantes y jóvenes. Las medidas protectoras del trabajo de los menores, se han orientado por lo general en un triple sentido: a) prohibición del trabajo de los niños, con progresiva elevación de la edad mínima; b) reglamentación de los servicios de los jóvenes; c) equiparación de los mayores de edad con los trabajadores adultos.

De esta forma, las causas principales para restringir o proteger el trabajo de los menores son: a) fisiológicas, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores o antihigiénicos como los subterráneos y los nocturnos; b) de seguridad, por que el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; c) de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación; d) de moralidad, por haber industrias lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos sin hablar de las sustancias abortivas y otras que puedan tentarlos a maniobras ilegales; e) de cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

Fundándose en variables circunstancias de clima, costumbres, raza, condiciones económicas, naturaleza de las tareas y grado de desarrollo industrial y político, entre otros factores, cada país adapta la edad mínima para permitir que trabajen



los menores, sin que se resienta su organismo, ni si se afecte a otros principios dignos de tenerse en cuenta.

“Al servicio de la protección de los menores, se limita para ellos la jornada. El salario, se les fija ponderando su inexperiencia y formación incompleta con la tutela remuneratoria que merecen. Preceptos legales frecuentes, con los relativos a un mínimo anual de vacaciones y al ahorro obligatorio por retención patronal”.²⁰

Las conferencias de la Organización Internacional del Trabajo han adoptado numerosos acuerdos relacionados con el trabajo de los menores, ya desde sus asambleas iniciales, que se han propagado rápidamente a los códigos y normas laborales.

3.5. El trabajo

Toda actividad del hombre, encaminada a una función económica y social, o que produce este resultado sin aquel propósito, constituye trabajo; y aunque toda manifestación jurídica de éste encuadre en el derecho laboral, sólo es el de índole subordinada y retribuida por quien se beneficia y origina amparo político laboral.

Con carácter previo, a la específica consideración de las prestaciones laborales que provocan aquella protección, parece oportuno deslindar del concepto con

²⁰ **Ibid.** Pág 89.



relación a otras tareas de finalidad económica, y de utilidad social que el hombre realiza. Por ello, se trata ahora de las nociones de oficio, de la labor y de la obra.

Oficio, del latín officium, es sinónimo de ocupación habitual y, más en concreto equivale al ejercicio de algún arte manual. En este sentido, se opone a las llamadas artes o profesiones liberales, en las que predomina el trabajo intelectual, el de creación, y el de inspiración.

Labor, que proviene de una voz latina, de idéntica grafía pero distinta acentuación, es sinónimo de trabajo, pero tiende a emplearse con menor generalidad, como referida a una ocupación concreta o a determinada tarea, sin las notas de continuidad, incluso de actividad vitalicia, que posee el trabajo en su sentido estricto para la técnica y el derecho.

Obra, también de procedencia latina, de opera, constituye ante todo una cosa hecha por un sujeto o agente; con mayor amplitud, un trabajo material; y, en su dimensión mayor, cualquier producción, ya que tanto constituyen obras un objeto fabricado y un libro escrito, como una organización creada o una enseñanza impartida.

En otro enfoque, se entiende por oficio la formación profesional del trabajador concretada a una zona de producción. El trabajador, que tiene oficio es un obrero calificado; en tanto que aquel que, si bien trabaja, carece de una instrucción



completa sobre determinada rama de producción, no es calificado; se trata de un simple y común trabajador.

Tal distinción, frente a una nueva técnica, no es ya absoluta, pues en el presente son muchos los trabajadores que, sin conocimientos o preparación previa, trabajan en ciertas industrias en que la actividad es simple; mientras que numerosos trabajadores especializados han sido substituidos por técnicos en el manejo de la maquinaria moderna, que exige nuevos y más adecuados conocimientos.

La profesión, se extiende desde ocupación principal de una persona al ejercicio de Profesión es empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Aun respetando siempre sus definiciones, se advierte la omisión de dos notas fundamentales, como la de permanencia, que casi coincide con la vida útil de la persona; y la retribución, o los ingresos, como compensación del esfuerzo y por necesidad excepto en algunos potentados de hacer frente a los gastos personales y familiares .

La profesión, se entiende tanto en el género de trabajo al cual se dedica una persona de manera principal y habitual como el conjunto de intereses corporativos referentes al ejercicio de un oficio; y en este sentido se habla de que una de las funciones del sindicato, consiste en la defensa de los intereses de la profesión.

El proceso de la profesión en el cuadro de las relaciones de trabajo, resulta de gran interés, principalmente teniendo en cuenta la extraordinaria influencia



ejercida en algunos países. La profesión, es la comunidad resultante del ejercicio habitual de un trabajo, y ha constituido en el antiguo derecho el marco esencial de la organización corporativa.

