

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

**ANÁLISIS JURÍDICO AL ARTÍCULO 102 LITERAL I) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE
VACACIONES EN EL SECTOR AGROPECUARIO**

MARY CARMEN REBULI GRAMAJO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2013.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO AL ARTÍCULO 102 LITERAL I) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE
VACACIONES EN EL SECTOR AGROPECUARIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARY CARMEN REBULI GRAMAJO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

GUATEMALA, AGOSTO 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 I: 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:

Presidente: Lic. Moisés Raúl de León Catalán
Vocal: Licda. María del Carmen Mansilla Girón
Secretaria: Licda. Bélgica Anabella Deras Román

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Vocal: Lic. Luis Alfredo Valdez Aguilar
Secretario: Licda. María del Carmen Mansilla Girón

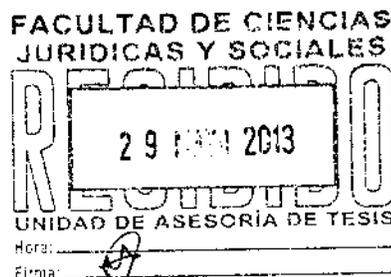
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licda. **MILDRED JULIANA SANTIAGO MACDONADO**
6ª. Avenida 0-60 Zona 3, Of. "117A" 8º Nivel
TORNO PROFESIONAL II
Tel. 23457618-84700157

Guatemala 23 Abril del 2,013.

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Licenciado Mejía Orellana:

Atentamente con base en la resolución de fecha doce de febrero de dos mil trece, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MARY CARMEN REBULLI GRAMAJO, intitulado, "ANÁLISIS JURÍDICO AL ARTÍCULO 102 LITERAL I) DE LA CONSTITUCION POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA PRESTACION DE VACACIONES EN EL SECTOR AGROPECUARIO."

En cumplimiento a está designación procedimos, de común acuerdo, con la estudiante a establecer los puntos de desarrollados en los cinco capítulos, buscando determinar la bibliografía utilizada. Concluida la primera revisión se sugirió al autor que introdujera las modificaciones, fundamentalmente de forma, relativos a técnicas de investigación, citas bibliográficas y de redacción, las cuales se implementaron con su consentimiento previo.

El trabajo de tesis está contenido en seis capítulos; los cuales se detallan a continuación: En el capítulo primero, se define el derecho laboral como un conjunto de principios, normas y doctrinas que regulan la relación entre patrono, trabajador y las instituciones que coadyuvan a resolver los diversos conflictos resultantes por dicha relación. Por lo que es necesario que todas las normas relativas a esta materia sean positivas; en el segundo, se define los derechos humanos las características, la discriminación, clases, particularidades de los derechos humanos, y clasificación generacional de los mismos; en el tercero, se hace un análisis doctrinario al artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República de Guatemala con respecto a la normativa del Código de Trabajo, principio de igualdad, y su vulneración y su base legal; en el cuarto se define la contratación laboral, las características de los contratos de trabajo, elementos de los contratos, clases y fundamento legal; en quinto se describen las prestaciones laborales obligatorias en la relación laboral, indemnización, bono catorce, aguinaldo, vacaciones y otras bonificaciones y en el capítulo seis se determina la estructura normativa de los entes encargados del control a las prestaciones laborales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Organismo Legislativo. El autor hace aportes personales importantes cuya redacción, contenido, metodología y contenido se ha respetado.



Licda. MILDRED JULISSA SANTIZO MALDONADO
5^a Avenida 0-60 Zona 4, C.A. P.O. Box 8^o Nivel
TORRE PROVISIONAL II.
TEL 23351616 34110151.

Para el desarrollo del trabajo, el autor hizo uso de los métodos analítico, este método descompone el todo en sus partes, para investigar cómo se estructura y organiza el objeto de estudio; del sintético, que consiste en ir de las partes al todo, el punto central se dividió en varios temas con la finalidad de poder analizar y abarcar el mayor número de temas posibles, analizar sus causas, naturaleza y efectos.

El aporte científico del trabajo de tesis estriba en el hecho de que el autor en su investigación se concretó a recopilar e identificar las características de la discriminación que se presenta en el sector Agrícola en comparación con los demás sectores laborales. En el desarrollo del trabajo se utilizó metodología adecuada y la bibliografía utilizada fue la indicada para el desarrollo del tema.

En las conclusiones el autor, de manera particular, se refiere constantemente a la problemática de la discriminación, que se da en el sector agrícola con respecto a la prestación de vacaciones, tipificado en el artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República de Guatemala y la diferencia del Código de Trabajo Decreto 1441 con respecto a la prestación de vacaciones con los demás sectores laborales. Analizando cada uno de los casos en particular.

En lo relativo a las recomendaciones, comparto la posición del autor a que debiese haber un mejor control institucional con relación a la contratación por tiempo indefinido y al fiel cumplimiento de las normas que se encuentran reguladas en nuestra legislación vigente.

Se establece que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle mis muestras de consideración, suscribiéndome como su atenta y segura servidora,


Licda. Mildred Julissa Santizo Maldonado
Abogada y Notaria
Colegiada No. 10637.

Licda. Mildred Julissa Santizo Maldonado Abogada y Notaria



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

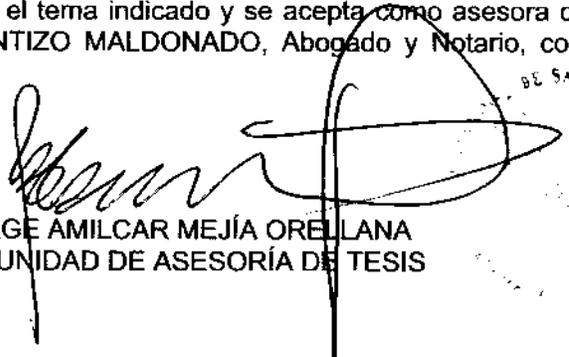


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 12 de febrero de 2013.

ASUNTO: MARY CARMEN REBULI GRAMAJO, CARNÉ No. 199912652, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20121343.

TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO AL ARTÍCULO 102 LITERAL I) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE VACACIONES EN EL SECTOR AGROPECUARIO."

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesora de tesis a la Licenciada MILDRED JULISSA SANTIZO MALDONADO, Abogado y Notario, colegiada No. 10637.


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

Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.



USAC
TRICENTENARIA

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

Edificio 5 7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

eff

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARY CARMEN REBULI GRAMAJO, titulado ANÁLISIS JURÍDICO AL ARTÍCULO 102 LITERAL 1) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA EN RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE VACACIONES EN EL SECTOR AGROPECUARIO., Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/islh.

eff

[Handwritten signature]
Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rodolfo