Constituye una comunidad económica; ya que todas las empresas son pertenecientes a una misma profesión y forman parte de un mismo medio; la profesión configura una comunidad técnica, desde el punto de vista patronal, en razón de los procedimientos de fabricación empleados; pero también desde el punto de vista de los trabajadores, por exigir cada profesión conocimientos propios; c) la profesión se caracteriza por particularidades sociales: mineros, metalúrgicos, campesinos. Cada uno de esos grupos profesionales posee sus tradiciones, su psicología y sus aspiraciones.

3.6. Los artesanos

“El artesanado es el sistema de producción, económicamente independiente, caracterizado por la destacada labor personal del artífice, del artesano, que trabaja ayudado con frecuencia por su familia o, por un extraño y que es al poco tiempo vendedor directo de sus productos; se singulariza por ser al mismo tiempo productor y distribuidor de lo que elabora”.²¹

²¹ Fernández. **Ob.Cit.** Pág 89.



El artesanado, si bien no ha desaparecido, no ofrece en el presente la importancia de antaño; principalmente durante el régimen corporativo, cuando los maestros, como norma, eran verdaderos artesanos y artífices en su oficio.

En las circunstancias económicas actuales del proceso de producción, abaratada la mano de obra por el empleo del maquinismo, puede decirse que casi queda limitado el artesano al ejercicio de profesionales de subido valor artístico, en los que no se puede sustituir por medios mecánicos la inspiración y el sello eminentemente personal que el artista pone en su trabajo; y que suele subsistir por la tradición lugareña o familiar.

“Las notas esenciales que caracterizan al artesanado son las siguientes: a) se ejerce como pequeña industria, en establecimientos reducidos, a veces en la misma vivienda del artesano, o en la parte más accesible para los clientes, y con producción limitada; b) los locales son talleres, y no fábricas; c) predomina el trabajo manual; d) abundan más las herramientas que las máquinas; e) fomenta el espíritu de camaradería, que lleva a que sea más bien maestro que patrono el artesano que cuenta con algún operario; f) los productos se venden directamente al consumidor, con la supresión consiguiente del intermediario”.²²

²² **Ibid.** Pág 100.



Como posible sujeto laboral, el artesano despliega en ocasiones su actividad de manera individual o familiar; mientras que en otra reviste el carácter de pequeño patrono.

Por consiguiente, en el primero de los supuestos queda el pequeño patrono al margen de las políticas laborales; en tanto que en la segunda hipótesis, se ve sometido a obligaciones de aquella especie para con su limitado personal.

3.7. Importancia del trabajo

En significado muy general, se entiende por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. También toda actividad es susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Se designa como trabajo la operación de una máquina, aparato, utensilio o herramienta, aplicada a un fin.

Existen cuatro acepciones de la voz trabajo: a) ejercicio de la actividad humana en cualquier esfera y forma; b) esfuerzo impuesto al hombre para producir un objeto útil que satisfaga sus necesidades o las ajenas; es decir, la elaboración del producto; c) medio ordinario para que los hombres se procuren las cosas necesarias para su vida y esfuerzo; d) objeto producido o utilidad conseguida.

Todo hombre, por ley propia de la naturaleza, que sólo limitadamente, con necesidades mínimas o de natural fertilidad, brinda productos bastantes sin



esfuerzo humano, ha de trabajar para obtener la subsistencia; y aunque la máquina, obra al fin del trabajo intelectual de que la concibe y mejora y del material del que la fabrica, no podrá eliminarlo por completo; pues, a más de esas imprescindibles tareas de hacer las máquinas, está la de ponerlas en actividad, cuidarlas y repararlas; aparte, de conocimiento imposible, que depende sobre el mundo, y la aplicación de las fuerzas del hombre.

Resumiendo la evolución e integrando el concepto laboral, en la más estricta significación jurídica, el trabajo comprende la prestación realizada para otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal actividad, y en situación de subordinación o dependencia. Con tales caracteres hay trabajo, aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual, como en el caso del individuo que se reduce a hacer acto de presencia o se coloca en disposición de prestar el servicio, aun cuando no lo haga efectivo por motivos a su voluntad.

El trabajo, objeto de profunda observación y régimen cuidadoso, presenta los siguientes caracteres: a) ser humano, porque sólo el hombre es capaz de trabajar, porque la actividad ha de ser inteligente y moral; b) digno, sin equipararlo con una mercancía, ni con una máquina, ni con una energía o fuerza natural o artificial, como cumplimiento de una necesidad y de un deber, individual y social; c) libre, de modo tal que el hombre no se convierta en instrumento o medio de otro, y con posibilidad de elegir la actividad; d) asociado, ya que resulta difícil concebir al hombre aislado, especialmente en la producción, en la que cabe descubrir en todo



caso una colaboración; e) dividido, porque el individuo sólo es capaz de realizar una parte de la producción dentro de su proceso general, y por las ventajas de rendimiento económico y de descanso personal que la división del trabajo procura; f) unido al capital, aunque éste no se encuentre en manos de los poderosos y simbolizado en la comunidad en el Estado; g) dirigido a un fin, por cuanto el individuo trabaja para subsistir y para progresar, y porque la sociedad no puede concebirse sin la dinámica laboral; h) protegido por la ley, esto último en una etapa más o menos reciente, para adquirir un desarrollo más eficaz y para evitar o atenuar las posibles molestias y riesgos.