DEDICATORIA

- A Dios:** Como fuente de toda justicia y verdad.
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala** Tricentaria Academia, forjadora y baluarte del Derecho en Guatemala.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales.** Alma Mater en cuyas aulas fui aprendiendo el valor del esfuerzo y la constancia en la búsqueda de la superación personal.
- A mis padres y hermanas** Gracias por la inspiración y aliento para llegar al culmen de mi esfuerzo diario.
- A mi familia** Mi esposo Orestes e hijos Jose y Joaquín, a quienes en todo momento, en especial los más difíciles y tristes supieron con paciencia y amor comprenderme e impulsarme a alcanzar esta meta.
- A mis cuñadas** Coralia y Flor y sus respectivas familias, por toda la ayuda que durante mi formación académica, me brindaron constantemente.
- A mis madrinas y padrinos** Dra. Zonia Martell, Licda. Paola Peralta, Ing. Marco Vinicio Cardona, Dr. Fernando Meléndez y Dr. Juan Carlos Villeda; por su incondicional apoyo e inmensa amistad.
- A mis amigas y amigos** María Estela, Marissa, Evelyn, Saraí Ling-Wo, Edgar Alvarez, Edgar Ortega, Fernando, Juan Carlos, Oscar y Vilmer; por todo, gracias patojos.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes del derecho laboral en Guatemala.....	1
1.2 Concepto de derecho de trabajo.....	5
1.3 Naturaleza jurídica.....	7
1.3.1 Corriente negativa.....	7
1.3.2 Corriente clásica.....	8
1.4 Ubicación del derecho del trabajo.....	8
1.4.1 Derecho público.....	8
1.4.2 Derecho privado.....	9
1.4.3 Derecho mixto.....	9
1.4.4 Derecho social.....	10
1.5 Determinación de la rama jurídica a que pertenece el derecho laboral	11
1.6 Análisis de los principios fundamentales del derecho de trabajo.....	12
1.6.1 Principio de estabilidad e inamovilidad.....	12
1.6.2 Principio tutelar.....	13
1.6.3 Principio de garantía, protección e irrenunciabilidad.....	15
1.6.4 El principio de que el derecho de trabajo es imperativo y.....	
necesario.	16
1.6.5 Principio de realidad y objetividad.....	17
1.6.6 Principio de que el derecho de trabajo es democrático y que	
pertenece al derecho público.....	18

1.6.7 El interés social prevalece sobre el interés particular..... 18

CAPÍTULO II

2. Derechos humanos..... 19

 2.1 Definición..... 19

 2.2 Características de los derechos humanos..... 21

 2.3 Discriminación..... 27

 2.3.1 Discriminación (significado derecho) 28

 2.4 Clases de discriminación..... 29

 2.4.1 El Racismo y la xenofobia..... 29

 2.4.2 Homofobia o rechazo a la orientación sexual distintas a las
mayoritarias..... 30

 2.4.3 Discriminación a discapacitados y enfermos..... 31

 2.4.4 Discriminación a las mujeres (sexismo, machismo)..... 32

 2.4.5 Diferenciación según el estado social..... 32

 2.4.6 Discriminación religiosa..... 33

 2.5 Particularidades de los derechos humanos..... 35

 2.5.1 Clasificación generacional de los derechos humanos..... 36

 2.5.2 Tres generaciones de derechos humanos..... 37

CAPÍTULO III

3. Discriminación al derecho de gozar de vacaciones al sector agropecuario..... 39

 3.1 Análisis al Artículo 102 literal i) con respecto al Código de Trabajo..... 39

 3.2 Igualdad de oportunidades..... 43

3.3 Legislación Constitucional contra la discriminación	44
3.4 Interpretación del Artículo 4º, de la constitución política de la república por la Corte de Constitucionalidad	44
3.5. Para los efectos de esta convención, persona es todo ser humano.....	44

CAPÍTULO IV

4. Contratación laboral.....	55
4.1 Definición legal.....	55
4.2 Definiciones doctrinarias de contrato individual de trabajo.....	56
4.3 Análisis económico del contrato individual de trabajo.....	59
4.4 Análisis jurídico del contrato individual de trabajo.....	60
4.5 Características de la contratación individual de trabajo.....	62
4.6 Clasificación del contrato individual de trabajo.....	63
4.7 Elementos generales de la contratación laboral	66
4.7.1 Elementos esenciales.....	67
4.7.2 Elementos personales.....	68
4.7.3 Elementos reales.....	71
4.7.4 Elementos formales.....	73
4.7.5 Elementos propios o exclusivos.....	75

CAPÍTULO V

5. Las prestaciones laborales obligatorias en la relación laboral.....	79
5.1 Definición.....	79

5.2 Indemnización.....	80
5.3 Bono catorce.....	82
5.4 Aguinaldo.....	85
5.5 Vacaciones.....	87
5.6 Bonificación incentivo.....	90

CAPÍTULO VI

6. Estructura normativa de los entes encargados del control de las prestaciones laborales.....	93
6.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	93
6.1.1 Inspección general de trabajo.....	94
6.2 Organismo Legislativo.....	98
6.2.1 Congreso de la República de Guatemala.....	98
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109



(i)

INTRODUCCIÓN

Como trabajador del sector agropecuario, se puede percibir que es aquí en este sector productivo guatemalteco donde el trabajador sufre de una eminente violación y discriminación a los derechos mínimos que las leyes le concede, como lo indica la Constitución Política de la República en su Artículo 4: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades

El interés de este estudio es analizar la desigualdad que se da en el sector agropecuario al negarle el derecho de gozar la misma cantidad de días de vacaciones a todos los sectores productivos de la nación, así legislar la forma más adecuada para compensar la desigualdad de dicho sector trabajador, los límites establecidos por la ley y crear de instituciones que se encarguen de velar por el pleno cumplimiento de éstas; en virtud de que un alto porcentaje de los trabajadores del sector agropecuario, por desconocimiento o miedo, no hacen valer el derecho que les asiste y se cumpla con el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala el derecho de igualdad que todos los seres humanos tienen derecho por consiguiente todos los trabajadores de todos los sectores productivos de gozar de quince días de vacaciones sin distinción alguna..

La hipótesis planteada fue que en Guatemala los patronos del sector agropecuario discriminan a los trabajadores al proporcionar menor cantidad de días de vacaciones

(ii)

que a los demás sectores productivos. Los objetivos trazados son: realizar un estudio de los derechos laborales mínimos, que favorezcan a los trabajadores del sector agropecuario, y las condiciones en que laboran; determinar la ilegalidad en que incurren los patronos al no cumplir con las prestaciones legales; y legislar un cuerpo legal en el cual todos los sectores productivos tengan iguales derechos

El Artículo 130 del Código de Trabajo, señala: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles..."

Los métodos utilizados para este análisis fueron: el sintético, deductivo, inductivo, jurídico. Entre las técnicas que se tomaron en cuenta están: la observación, la encuesta y la entrevista. Esta investigación consta de seis capítulos; los cuales se detallan a continuación: en el primero, se define el derecho laboral, definición, principios, normas y doctrinas que regulan la relación entre patronos y trabajadores y las garantías constitucionales que les otorga la carta magna. Por lo que es necesario que todas las normas relativas a la materia sean positivas; en el segundo, se define los derechos humanos; en el tercero se hace un análisis de la discriminación laboral con respecto a la prestación de vacaciones en el sector agropecuario; en el cuarto capítulo, las características de la contratación individual, en el quinto se definen las prestaciones laborales obligatorias; y en el sexto la estructura normativa de los entes encargados del control de las prestaciones laborales.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

1.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas mas connotados.

“Para el caso de Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías.”¹

Luego surgieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del derecho del trabajo en Guatemala. Aún así, la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las

¹ López Sánchez, Luis Alberto, *Derecho de trabajo para el trabajador*, Pág. 99

leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de trabajo, Decreto 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954; las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la ley de reforma agraria, La ley de Inquilinato y el código de trabajo, entre otras, dentro de una serie de cambios sociales, a nivel supra estructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el derecho de trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.



Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paiz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la revolución agraria Mexicana, donde se habían sentado las bases del derecho del trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la Republica de Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el tramite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el día internacional del trabajo”.²

El primer código de trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero en un pago enorme contar con el mismo, por la poca relevancia del derecho del trabajo, pero éste código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador. Ante la promulgación del código de trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del estado.

² López Sánchez, Ob. Cit; Pág. 101

Es así como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos de salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del sindicato de tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como “el día del tipógrafo”.