En la época de expansión o vigencia máxima del liberalismo económico, sus teóricos principales llegaron a calificar el trabajo de modo particular del de carácter manual, y que afectaba a los obreros u operarios, como mercancía sujeta a las mismas variaciones, régimen y valoración de los artículos y productos que constituían el objeto del tráfico mercantil.

En verdad, la contratación de la mano de obra no difería mucho, al menos hasta fines del siglo XVIII, de los tratos de los mercaderes. Según la abundancia de trabajadores y las necesidades de los patronos, éstos guiados más por la competencia de otros empresarios que por consideraciones personales para sus servidores, fijaban el salario que se podía ofrecer. El trabajador quedaba reducido a aceptarlo o a rechazarlo pero por poco tiempo, pues no encontraría en otra parte oferta mucho mejor.



Esa realidad del liberalismo económico, llevó a declarar que el obrero solamente llega a ganar el salario indispensable para poder vivir él y su familia. Esa conclusión, se funda en la ley de la oferta y demanda.

El trabajo constituye una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado: la venden los obreros y la compran los patronos, y su salario es su precio. En todos los comercios, los compradores tratan de adquirir la mercadería al precio que más se aproxime al costo. El patrono, comprador del trabajo, observa esta regla, calcula el precio de costo del trabajo que él compra, el patrono deduce que el salario debe deducirse necesariamente al mínimo ya indicado.

Las reiteradas protestas de los trabajadores contra ese envilecedor enfoque de su esfuerzo, apoyadas por los reformadores sociales y los legisladores de vanguardia en su momento, fueron conduciendo a la paulatina evolución en esta materia, y hasta el reconocimiento de la alta jerarquía del trabajo como función social.

3.8. Trabajo como función social

Con las instituciones de la esclavitud y de la servidumbre, el trabajo llegó a ser considerado denigrante y no fueron pocos los esfuerzos que costó rehabilitarlo y dignificarlo, ya que se había reducido al enfoque económico de mercancía. En el proceso de la dignificación laboral, se destaca la doctrina y la práctica de la Iglesia; ya que muchas órdenes religiosas no han vacilado en el desempeño de tareas manuales, por necesidades propias y para obtención de recursos.



La reafirmación valorativa del trabajo, expresa que el trabajo común, según el testimonio de la razón y de la filosofía cristiana, lejos de ser un motivo de vergüenza, hace honor al hombre, porque le proporciona un medio noble de sustentar su vida.

Por ende, surge su función social, ya que por él se pretende, además de la satisfacción de fines individuales y familiares, el cumplimiento, por parte de cada hombre, de una finalidad general, no concretada sólo en la valoración atribuida al esfuerzo colectivo, sino que inviste al esfuerzo individual de cierto matiz social, encuadrado en la necesidad que tienen todos los seres humanos de aunar sus esfuerzos para lograr un resultado.

3.9. Función económica de la actividad laboral

Las distintas posiciones en que sitúen el sociólogo, el jurista, el político, el economista, el médico, o cualquier otro observador, o estudioso del trabajo permiten estos enfoques:

En lo social, el trabajo es la exteriorización consistente de la energía humana, física, psíquica, a la vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés, y de una utilidad social. En esta acepción, el trabajo constituye la aplicación voluntaria de las facultades humanas al cumplimiento de los fines racionales de la existencia de los seres que viven en comunidad. Esta perspectiva social, se reafirma en las constituciones modernas.



En lo jurídico, el trabajador se concibe como la actividad humana ejercida en beneficio de la persona que la retribuye, con la clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrono o empresario, que suele revestir los caracteres de un contrato, expresado en la voluntad inicial y más o menos tácito o regido por lo usual en las prestaciones concretas. La disciplina que lo regula hoy, es el derecho laboral o de trabajo, superado el proceso indiferenciador que, hasta fines del siglo XIX, confinaba al trabajo en el derecho civil.

En lo político, el trabajo es objeto de la actividad legisladora y de la función rectora de la administración, con fines de protección para los trabajadores, de mantenimiento de la paz social, y del incremento productivo.

En lo económico, integra el trabajo la acción ordenada del cuerpo o de la inteligencia del hombre, o de uno y otra, hacia el cumplimiento de una finalidad relativa a la producción. En este aspecto, se consideraba el trabajo como la acción continuada para ejecutar, en todo o en parte, una o más operaciones de la industria. El trabajador es el esfuerzo reflexivo del hombre para satisfacer las necesidades de toda índole de su existencia; este esfuerzo es general en la naturaleza, inconsciente y un acto reflexivo en el hombre. El trabajo, a la vez, explota las riquezas naturales y aumenta la riqueza humana, con la creación y el consumo de los bienes.