En materia procesal, el considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: “Para la eficaz aplicación del código de trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.

A este respecto Carlos González Cardoza, manifiesta. “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el código carácter “alimenticio”). Es justicia verdadera, no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos”.³

Éste código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas su orden fueron las siguientes:

1. Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.

³ González Cardoza, Carlos, **Problemas en la legislación laboral**, Pág. 19



2. Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
3. Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
4. Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas),
3 de febrero de 1955.
5. Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
6. Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
7. Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

1.2. Concepto de derecho de trabajo

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”.⁴

Agrega “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el estado, como poder neutral y superior, ha

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, Pág. 603

de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.⁵

Santiago López Aguilar, dice que “el derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”.⁶

En síntesis, se puede definir el derecho de trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

⁵ *Ibíd.*, Pág. 597

⁶ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, Pág. 173

1.3. Naturaleza jurídica

El Derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, plantea una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de la ubicación, su encuadre, su pertenencia a que rama del derecho pertenece ¿al derecho público o al derecho privado?

Como se ha visto con anterioridad y se repetirá abundantemente, en la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas la publicista y la privatista. Al referirnos a lo público, estamos aceptando de hecho una intervención o imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual; la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, la determinación de la naturaleza jurídica de ésta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal debe ser protagónica o periférica.⁷

1.3.1. Corriente Negativa:

Cabe considerar esta postura que en contrario a las divisiones, niega que en el derecho exista una marcada división. León Duguit señala que el derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social. Kelsen indica que toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del estado la promulguen, de donde no cabe diferenciación alguna y que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público.

⁷ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 53

1.3.2. Corriente Clásica:

La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre derecho público y derecho privado. Él estableció que la diferencia se basaba en el interés que regulaba cada rama de la cosa pública o de los particulares. Posteriormente se ha desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación por la relación entre las partes; por la naturaleza del vínculo o por los sujetos que intervienen.

Esta división básica del derecho se mantuvo inalterable hasta mediados del siglo pasado hasta que la presión de los grupos sociales fue provocando una brecha de lo que se llamó el derecho social, como un tercer género del derecho. La corriente clásica no contempla otra división que la de derecho público y derecho privado.

1.4 Ubicación del derecho de trabajo

1.4.1 Derecho Público

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. Nuestro código de trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Esta corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en interés general que persigue. Sostiene la necesidad constante de tutela estatal y propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del quehacer humano.

Entre otras ideas encuentra su cimiento ideológico en el concepto de "justicia distributiva" enunciada por Aristóteles.

1.4.2 Derecho Privado

Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Y subrayan que sin la voluntad originaria de las partes, el derecho laboral con toda su imperatividad, no podría actuar.⁸

1.4.3. Derecho Mixto

La posición ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.

García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afectaba la unidad del derecho de trabajo y Unsain sostenía que si bien el derecho de trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radican en su finalidad (unidad teleológica).

⁸ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 57

1.4.4. Derecho Social

La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre asalariados y sobre la marginación y discriminación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social.

En efecto, las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados del todo que están poblando las mayores ciudades de fueron desarrollando entre todos los pobladores esta división de clases sociales, frente a una situación de miseria se oponía la certeza de saberse una abrumante mayoría sometida por una pequeña minoría. Se comprendía que el predominio de esa minoría se basaba en el sistema, entendido como tal el conjunto de leyes y normas que mantenían el status quo.⁹

Esta corriente señala que el derecho de trabajo, para su configuración, se ha nutrido de normas que pertenecen a disciplinas jurídicas del derecho privado y del derecho público, pero que al introducirse a lo laboral adquieren una fisonomía propia. Es decir que esas normas o instituciones, al ser asimiladas al campo laboral, observan los principios elementales del derecho de trabajo, que obligan a una modificación de esas normas o instituciones, que las hacen diferentes:

*El contrato de trabajo se mantiene como un contrato, pero no es igual al contrato civil, los requisitos de validez difieren, las normas de interpretación son tutelares de una de las partes, las causas de inexistencia y nulidad son diferentes.

⁹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág.59



*Los seguros sociales no son iguales a los seguros mercantiles. El seguro social tiene carácter obligatorio y unitario, entendiéndose como tal, que un ente monopolístico debe administrar el programa.

*Las normas del derecho laboral procesal no son iguales a las procesales de donde derivan. Como anteriormente se comentó, el proceso laboral tiene su propia regulación y únicamente acude al procedimiento civil común en forma supletoria y siempre que no contraríen los principios del derecho laboral.

*Las teorías sobre los accidentes no son derivadas de la doctrina de la culpa civil.

1.5. Determinación de la rama jurídica que pertenece al derecho laboral

Es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicaran los criterios para su interpretación. Si lo situamos en el derecho público lo impositivo de sus normas encontrarán un sólido fundamento y justificación el “Ius Imperium” será un ingrediente estructural de esta disciplina. Pero si por el contrario, lo estimamos propio del derecho privado, la injerencia legislativa será considerada como un elemento externo el “Ius Imperium” será un ingrediente coyuntural.

1.6. Análisis de los principios fundamentales del derecho de trabajo

Principios que rigen el Derecho de Trabajo

1.6.1. Principio de estabilidad e inamovilidad

El principio de estabilidad se encuentra relacionado con el principio de inamovilidad, porque a través de ésta última, se conforma el principio de estabilidad.

Independiente de que sean éstos principios fundamentales del derecho de trabajo, también son características esenciales de toda relación de trabajo.

La estabilidad y la no movilidad, constituyen un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez, que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador, como por ejemplo, que este quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, etc.

En cuanto a este rubro también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al patrono. Esta característica constituye la razón de ser al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el

patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa particularmente especializado en labor profesional encomendada: por el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe y estabilidad en la función que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

1.6.2 El principio tutelar

Con respecto al principio tutelar, existen una serie de clasificaciones, debido a que este principio es base, esencial en el derecho de trabajo, ya sea individual o colectivo, sin embargo, el autor ha pretendido tomar en consideración para establecer una clasificación legal, lo que al respecto establece el cuarto considerando del código de trabajo, que establece al respecto lo siguiente: Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino

también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que dice “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo observado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que dice. “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador, goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundo el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

1.6.3. Principio garantía, protección e irrenunciabilidad

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea son nulas de pleno derecho”.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas a favor del trabajador se encuentran:

*La contratación individual.

*La contratación colectiva.

*Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

1.6.4. El principio de que el derecho de trabajo es imperativo y necesario

El cuarto considerando del código de trabajo indica: “el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social. El tratadista Mario de la Cueva se refiere a ello, e indica: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de imperativismo. Continúa indicando el tratadista relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores unible de vida, así se inicio la transformación del derecho de trabajo jus

dispositivum en el código de Napoleón, al derecho del trabajo como un jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos".¹⁰

1.6.5 El principio de realidad y objetividad

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación, surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...".

1.6.6. Principio de que el derecho de trabajo es democrático y que pertenece al derecho público

¹⁰ De la Cueva, Mario, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Pág.126



Al inicio, se indica que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la constitución, no excluyen otros que, aunque figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

1.6.7 El interés social prevalece sobre el interés particular

Serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza".

El Código de Trabajo indica que es democrático, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.



19
CAPÍTULO II

2. Derechos humanos

2.1 Definición

Los derechos humanos (abreviado DD.HH.) “Son de acuerdo con diversas filosofías jurídicas, aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios básicos”. Que incluyen a toda persona, por el mero hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente. Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido “como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismo y con los otros”.

Habitualmente “se definen como inherentes a la persona, humana, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal e igualitario, e incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados”. Según la concepción iusnaturalista tradicional, son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos.

Los derechos humanos, herederos de la noción de derechos naturales son una idea de gran fuerza moral y con un respaldo creciente. Legalmente se reconocen en el derecho interno de numerosos Estados y en tratados internacionales. Para muchos además, la

doctrina de los derechos humanos se extiende más allá del derecho y conforma una base ética y moral que debe fundamentar la regulación del orden geopolítico contemporáneo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos se ha convertido en una referencia clave en el debate ético político actual, y el lenguaje de los derechos se ha incorporado a la conciencia colectiva de muchas sociedades. Sin embargo, existe un permanente debate en el ámbito de la filosofía y las ciencias políticas sobre la naturaleza, fundamentación, contenido e incluso la existencia de los derechos humanos. Y también claros problemas en cuanto a su eficacia, dado que existe una gran desproporción entre lo violado y lo garantizado estatalmente.

La doctrina ha realizado un importante esfuerzo por clasificar y sistematizar los derechos humanos. Normalmente se dividen en dos categorías: derechos positivos y derechos negativos. “Los segundos, como el derecho a la intimidad, se define exclusivamente en términos de obligaciones ajenas de no injerencia, los primeros, por el contrario, imponen a otros agentes. Tradicionalmente aunque ya no de manera exclusiva el Estado impone la realización de determinadas actividades positivas”. Otra clasificación muy extendida es la que ordena los derechos humanos en tres generaciones atendiendo por lo general al momento histórico en que se produjo o produce su reivindicación.

2.2 Característica de los derechos humanos

Lemus Orellana dice que los Derechos Humanos tienen las características siguientes: a) Imprescriptibilidad: los derechos humanos son imprescriptibles, porque no se adquieren, ni se pierden con el transcurso del tiempo; b) Inalienabilidad: Los derechos humanos tienen la cualidad por naturaleza o ley no pueden transferirse a otro sujeto, ya que desde el principio, todas las personas por el solo hecho de serlo, poseen estos mismos derechos en igualdad de condiciones; c) Irrenunciabilidad: Por su condición natural o legal no pueden ser objeto de renuncia, puesto que son inherentes a la persona y del cual no pueden ser despojados de ellos; d) Inviolabilidad: Los derechos humanos no pueden ni deben transgredirse por ser absolutos, con las excepcionales limitaciones que las leyes establezcan a su ejercicio; e) Universales: Los derechos humanos comprenden y pertenecen a todos los individuos por emanar de la propia naturaleza humana, participando todos por igual; f) Efectividad: Porque no basta su reconocimiento como principio ideal y abstracto, es una exigencia de nuestro tiempo y un compromiso de trabajar en común para su realización; y g) Interdependencia y complementariedad: Los derechos humanos se relacionan y apoyan unos con otros. No se puede excluir alguno de ellos, sin afectar el resto de los derechos.

2.2.1 Evolución histórica

Sagastume Gemmell "Los derechos humanos nacen con la humanidad misma, siempre se han encontrado presentes en la historia del ser humano, estos derechos han evolucionado de acuerdo a cada época. Por ejemplo, en la sociedad griega de hace dos mil quinientos años, vamos a encontrar que existían los ciudadanos griegos que gozaban de determinados derechos y que éstos estaban protegidos por las leyes

griegas, sin embargo, existían personas, que no gozaban de estos derechos y estaban privados de su libertad, a éstos se les denominaba esclavos. Los romanos conquistaron a los griegos y continuaron con la esclavitud. La lucha de los esclavos por gozar de esos derechos es una historia tan larga como la esclavitud misma. Todo ese proceso de lucha forma parte de la actual dignidad humana. Este ejemplo nos indica que cada uno de los derechos humanos que actualmente están protegidos por el Derecho Internacional han sido como producto de luchas de miles de personas, de pueblos y naciones enteras, gracias a ellos, ahora podemos abrir muchas Constituciones o Cartas Magnas y encontrar una efectiva protección a los derechos humanos a nivel internacional, como una protección mediante tratados y convenciones internacionales.

Es importante que conozcamos cómo han evolucionado los derechos humanos pero para conocer a profundidad esa evolución, tendríamos que estudiar la historia de cada pueblo, sus costumbres y sistemas jurídicos, sin embargo, en razón a la necesidad de síntesis nos remitiremos a los principales instrumentos o documentos que históricamente se han referido a lo que hoy conocemos como derechos humanos. Existen varios documentos que contienen normas jurídicas de protección a los derechos humanos desde tiempos inmemoriales, la norma budista de; no hagas a otro lo que no quieras que te hagan a ti y que posteriormente fue incorporada al cristianismo, es un ejemplo valorativo. Si queremos encontrar la génesis del derecho de asilo como un ejemplo la debemos encontrar en los inicios del cristianismo, cuando los templos, al ser sagrados, se consideraban como un lugar de asilo y existía la prohibición de romper esa norma; también el cristianismo proclamó la igualdad de la persona ante Dios, lo que significaba que todos los seres humanos eran iguales entre sí.



La aparición de la Carta Magna promulgada en Inglaterra en el año de 1215, es debido a una serie de manifestaciones públicas del pueblo de Inglaterra y que fueron promovidas por un importante sector de la nobleza; el Rey Juan se vio obligado a conceder una serie de normas jurídicas a favor de los nobles, las cuales fueron ampliándose paulatinamente a los sectores populares. El gran avance de este documento consiste en que el poder absoluto del Rey estará sujeto a estas disposiciones legales. Las leyes que creo este documento son de vital importancia en la historia de la humanidad, si bien es cierto que la Carta Magna estaba dirigida a los hombres de nuestro reino, también lo es, que es un antecedente histórico de las Constituciones de los Estados, por esa razón algunas veces se denomina a nuestra Constitución: La Carta Magna.

La Carta Magna contiene normas jurídicas, es decir, leyes que deben ser cumplidas y obedecidas y quien las infrinja debe ser sancionado, además se crean las instituciones para proteger esas normas jurídicas, esta Carta consagra dos principios a) El respeto de los derechos de la persona; b) La sumisión del poder público a un conjunto de normas jurídicas. Aún conserva su vigencia en Inglaterra, aunque ha tenido que modificarse de acuerdo a cada circunstancia histórica.

En 1628, Carlos I confirmó las garantías de la Carta Magna mediante documento que se denomina Petition of Rights; y en 1689 se promulgo una ampliación de la Carta Magna con el documento que se conoce con el nombre de Bill of Rights y que contiene las libertades reivindicativas por el pueblo y reconocidas por el Rey. La Carta Magna y sus modificaciones o ampliaciones no es una concesión gratuita del Rey al pueblo, sino son

producto de la lucha del pueblo de Inglaterra por gozar de determinados derechos y libertades.

Posteriormente encontraremos que los pueblos ingleses que se encontraban en las colonias norteamericanas luchas por suprimir el poder del Rey, y que en este territorio donde por primera vez, el pueblo de Virginia aprueba el 12 de junio de 1776, la Declaración de Derechos formulada por los representantes del buen pueblo de Virginia, y que es el mismo pueblo el que dicta sus propias normas, aprobaron su Constitución y se declaran independientes de Inglaterra, desconociendo la autoridad del Rey. En ese año, 1776, se considero que los Derechos Humanos se derivan de la naturaleza misma del ser humano que no pueden ser objeto de negociación por ningún motivo que son previos a la formación del Estado; de esta forma se supero la concepción contenida en la Carta Magna en la cual los derechos humanos eran normas que se despedían del Derecho Divino. Este documento se incorporo en sus principios fundamentales a la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica de 1776, la cual mantiene su vigencia hasta nuestros días.