En lo fisiológico, el trabajo se manifiesta por efecto de la múltiple transformación de las distintas fuentes de energía interior, tanto en el período de intensa actividad



funcional como en el de reposo. En este enfoque fisiológico, el trabajo es siempre, y a la par, un gasto de energía muscular y nerviosa.

En lo mecánico, el trabajo se concreta en el efecto útil de las funciones musculares: como levantar un objeto pesado. La relación entre este trabajo y el fisiológico, conocidos también por exterior aquél, y como interno éste determina el rendimiento orgánico laboral.

3.10. El trabajo como sistematización general

Innumerables son los criterios propuestos para clasificar metodológicamente, como actividad y cual el contrato, el trabajo, según se considere su duración, el sujeto, la modalidad retributiva, la calificación de los servicios y el lugar donde se presentan, entre múltiples aspectos adoptables de los servicios, y el lugar donde se prestan, entre múltiples aspectos adoptables para una diversificación ordenada. El esquema que sigue ahora, sin pretensiones de perfección ni de agotamiento de la materia, propone brindar una perspectiva amplia:

1. Por la naturaleza de la energía prestada.
2. Por la índole de la labor u objeto de la prestación.
3. Por el carácter de la retribución.



4. Por el lugar de la prestación.
5. Por el territorio.
6. Por la duración del contrato.
7. Por la persona que trabajo o la prestación realizada.
8. Por la estabilidad.
9. Por la aplicación del esfuerzo.
10. Por el horario.
11. Por condiciones personales.
12. Por la forma.
13. Por la cohesión de los sujetos.
14. Por el consentimiento expreso o tácito.
15. Por la salubridad.



16. Por la seguridad: servicios normales y tareas

3.11. Trabajo manual e intelectual

“Las especies laborales, resulta aconsejable analizarlas por haberlas erigido dentro de un enfoque de repercusión social diferenciador de las prestaciones, y concerniente a las actividades aplicadas del hombre, según predomine el esfuerzo corporal”.²³

Así se establece la diferenciación, que nunca puede ser absoluta entre trabajo intelectual y trabajo manual. Este último ofrece distintos matices.

El más literal, es el que se realiza con las manos; como amasar, cosechar los frutos y cargar o descargar sin ayuda de ningún instrumento o máquina, o con el empleo de uno y otro pero impulsando o manejado cerca por el operario.

En realidad, la distinción entre uno y otro que también se basa en la oposición de la profesión y oficio, posee más trascendencia social que jurídica e incluso económica; pues ciertos técnicos ganan más que muchos empleados.

No obstante, se descubren algunas consecuencias prácticas entre esas categorías latentes de trabajo intelectual y manual; en cuanto a intereses, la remuneración

²³ De la Cueva. **Ob.Cit.** Pág 90.



manual suele denominarse salario y se paga con periodicidad semanal o quincenal; la de los empleados se llama sueldo y se percibe por meses.





CAPÍTULO IV

4. El desarrollo de los servicios de calidad en los segmentos del turismo como generador de divisas y fuentes laborales en Guatemala

Es fundamental la promoción del turismo interno, para garantizar un elevado grado de satisfacción entre los turistas que sea representativo de una experiencia significativa que los haga conscientes de los problemas para garantizar la sostenibilidad, y así fomentar prácticas turísticas sostenibles que aseguren la generación de divisas y fuentes laborales en la sociedad guatemalteca.

El término divisas engloba un curso legal de terceros países, medios de pago y activos financieros denominados en moneda extranjera, e ingresos en monedas de esa categoría originados por transacciones en el exterior.

El Artículo 1 de la Ley de Libre Negociación de Divisas, Decreto 94-2000 regula: “Es libre la disposición, tenencia, contratación, remesa, transferencia, compra, venta, cobro y pago de y con divisas y serán por cuenta de cada persona individual o jurídica, nacional o extranjera las utilidades, las pérdidas y los riesgos que se deriven de las operaciones que de esa naturaleza realice”.



4.1. Definición de divisa

“Las divisas son activos financieros denominados en moneda extranjera. Son necesarias para las personas, instituciones y la compra de bienes y servicios en un país diferente del suyo”.²⁴

4.2. Clases de divisas

Las clases de divisas son las siguientes:

- a) Divisa bilateral: es la utilizada en la liquidación de operaciones entre países que han suscrito convenios bilaterales.
- b) Divisa convertible: son las divisas que pueden ser intercambiadas de forma libre por otra.
- c) Divisa exótica: es la que no mercado internacional.
- d) Divisa fuerte: es aquella divisa que mantiene determinada estabilidad cambiaria, y que por lo general abarca a países de baja inflación, una divisa fuerte representa claramente una economía fuerte.

²⁴ Banducci Estrada, Luis Ramiro. **Turismo e identidad local**. Pág 97.