Estos documentos nos llevan a comprender que todas las personas tienen un valor que las hace dignas y para que este valor exista, se hacen necesarias ciertas condiciones de vida que nos permite desenvolvemos y utilizar plenamente las dotes de inteligencia y de conciencia como seres humanos y satisfacer nuestras necesidades espirituales. Estas condiciones de existencia la Organización de Naciones Unidas las denomina como Derechos Humanos y se basan en la creciente demanda de la humanidad para vivir una existencia en la que la dignidad inherente a cada persona, reciba respeto y protección.

Los derechos humanos no están para ser utilizados a favor de ninguna organización política partidaria, no son de derecha ni de izquierda, son para proteger a toda la humanidad. Cuando se utilizan a los derechos humanos en beneficio de un solo grupo se está haciendo una mala utilización de estos derechos y un grave daño en la credibilidad que debe existir a favor del respeto y promoción de los derechos humanos y libertades fundamentales.

La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano fue aprobada por la Asamblea Nacional Francesa el 26 de agosto de 1789, después de largas discusiones, previamente se había aceptado el principio de la necesidad de formular una declaración de derechos antes de discutir la Constitución. La situación de la población francesa antes de la toma de la Bastilla era una indefensión de sus Derechos Humanos, carecían de medidas protectoras a esos derechos, esto se expresó de tal manera, que la necesidad de establecer una normativa expresa y solemne de los derechos de los individuos, en su doble calidad de hombre y ciudadanos, era una idea tan generalizada en Francia en el momento de estallar la revolución que la mayoría de candidatos a representantes, incluían proyectos de declaración en su propaganda electoral. Esta declaración fue firmada por el Rey (que se encontraba prisionero) el 5 de septiembre 1789; posteriormente fue incorporada por la Asamblea Nacional al encabezado de la Constitución Francesa de 1791.

Posteriormente a esa Declaración existe un gran vacío histórico en relación con la protección de los derechos humanos, fue hasta el 5 de febrero de 1917 en que la

Posteriormente a esa Declaración existe un gran vacío histórico en relación con la protección de los derechos humanos, fue hasta el 5 de febrero de 1917 en que la Constitución mexicana incorpora ciertos derechos que habían sido considerados como individuales anteriormente, como derechos sociales.

Como se puede observar la declaración del Buen Pueblo de Virginia y la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y Ciudadano, especialmente esta última, tuvo una influencia muy marcada en el Estado de Guatemala. Podemos ver sus enunciados en la Constitución Centroamericana de 1824. El 13 de septiembre de 1837, el Jefe de Estado de Guatemala Mariano Gálvez, sanciono la Declaración de Derechos y Garantías que pertenecen a todos los ciudadanos y habitantes del Estado de Guatemala, El 14 de diciembre de 1839 el Jefe de Estado, Mariano Rivera Paz sanciono y publico la Declaración de los Derechos del Estado y sus Habitantes. Finaliza diciendo que estas dos declaraciones son antecedentes históricos muy valiosos para los guatemaltecos en materia de Derechos Humanos y podemos observar la influencia de declaraciones de otras latitudes en el proceso legislativo de Guatemala, de esta forma queda comprobado que los derechos humanos son la herencia que nos corresponde a cada persona humana en relación con la protección de los derechos que esa historia en su parte más noble nos ha otorgado y que corresponde a cada guatemalteco profundizar en su estudio y en su divulgación.

2.3 Discriminación

Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, laborales, de sexo y otros.

El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves problemas a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos, con la implantación de los regímenes totalitarios de uno y otro signo, pero de modo muy especialmente en la etapa de la Alemania nazi. Y aún fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas, en los países donde conviven tensamente razas blancas y negras, semitas y antisemitas, católicos y protestantes, y otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles.

La discriminación racial Es un concepto que suele identificarse con el racismo y que lo abarca, aunque se trata de conceptos que no coinciden exactamente. Mientras que el racismo es una ideología basada en la superioridad de unas razas o etnias sobre otras, la discriminación racial es un acto que, aunque suele estar fundado en una ideología racista, no siempre lo esta. En este sentido hay que tener en cuenta que la discriminación racial positiva (cuando se establecen discriminaciones con el fin de garantizar la igualdad de las personas afectadas) constituye una forma de discriminación destinada a combatir el racismo.

Discriminación significa, distinguir, diferenciar separar una cosa de la otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios generalmente por pertenecer a una categoría de social distinta, debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda, y bienes y servicios.

La mayor parte de países practican la discriminación contra extranjeros y otras minorías dentro de sus fronteras. Esta discriminación puede ser por razones de religión, como la existente entre protestantes y católicos, o entre musulmanes y judíos, por razones de raza, como la que se practico en Sudáfrica, o por razones de sexo como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen los derechos muy limitados o la discriminación a homosexuales.

2.3.1 Discriminación (significado derecho)

Aunque en general significa acción o efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en derecho el termino hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos entre los mas comunes.

Ha sido tradicional la desigual consideración de los hijos según fuera su origen matrimonial o extramatrimonial. Así los segundos tenían menos derechos en la herencia de sus progenitores que los hijos habidos en el matrimonio. También en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres pues el costo que supone a las empresas contratar a una mujer en especial si esta casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad.

2.4 Clases de discriminación

2.4.1. El Racismo y la Xenofobia

Es una forma de discriminación de las personas recurriendo a motivos raciales, tono de piel u otras características, físicas de las personas de tal modo que unas se consideran superiores a otras. El racismo tiene como fin intencional o como resultado, la disminución o anulación de los derechos humanos de las personas discriminadas. Apareció en Europa en el siglo XIX con el fin de justificar la supremacía de una supuesta raza blanca sobre el resto de la humanidad.

El racismo suele estar estrechamente relacionado y ser confundido con la xenofobia, es decir el odio, repugnancia, hostilidad hacia los extranjeros. Sin embargo existen algunas diferencias entre ambos conceptos ya que el racismo es una ideología de superioridad, mientras que la xenofobia, es un sentimiento de rechazo; por otra parte la xenofobia esta dirigida exclusivamente contra los extranjeros, a diferencia del racismo. El racismo esta relacionado con otros conceptos con los que a veces suele ser confundido, como el

etnocentrismo, los sistemas de castas, el clasismo, el colonialismo, e incluso la homofobia.

Las actitudes, valores y sistemas racistas establecen, abierta o veladamente, un orden jerárquico entre los grupos étnicos o raciales, utilizado para justificar los privilegios o ventajas de las que goza el grupo dominante.

Racismo: Afirmación de la superioridad y privilegios de la raza a la que se pertenece y desprecio y persecución de las demás en especial si constituye una minoría de importancia numérica o por su influjo económico.

Homofobia: Es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. La homofobia pertenece al mismo grupo de otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro, entendido éste como una entidad ajena y peligrosa con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y lo que es peor, contagioso.

2.4.2 Homofobia o rechazo a la orientación sexual distintas a las mayoritarias

La homofobia, como las demás variantes del fascismo, prepara siempre las condiciones del exterminio. Pasiva o activamente crea y consolida un marco de referencias agresivos contra los homosexuales y las lesbianas, identificándoles como personas peligrosas, viciosas, ridículas, anormales, enfermas, marcándoles con un estigma

específico que es el cimiento para las acciones de violencia política (desigualdad legal), social (exclusión y escamio público) o física (ataques y asesinatos).

2.4.3. Discriminación a discapacitados y enfermos

Los discapacitados tienen a veces dificultades para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o inclusive utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo el mayor reto, para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Hasta la mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados, (aparte de su defecto específico) tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía habiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida. Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de la custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

2.4.4. Discriminación a las mujeres (machismo, sexismo)

El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres. Se ha escrito profusamente sobre los efectos devastadores del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra la mujer. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su cultura le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

Hay mujeres en su trabajo que no les es permitido alcanzar ciertos puestos de alta responsabilidad aunque estén incluso más capacitadas que los otros aspirantes masculinos para ese puesto, y esto es debido a que algunas personas sólo se fijan en la fachada, y no miran lo que realmente se debería mirar, el interior de las personas.

2.4.5. Diferenciación según el estado social

Clase social en sociología, termino que indica un estrato social en una sociedad y su posición correspondiente. El principio de organización en clases sociales diferentes del que opera en las sociedades de castas o estamentales y choca con la ideología igualitaria asociada a las ciudadanía en los Estados de derecho.

Cada uno de estos sistemas define a las personas y a los grupos según cuatro parámetros: su procedencia, su trabajo, el tipo de personas con el cual puede contraer matrimonio y los tipos de derechos y deberes rituales propios. Además cada uno de

estos sistemas esta regido básicamente por un determinado tipo de regulación. La casta esta regida por una reglamentación de tipo religioso, el estado por una de tipo legal y el estamento por una de tipo social. La clase social se diferencia de ellas en que está regida fundamentalmente por una ordenación de tipo económico. El lenguaje cotidiano y la terminología de los medios de comunicación no coinciden con estas definiciones sociológicas.

En la mayoría de países (y entre un país y otro) las desigualdades en cuanto a capital, ingresos, sanidad y educación cada vez es mayor. Algunos sociólogos intentan explicarlas utilizando otros atributos humanos como género, raza, religión o inteligencia, aunque este debate supone restar importancia a las terminologías o al significado de clase social. Otros autores destacan los grandes cambios que han tenido lugar a medida que la estructura de la sociedad se ha transformado gracias a los avances tecnológicos. Así por ejemplo, las clases mas desfavorecidas han podido mejorar condiciones de vida, en términos absolutos, al aumentar la riqueza y a organizarse el estado de bienestar.

2.4.6. Discriminación religiosa

Existen numerosos casos de personas que son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión. Sin duda el ejemplo mas trágico de esto seria el genocidio realizado por la Alemania nacionalsocialista durante las décadas de 1930 a 1940 para aniquilar a la población judía de Europa al final de segunda guerra mundial en 1945, en

torna a seis millones de judíos habían asesinados en campos de concentración de los nazis.

El Artículo 1º, inciso 3º, de la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la religión o las convicciones, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece, que “la libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones, estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás”.

Además el Artículo 18º, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice: “Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; ese derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia individual o colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la practica, el culto y la observancia”.

Las modernas constituciones prohíben la discriminación, a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la ley. Es uno mas de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social. En la declaración universal de los derechos del hombre en 1948 este derecho se encuentra reconocido expresamente.

No son pocas las legislaciones penales que consideran delito la práctica del funcionario público del particular que desempeña un servicio público que deniega a una persona por razón de origen, sexo, religión o raza una prestación a la que tiene derecho.

Desde otro punto de vista, el derecho de comercio utiliza el término discriminación para referirse al trato desigual que se puede conferir según sea el cliente un consumidor o un profesional o proveedor.

2.5 Particularidades de los derechos humanos

Los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativos a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción de alguna etnia, color, sexo, idioma, religión, orientación sexual, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Para autores iusnaturalistas los derechos humanos son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente, por lo que son considerados fuente de derecho; sin embargo desde el positivismo jurídico la realidad es que solamente los países que suscriben los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos, Carta Internacional de Derechos Humanos, están obligados jurídicamente a su cumplimiento.

La noción de derechos humanos recogida en las declaraciones, basada en la ideología burguesa del individualismo filosófico y el liberalismo económico no experimento grandes cambios a lo largo del siglo siguiente hasta que, ante las pésimas condiciones de vida de las masas obreras, surgieron movimientos sindicales y luchas obreras que articularon sus demandas en forma de nuevos derechos que pretendían dar solución a ciertos problemas sociales a través de la intervención del Estado, como la garantía del

derecho a huelga, unas condiciones mínimas de trabajo o la prohibición o regulación del trabajo desde la primera mitad del siglo XIX se había desarrollado una nueva filosofía social que se manifestó en el socialismo utópico, el reformismo de la escuela católica social, la socialdemocracia, el anarquismo o el socialismo científico.

2.5.1 Clasificación generacional de los derechos humanos

Aunque la mayoría de las doctrinas jurídicas distinguen varias generaciones de derechos humanos existen múltiples y diferentes clasificaciones. Todas suelen coincidir al describir la primera generación, pero posteriormente se ramifican y complejizan, y además existen al menos dos concepciones de esta visión generacional para una de ellas son expresión de una racionalidad que se realiza progresivamente en el tiempo, para otras cada generación de derechos humanos es una expresión de una racionalidad diferente y puede entrar en conflicto con las demás, por otra parte existen posiciones que evitan pronunciarse acerca de categorías de derechos humanos y más bien tienden a enfocarlos como un sistema unitario. "Cada nueva generación que se clasifica cronológicamente en relación con las anteriores ha sido objeto de crítica, si ya los derechos de la primera generación fueron criticados también sucedió con los derechos de la segunda durante el siglo XX, si bien en la actualidad la casi totalidad de los juristas lo aceptan hoy en día es objeto de debate la existencia de una tercera generación de derechos humanos ya que tanto desde el punto de vista jurídico como político se critica la indeterminación de esta categoría y su difícil garantía no obstante estas objeciones, existen teorías que hablan de cuatro e incluso cinco generación es de derechos humanos".



2.5.2 Tres generaciones de derechos humanos

La división de los derechos humanos en tres generaciones fue concebida por primera vez en 1979. Cada una asocia a uno de los grandes valores proclamados en la Revolución Francesa: libertad, igualdad, fraternidad.

Son los derechos civiles y políticos vinculados con el principio de libertad generalmente se consideran derechos de defensa o negativos, que exigen de los poderes públicos su inhibición y no injerencia en la esfera privada, por su parte los derechos de segunda generación son los derechos económicos, sociales y culturales, que están vinculados al principio de igualdad, exigen para su realización efectiva de la intervención de los poderes públicos a través de prestaciones y servicios públicos. Existe cierta contradicción entre los derechos contra el Estado (primera generación) y los derechos sobre el Estado (segunda generación), los defensores de los derechos civiles y políticos califican frecuentemente a los derechos económicos, sociales y culturales como falsos derechos ya que el Estado no puede satisfacerlos más que imponiendo a otros su realización lo que para éstos supondría una violación a los derechos de primera generación. Por su parte, la tercera generación de derechos surgida en la doctrina en los años 1980, se vincula con la solidaridad los unifica su incidencia en la vida de todos a escala universal, por lo que precisan para su realización una serie de esfuerzos y cooperaciones en un nivel mundial, normalmente incluyen en ellas derechos heterogéneos como el derecho a la paz, a la calidad de vida o las garantías frente a la manipulación genética aunque diferentes juristas asocian estos derechos a otras generaciones. Por ejemplo, mientras que para Vallespin Pérez la protección contra la manipulación genética sería un derecho de cuarta generación, para Roberto González



Álvarez es una manifestación ante nuevas amenazas de derechos de primera generación como el derecho a la vida, la libertad y la integridad física.