4.3. Fuentes laborales

El mundo laboral, es bien complejo y en el mismo intervienen motivos laborales para la elección de un trabajo, desde las particularidades económicas, hasta llegar a las geográficas y sociales regionales.

Un factor de importancia, consiste en la ley de la oferta y demanda. Existen zonas, en donde muchas personas ofrecen sus servicios para desempeñar un mismo trabajo, por ello se les paga poco. En cambio, en otras regiones no hay oferta suficiente de trabajadores, por lo que los salarios son bien elevados.

Por otro lado, existen limitaciones en relación a la edad en la selección del personal. Guatemala tiene una población joven, y existe mucha oferta de personas de corta edad, y por ende se les prefiere. Sin lugar a dudas, esta situación cuenta con grandes repercusiones.

Pero, el desempleo no afecta solamente a personas mayores, ya que muchos jóvenes que no cuentan con la preparación suficiente, por distintas circunstancias, no consiguen trabajo. La razón es bien sencilla, como hay mucha gente buscando empleo, las empresas pueden escoger a quien más les convenga, tomando en consideración la preparación, disponibilidad, entusiasmo e inclusive las pretensiones económicas de cada candidato.



Debido a estas circunstancias, se señala que el mundo laboral se encuentra en el centro de la economía de un país, y en consecuencia es el motor de las esferas sociales y políticas.

4.4. Crecimiento económico en los segmentos del turismo

A pesar de que es necesario determinar la importancia del sector turismo en el crecimiento económico de Guatemala, para que este crecimiento sea sostenido y útil al desarrollo, necesita de variados aspectos.

La tendencia del turismo, es hacia una red de negocios de orden global que crece de manera sostenida, ya que es de importancia esencialmente para las nuevas tendencias del consumo, en relación a los cambios en los patrones de viaje, y al crecimiento en las economías desarrolladas.

La Organización Mundial del Turismo (OMT), proyecta que el turismo internacional crecerá en los próximos años.

El turismo tradicional, basado fundamentalmente en la oferta, ha cambiado al turismo que atiende a la demanda, o sea, a las condiciones de mercado, y está incorporando nuevos destinos y productos turísticos, evolucionado de un turismo clásico a otro de experiencia integral que involucra: cultura, aventura, misticismo, y experiencia vivencial.



Debido a ello, existe la necesidad de resolver los problemas de calidad del servicio, para con ello optimizar sus impactos en la generación de divisas, y de empleo en Guatemala. Igualmente, se hacen necesarias las políticas de apoyo al desarrollo competitivo del sector, lo que demanda una mayor comprensión de los agentes involucrados. El reto, consiste en incrementar las motivaciones de viaje, diversificar la oferta, y gestionar experiencias en todo momento. En el país, el turismo se encuentra creciendo, siendo la promoción del turismo, desde esfuerzos públicos y privados, la que contribuye a este crecimiento.

El turismo, se ha constituido como la actividad de mayor importancia y potencial desde hace muchos años. Es fundamental, el impulso de políticas de reactivación y desarrollo del turismo, asociado a la considerable reducción de la violencia social. Existe una fuerte relación entre el crecimiento económico mundial y nacional, con el crecimiento del turismo. En el caso de Guatemala, existe una marcada estacionalidad del turismo durante el año. Para garantizar que dicho sector sea el motor del crecimiento sostenido, se necesita atraer mas inversiones, asociadas a nuevas modalidades de turismo con mejores perspectivas de crecimiento en el futuro, como son el turismo de aventura, turismo cultural, además de otros como de misticismo. Hay turistas para cada uno de estos segmentos, y son demandantes de servicios específicos, por lo que se tiene que adecuar a la prestación de los servicios en términos de infraestructura y de recursos humanos capacitados, para otorgar al turista la calidad en el producto que está buscando.



En términos de inversiones, el gran horizonte que existe para los mismos es que se tiene que seguir manteniendo la estabilidad, y la confianza para su atracción hacia dicho sector, asociado ello a iniciativas de promoción en el contexto de planes de desarrollo turístico.

4.5. Inversiones públicas y privadas de los servicios de calidad

Es de importancia, el análisis de los niveles de inversión en el sector, y para ello es necesario determinar la potencial capitalización local, en la cual la inversión pública ha coadyuvado al desarrollo del sector en los servicios de calidad.

En la actualidad, la inversión privada ha aumentado y ello se debe sobre todo a que la remodelación de casas para posteriormente utilizarlas como habitaciones de hospedaje.

Todos los sectores del turismo presentan tasas de crecimiento apreciable, mostrando para el efecto un mayor incremento de agencias de viajes, instalación de nuevos restaurantes y centros de esparcimiento, así como la aparición de nuevas y mejores unidades de transporte turístico.

En relación, a la tenencia de negocios, es de importancia el reconocimiento de la propiedad de los establecimientos que varía entre los subsectores. Existe además, una elevada capitalización sobre todo en los establecimientos de hospedaje, mientras que en los otros, la capitalización es bien limitada.