CAPÍTULO III

3. Discriminación al derecho de gozar de vacaciones al sector agropecuario

3.1 Análisis al Artículo 102 literal i) con respecto al Código de Trabajo

El Artículo 102 literalmente se lee: "**Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo.** Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajo y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La

jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determina las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador; h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i) **Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;** (La negrilla es mía). j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; k) Protección a la mujer

trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que ponga en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de setenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procuraran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común; o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para

el efecto del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea; p) Es obligación del empleador otorgar al conyugue o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia; q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo Ejecutivo; r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez o jubilación y sobrevivencia; s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de aplicación de la sentencia, y si el proceso durare en su tramite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un

máximo, en este caso de seis meses; y t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”.

Artículo 130 del Decreto 1441 Código de Trabajo que textualmente se lee: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de de cada año de año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82; de este mismo cuerpo legal.”.

3.2. Igualdad de oportunidades (Principio de Igualdad)

Concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad, creencias religiosas o nacionalidad. Muchos países han promulgado leyes al que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van aun todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como por ejemplo la que se deduce de fomentar el empleo de una minoría étnica. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades los hechos demuestran que hay un largo camino por recorrer en el

presente trabajo de investigación se determina que al sector agropecuario se le discrimina al no tratarse en igualdad de condiciones con respecto al goce de vacaciones y no proporcionarle la misma cantidad de días a los que tienen derecho todos los demás sectores productivos del país.

3.3. Legislación Constitucional contra la discriminación

Según el Artículo 4º, de la Constitución Política de la República de Guatemala, libertad e igualdad. “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deber guardar conducta fraternal entre sí.”.

3.4. Interpretación del Artículo 4º, de la constitución política de la república por La Corte de Constitucionalidad.“... el principio de igualdad plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias. Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dichos principios, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar

situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge...

"... La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado esta corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad..." Opinión consultiva emitida por solicitud del Presidente de la República, Gaceta número 59, expediente número 482-98, página número 698, resolución: 04-11-98.

"...El principio de igualdad, plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma" (sentencia de fecha dieciséis de junio de mil novecientos noventa y dos, expediente No. 141-92); y que la "igualdad ante la ley consiste en que no deben establecerse excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias, sean éstas positivas o negativas; es decir que conlleven un beneficio o un perjuicio a la persona sobre la que recae el supuesto contemplado en



la ley (...) Lo que puntualiza la igualdad es que las leyes deben tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias.” (Sentencia de fecha veintiuno de junio de mil novecientos noventa y seis, expediente No. 682-96). Gaceta No. 70, expedientes acumulados Nos. 1060-03 y 1064-03, página No. 63, sentencia: 23-10-03.

Según el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala que literalmente expresa: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

“...los tratados y convenios internacionales -en cuya categoría se encuentran la declaración americana de los derechos y deberes del hombre, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos- no son parámetro para establecer la constitucionalidad de una ley o una norma, pues si bien es cierto el Artículo 46 de la Constitución le otorga preeminencia a esos cuerpos normativos sobre el derecho interno, lo único que hace es establecer que en la eventualidad de que una norma ordinaria de ese orden entre conflicto con una o varias normas contenidas en un tratado o convención internacional prevalecerían estas últimas; pero ello significa, como se dijo, que las mismas puedan utilizarse como parámetro de constitucionalidad. Por consiguiente, en lo referente a este punto debe declararse que no se da la violación a ninguna norma de la Constitución Política de la República de Guatemala...” Gaceta No. 43, expediente No. 131-95, página No. 47, sentencia 12-03-97.

Otras legislaciones que expresan sobre la prohibición de la discriminación

El Código de Trabajo (Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala), en su Artículo 14 bis. "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este Artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen".

El Artículo número 137 bis. Del mismo cuerpo normativo expresa literalmente. "Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, Decreto número 6-78, Pacto de San José, Costa Rica, en su Artículo 1°:

Expresa: Obligación de respetar los derechos- 1. Los Estados partes en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social

3.4.1 Para los efectos de esta convención, persona es todo ser humano

El Artículo 6° de este mismo cuerpo legal expresa: Prohibición de la esclavitud y servidumbre:

*Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres, están prohibidas en todas sus formas.

*Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar la dignidad ni la capacidad física e intelectual del recluso.

*No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este Artículo:

-Los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de

las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

- El servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establece en lugar de aquél;
- El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad; y
- El trabajo o servicio que forma parte de las obligaciones cívicas normales.

El Artículo 24, del mismo cuerpo legal expresa: Igualdad ante la ley: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Declaración Universal de Derechos Humanos, Decreto 54-89 y 32-87 del Congreso de la República de Guatemala, expresa; La Asamblea General Proclama: La presente declaración universal de derechos humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promueven, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en los artículos del 1 al 25 especifica:

Artículo 1°. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2°. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier condición.

Artículo 3°. Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa de una persona, tanto si se tratara de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 4°. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre: la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidos en todas sus formas.

Artículo 5°. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6°. Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7°. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9°. Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, ni desterrado.

Artículo 10°. Toda persona tiene derecho en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11°. 1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le haya asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. 2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el derecho nacional e internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23. 1°. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2°. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3°. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4°. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. 1°. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, tienen asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2°. La maternidad y la infancia, tendrán derecho a cuidados y asistencia especiales, todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

En cuanto a su denominación, los tratadistas no se han puesto de acuerdo en cómo llamar a estos derechos. Unos los llaman “derechos fundamentales”, otros “derechos del hombre” y la organización de las naciones unidas emplea la terminología “derechos humanos y libertades fundamentales”. Por otro lado, es importante anotar que los derechos humanos no están para ser utilizados a favor de ninguna organización política partidaria, pues no son ni de derecha ni de izquierda, sino de la humanidad.

La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, aprobada por la Asamblea Nacional Francesa el 26 de agosto de 1789, es decir, trece años después de la declaración de derechos de Virginia, es otro documento que sirve de antecedente. Aquella declaración surgió porque la situación de la población francesa, antes de la toma de la Bastilla, era precaria y estaba indefensa con relación a sus derechos humanos, tanto como hombres y como ciudadanos.



Su influencia ha sido decisiva en la historia de la humanidad y ha sido base para otros documentos sobre la materia. El Artículo 1º, de la misma, expresa que los "hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos".



CAPÍTULO IV

4. Contratación Laboral

4.1. Definición legal

El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otro (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

La definición anterior, una de las más completas en nuestro ordenamiento laboral, tiene gran importancia y la misma radica en las peculiaridades del contrato individual de trabajo y describe con claridad los elementos diferenciadores de dicho contrato, elementos tales como: Patrono, trabajador, prestación de servicio por parte del trabajador en forma personal, dependencia continua y dirección inmediata o delegada, retribución de cualquier clase o forma (salario).

*Vínculo jurídico: Existe y se entiende como los derechos y obligaciones que impone la ley o que determinan las partes. Estas están unidas por esos derechos y esas obligaciones.

*Económico: El vínculo económico mediante el cual el patrón se obliga a pagar al trabajador el salario, como remuneración por sus servicios.

*Servicio Personal: Que significa el deber que tiene el trabajador de prestar el servicio personalmente al patrono quien es el que lo retribuye.

*Dependencia: Que es la sujeción del trabajador a las órdenes del patrono.

*Dirección: Que significa ir hacia cierto lugar o bien perseguir un fin determinado, es decir trabajar bajo la dirección de una persona, sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de dicha persona.