No obstante, la modalidad de alquiler y sub contratos, permite el impulso de mejoras y remodelación de los establecimientos, pero no la ampliación. Por último, en lo relacionado a las inversiones privadas en remodelaciones y ampliaciones, en el caso de los hospedajes, la remodelación ha sido impulsada por las empresas, mientras que en el caso de transporte se invierte en ampliación, debido a que se exige por lo general contar con unidades vehiculares modernas y adecuadas al mercado. En relación a la inversión pública, se ha invertido en mejorar los servicios básicos, y se ha mejorado la conectividad de las agencias de viajes.

Es normal, que la distribución de los ingresos que se generan en el sector turismo se encuentre directamente asociada al tamaño de las inversiones y el riesgo. Aunque la mayoría de los beneficios se encuentran concertados en las grandes inversiones que asumen mayores riesgos, es también cierto que, las mismas, tienen buenos volúmenes de empleo y se encuentran mayoritariamente bajo la forma del patrimonio en Guatemala.

Los beneficios de las pequeñas inversiones, que son bien numerosas, son menores en cuanto a la magnitud de las mismas, ya que su mayoría no son constitutivas de menores riesgos en relación directa para activos significativos para el país.

El tipo de turismo que se tiene que priorizar, es relativo a atraer a los turistas que más gastan para de esa forma mejorar la balanza de pagos, siendo este el tipo de



turismo que consume en establecimientos con muy poca articulación con la economía local.

Por ende, sin afectar al tipo de turismo alto, y por el contrario, manteniendo la estabilidad y confianza para la atracción de mayores inversiones en el sector, ende es bueno priorizar esfuerzos públicos y privados a segmentos de gasto medio que tengan mayor tasa de permanencia, mayor articulación de la economía regional, y que generen excedentes a las economías locales.

En relación a la calidad de turismo que se busca, se necesitan experiencias integrales, con lo cual se debe ampliar el tiempo de estadía en el lugar de destino. Para ello, es necesario, entre otros factores, lograr una mayor articulación y mejora en la calidad de servicios, identificando para el efecto los segmentos de turismo específicos, e impulsando un turismo que sea responsable.

4.6. Importancia de los servicios de calidad turística

La calidad, consiste en el criterio con el que los visitantes de un país califican los productos o servicios que se les ofrecen, por ende la calidad, tiene que entenderse como un objetivo generador de divisas y fuentes laborales, y es el esfuerzo continuo por llevar a cabo en el centro de labores, es también el resultado a través del cual existe una medición de las actividades de trabajo y por ende del país completo.



Normalmente, los servicios son ofrecidos por todos los funcionarios o empleados de una empresa, donde el cliente paga una determinada suma de dinero que permite o autoriza al cliente a exigir el cumplimiento del servicio que haya sido ofrecido, y la calidad en la prestación del mismo.

En la actualidad, el crecimiento de la actividad turística no únicamente ha incrementado las llegadas, los viajes y los flujos económicos por concepto de servicios turísticos. También, los abusos a los turistas y el incumplimiento de los servicios que hayan sido ofrecidos, hacen vulnerable la imagen de Guatemala, por la calidad de los mismos.

4.7. Análisis dogmático del desarrollo de servicios de calidad de los segmentos turísticos de Guatemala como medio generador de divisas y fuentes de trabajo

Existe un conjunto de características económicas y organizacionales de mercado monopólicos que se observan en las actividades y servicios del actual sector de los servicios de calidad del turismo en la sociedad guatemalteca.

“Los servicios de transporte, los hoteles y restaurantes operan en condiciones monopólicas. Además, todas esas actividades son generadoras de fuertes impactos negativos sobre los recursos naturales y el medio ambiente”.²⁵

²⁵ Boyere Castelli, Mario Gerardo. **Turismo y cultura**. Pág 89.



La fuerte presencia de monopolios, se traduce en serios problemas de calidad de servicios. Por lo general, la calidad de los bienes, servicios y procesos, son el resultado natural de la competencia.

Sin embargo, en presencia de los monopolios, la calidad es siempre es bien baja, por lo que, solamente el desarrollo de la cultura de la calidad en las empresas puede compensarla.

En relación a los recursos turísticos del país que se explotan, son básicamente patrimonios y activos arqueológicos preexistentes, siendo vital su uso sostenible, y ellos generan una renta diferencial, y son de propiedad estatal.

Por ende, existe teóricamente suficiente argumento par solicitar de forma legítima parte de dichas rentas y aplicarlo al desarrollo regional.

Guatemala, es el centro de la Antigua Mesoamérica y el corazón del Mundo Maya, en la actualidad se encuentra en una actualización de sus estrategias para ser competitiva dentro del sector turismo por medio de las estrategias de turismo y propuestas de políticas nacionales de turismo.

El Artículo 1 de la Ley que promueve el Turismo Interno, Decreto 42-2010 regula: “Promover el turismo interno como una actividad económica viable a largo plazo, respetando la autenticidad sociocultural de las comunidades anfitrionas, que contribuyan a la reducción de la pobreza.



Es un país privilegiado en su ubicación geográfica, dado que forma parte del enlace de los dos bloques del continente americano, así como en cada uno de los componente que le conforman: su belleza, habitantes, y diversidad de su entorno nacional, sus tradiciones, sus vestigios arqueológicos precolombinos y coloniales que son además las demandas de actualidad del turismo internacional.

Su poder de promoción y publicidad como país es algo imperante, así como los sitios mayas del Petén.

Mediante el turismo, se dan los primeros pasos para alcanzar un objetivo ambicioso pero no imposible, el cual consiste en mostrar al mundo todo lo que posee Guatemala, como su facilidad de cambiar un clima cálido a uno frío en cuestión de minutos, poder observar dos océanos en un mismo país, visitar una Guatemala precolombina, una colonial, y una moderna en pocos días, participar en turismo de aventura tanto en la selva, altiplano como vulcanología, y el destino principal de la civilización maya. Guatemala es un destino potencial que tiene tanto o mas que otros destinos alrededor del planeta, siendo la política nacional de turismo la que constituye la plataforma para el desarrollo sostenible de la actividad turística, la conformación de asociaciones productivas, y el posicionamiento competitivo del país en el mercado para la generación de divisas y fuentes de trabajo.

Las divisas son referentes a toda moneda que es utilizada en una región o país ajeno al lugar de su origen. Las mismas, tienen relación entre sí dentro del



mercado monetario mundial. De esa manera, se pueden claramente establecer diversos tipos de cambios entre divisas que varían en función de variables económicas como el crecimiento económico, la inflación, y el consumo interno de una nación.

Su diferencia con el término moneda, cuyo significado incluiría de forma exclusiva el metal o moneda empleada para la obtención de bienes, productos, y servicios. La relación o precio de la moneda de un país con respecto a otras, se encuentra bajo la dependencia de los flujos comerciales y financieros entre los residentes de la zona de esa moneda con relación a los de las otras. Las importaciones de bienes y servicios y la inversión en el extranjero, determinan la demanda en divisas extranjera, mientras que las exportaciones de bienes y servicios y la inversión extranjera determinan la oferta de la divisa extranjera en el lugar donde se ubique.

Son susceptibles de ser cambiadas por otras a un tipo de cambio dado por el mercado o fijado de forma oficial, y no convertibles todas aquellas que solamente tienen aceptación por el país que las emitió.

Además de una determinada cantidad de oro, la generalidad de los países mantienen como reservas solamente divisas convertibles, que son fácilmente aceptadas por la mayor parte de los países como pago de los bienes y servicios comprados. Las divisas, son fundamentales para el comercio debido a que no existe una moneda única que sea aceptada por todos los países.



El turismo, puede presentar muchas variantes ya que hay diversos tipos de turismo: turismo cultural, de aventura, de entretenimiento, de relajación. De la misma forma, también existen diferentes personas que llevan a cabo distintos tipos de turismo: turismo de jóvenes, de familias, de la tercera edad, de parejas y de amigos.

De forma independiente de las posibles variantes que existan del turismo, la importancia de esta actividad reside en dos pilares esenciales. El primero, es aquel que tiene que ver con el movimiento, y con la reactivación económica que genera en la región específica en la que se lleva a cabo.

De esa forma, todos los países y regiones del planeta cuentan con el turismo como una actividad económica que genera empleos, divisas y fuentes de trabajo, obras de infraestructura, desarrollo de establecimientos gastronómicos y hoteleros, crecimiento del transporte aéreo, terrestre o marítimo.

Existen regiones en el mundo, que se encuentran catalogadas como algunos de los puntos de turismo de mayor importancia o dinámicos mientras que otros no, y ello tiene que ver con la atención que cada país pueda prestarle a esta actividad, creando mayores posibilidades para que los visitantes disfruten.

Por otra parte, el turismo tiene otro pilar que se puede denominar sociocultural. En el mismo, la importancia del turismo reside en el hecho de que es a través suyo que el ser humano puede conocer de cerca y en vivo otras culturas, otras



sociedades, otras formas de vivir y otros ambientes geográficos.

Si bien todos esos datos pueden ser del conocimiento de enciclopedias, mapas y fotos, es solamente mediante el turismo que la persona puede interactuar de forma directa con esas realidades a las que uno acostumbra a experimentar, pudiendo de esa forma enriquecer su misma cultura y experiencia personal.

El turismo genera divisas y fuentes laborales. A nivel nacional, el turismo se encuentra como una de las actividades generadoras de divisas. El ingreso total generado por el sector turismo, representa los efectos directos del turismo. En relación a la generación de empleos en el país, se genera un elevado número de empleos directos e indirectos. La proporción de dichos empleos, permite mostrar la capacidad articuladora que tiene el turismo con otras actividades.

La generación de empleo es de importancia, y conoce establecimientos formales, donde la cantidad de restaurantes es mayoritaria. La cantidad de los trabajadores que laboran en los diferentes establecimientos característicos del sector turismo es en lugares de hospedaje. De la misma manera sucede en restaurantes, agencias y transporte en función al tamaño de cada empresa, los cuales permiten el desarrollo de los servicios de calidad en los segmentos del turismo en la sociedad guatemalteca, como medios generadores de divisas y fuentes laborales.



CONCLUSIONES

1. El desconocimiento de que el turismo es en la actualidad una de las actividades económicas y culturales de mayor importancia de la sociedad guatemalteca, para el desarrollo de los servicios de calidad, no ha permitido el crecimiento económico de los segmentos turísticos, como medio que genere divisas y fuentes laborales en el país.
2. No existe una clara redefinición del rol del turismo y de los servicios de calidad de los segmentos turísticos, en el desarrollo de la sociedad guatemalteca, siendo ello lo que no ha permitido la generación de empleos, divisas y fuentes de trabajo, así como tampoco de inversiones y mercados para la producción local.
3. La inexistencia de un debido mejoramiento de la calidad de los servicios turísticos prestados en la sociedad guatemalteca, deriva de la falta de implementación de cursos de guías turísticos, que doten al sector turístico de sistemas de gestión y mejoras de la calidad de los productos y servicios, para la creación de ventajas competitivas a los nuevos retos que el mercado plantea en relación a fuentes laborales.
4. No existe una autocategorización, en la cual el empresario analice su empresa mediante un formato práctico y comprensible, en donde se evalúen las instalaciones, la atención que el personal le brinda a sus



clientes, la seguridad de las instalaciones, el mantenimiento que se les da, el proceso que llevan los alimentos desde su almacenamiento hasta que llegan a su utilización, para que se permita con ello la generación de divisas y fuentes laborales.



RECOMENDACIONES

1. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), debe señalar el actual desconocimiento de que el turismo es una de las actividades económicas y culturales de mayor importancia de la sociedad guatemalteca, para el desarrollo de los servicios de calidad, y ello no ha podido permitir que los segmentos turísticos, puedan crecer como medios que generen divisas y fuentes de trabajo.
2. Que se implementen estrategias de turismo encargadas de redefinir el rol del turismo y de los servicios de calidad de los segmentos del turismo, para poder obtener un desarrollo de la sociedad guatemalteca y generar empleos, divisas, inversiones, mercados para la producción local y fuentes laborales en la sociedad guatemalteca.
3. Que se lleven a cabo propuestas de políticas nacionales de turismo, para mejorar la calidad de los servicios turísticos que se pueden prestar en el país, mediante cursos de guías turísticos, para dotar al sector de sistemas de gestión y mejorar la calidad de los servicios, para la creación de ventajas competitivas para los nuevos retos que el mercado plantea en relación a las fuentes de trabajo.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dar a conocer la falta de autocategorización de los empresarios, para evaluar los servicios de calidad



de los segmentos turísticos de Guatemala, y así garantizar atención del personal, seguridad de las instalaciones, y llevar a cabo procesos de alimentos adecuados, generadores de divisas y fuentes laborales.



BIBLIOGRAFÍA

- ANDRADE LÓPEZ, José Vicente. **Turismo: fundamentos y dimensiones.** Madrid, España: Ed. Atica, 1999.
- BANDUCCI ESTRADA, Luis Ramiro. **Turismo e identidad local.** Barcelona, España: Ed. Papyrus, 2001.
- BOYERE CASTELLI, Mario Gerardo. **Turismo y cultura.** Madrid, España: Ed. P Alagoas, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: doctrina y legislación.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Caracas, Venezuela: Ed. Naciones, 1989.
- CANCADO TRINDADE, Antonio. **Reflexiones sobre la interacción entre el derecho internacional y el derecho interno en la protección de los derechos laborales.** Madrid, España: Ed. Reus, 1997.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1988.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. **La Constitución y el derecho laboral.** Madrid, España: Ed. Reus, 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscadel S.A., 2004.



FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones de derecho individual de trabajo.** Guatemala: Ed. Fénix, 2004.

MÁQUEZ, Hernainz. **Tratado elemental.** Madrid, España: Ed. Sopena, 1985.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires Argentina: Ed. Nacional, S.A., 1988.

SALA FRANCO, Tomás. **Derecho del trabajo.** Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1995.

SERRANO SANTANA, José Agustín. **Divisas y fuentes laborales.** Madrid, España: Ed. Papyrus, 1999.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1999.

Legislación:

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

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

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

Ley de Libre Negociación de Divisas. Decreto 94-2000 del Congreso de la República de Guatemala, 2000.

Ley que promueve el Turismo Interno. Decreto 42-2010 del Congreso de la República de Guatemala, 2010.