4.2. Definiciones doctrinarias de contrato individual de trabajo

El tratadista Guillermo Cabanellas nos dice: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con caracteres económicos, y por el cual una persona (el patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador”.¹¹

¹¹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, T.II. Pág.352

El autor Ramírez Gronda, mencionado por Manuel Ossorio indica: “Contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹²

Rouast indica que “el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona de manera de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho mediante una remuneración llamada salario”.¹³

Rafael de Piña: “en su diccionario de derecho define el contrato de trabajo como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado mediante una retribución económica”.¹⁴

El licenciado Mario López Larrave, pone de relieve la importancia del contrato de trabajo, al manifestar que, “el contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.¹⁵

¹² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág.170 y 171.

¹³ L. Deveali, Mario, **Tratado de derecho del trabajo**, T.I Pág.593.

¹⁴ De Piña, Rafael, **Diccionario de derecho**. Pág.178

¹⁵ López Larrave, Mario, **Contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada**. Pág. 8

En la legislación laboral Guatemalteca así como en otras legislaciones modernas, el contrato de trabajo no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador, a ese respecto el considerando cuarto, inciso C), del Código de Trabajo vigente establece: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad" propio del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y de desigualdad de orden económico social".

Hay que tomar en cuenta que las normas de derecho de trabajo por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aún cuando sí mejoradas por los contratantes. De lo anterior se deduce que mediante la contratación individual del trabajo a desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

El contrato individual de trabajo es fundamentalmente entre patrono y trabajador ya que éste contiene nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes así como también fecha de iniciación de la relación laboral, indicación del servicio a prestar, lugar donde deba prestarse el servicio, salario, sin faltar la jornada de trabajo, y en las horas que debe prestarse, ya que sin un contrato de trabajo la falta de éste o la omisión de alguno o algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al

patrono pues la momento de la denuncia o si a requerimiento de las autoridades no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador como lo estipula el Artículo 30 del Código de Trabajo.

4.3. Análisis económico del contrato individual de trabajo

Nuestra legislación laboral establece que mediante la contratación individual surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económico y jurídico, veamos en qué consiste este vínculo económico a saber: El trabajador como consecuencia de la prestación a un determinado patrono recibe una retribución (salario), misma que le servirá para cubrir sus necesidades alimenticias, de educación, vivienda así como las de su familia, hay que recordar que el salario en la vida real, es la única fuente o al menos la principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene carácter alimenticio que constantemente han reconocido la doctrina y la jurisprudencia. El patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador incrementa su patrimonio (capital), debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución, pactada entre ambas partes.

En nuestro medio la necesidad de un trabajo hace que el patrono obligue al trabajador a laborar horas fuera de los límites establecidos, cometiendo en esta forma faltas a la ley laboral, este se aprovecha de tal situación incrementando su producción e ingresos a costa de la explotación de los trabajadores aduciendo que esto incrementa el salario del

trabajador, lo cual en realidad solo viene a desvirtuar los principios fundamentales y a fomentar el desgaste físico y mental del trabajador.

4.4. Análisis jurídico del contrato individual de trabajo

También la legislación Guatemalteca establece que el vínculo que surge entre patrono y trabajador como consecuencia de la contratación individual tiene carácter jurídico, veamos por qué: Desde el punto de vista jurídico es importante y necesario indicar que el contrato en sí es una de las principales y más importantes fuentes de derechos y obligaciones, es decir que mediante la contratación individual patrono y trabajador adquieren derechos y obligaciones a saber; el trabajador fundamentalmente se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a un patrono determinado, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata y delegada de éste último. Por su parte el patrono se obliga a pagarle al trabajador una retribución por esa prestación de servicios.

Es importante indicar que no obstante las obligaciones que las partes se comprometen a cumplir mediante la contratación individual, de conformidad con el Artículo 20 del Código de Trabajo vigente, el contrato de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él, sino:

>A la observancia de las obligaciones y derechos que establece dicho Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la

relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consiguen beneficios superiores para los trabajadores que dicho Código crea.

>A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad el uso y costumbres locales o la ley.

Para corroborar lo anterior el Artículo 22 de la ley objeto de estudio establece: “en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y de previsión social”.

Por esta razón, como se puntualizó anteriormente, en una relación laboral, debe de existir un contrato individual de trabajo, ya que sin éste el patrono puede incurrir en faltas a la ley laboral, especialmente, en las jornadas de trabajo ya que sin la existencia del mismo y por la falta de conocimiento del trabajador con respecto a las jornadas de trabajo, se vería obligado a laborar las horas que al patrono mejor le convenga o quiera, siendo en esta forma como el trabajador seguiría siendo explotado y atentado contra su integridad física.

4.5. Características de la contratación Individual de trabajo

El contrato de trabajo tiene, las características siguientes:

>Es consensual, porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieren determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta.

>Es conmutativo, porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal manera que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste. Como quedó establecido con anterioridad, como consecuencia de la contratación individual, el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación de servicios.

>Es oneroso, se entiende que un contrato es oneroso cuando las ventajas que procura a una de las partes no le son concedidas sino por una prestación que la que la obra le ha hecho o que se obliga a hacerle, es decir que cada parte recibe algo de la obra, determinada cantidad de energía de trabajo y un salario, además de las prestaciones que puedan llamarse accesorias.

>Es bilateral, porque ambas partes contratantes (patrono-trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia la otra. El contrato bilateral recibe el nombre de sinalagmático. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales.

>Es personal, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

>Es innominado para el derecho común (derecho civil) y nominado para el derecho laboral. Lo anterior se debe a que el ordenamiento civil en ningún momento se hace mención al contrato laboral en tanto que en el derecho laboral el contrato de trabajo es una institución de gran importancia y de estudio especial.

>Es de tracto sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

>Es principal, porque subsiste por si solo, sin necesidad de ningún otro contrato.

4.6. Clasificación del contrato individual de trabajo

Existen varias maneras de clasificar los contratos de trabajo, por ejemplo algunos los clasifican por su forma de contratación: individual o colectiva. Siendo el primero el realizado por un patrono o varios patronos con un trabajador y el segundo el celebrado entre uno y varios patronos y un grupo de trabajadores.

Cabanellas indica que “puede clasificarse el contrato de trabajo por la retribución convenida según sea está por tiempo, por obra o tarea. En cuanto a la duración que esté establecida en el contrato será por tiempo determinado o indeterminado, también por la naturaleza de la prestación clasificándose en industriales, marítimos, agrícolas, etc.

En cuanto a la forma, pueden ser verbales o escritos “también indica que pueden clasificarse por la calificación del servicio, siendo los trabajadores manuales o intelectuales, simples o calificados”.¹⁶

Gallart lo clasifica de la siguiente manera: “En cuanto a la forma, en verbales y escritos por la duración, en contratos por tiempo determinado y prestado, en trabajo industrial, mercantil, de transporte, agrícola, etc.; por la clase de retribución, a salario fijo, a destajo, o salario por comisión, etc.; por el sujeto de la relación jurídica contractual, en individuales y colectivos”.¹⁷

Gronda en su derecho del trabajo da la siguiente clasificación:

>Por su forma: Escritos y verbales.

>Por su duración: De tiempo indeterminado y de tiempo determinado.

>Por el sujeto de la relación jurídica: Individual o singular, de equipo y colectivo.

>Por la índole de actividad laboral: De empleo privado, de servicio doméstico, de trabajo marítimo o de empresas, de transportes, de gente de teatro, de trabajo agrícola o rural, de servicios públicos, etc.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo, **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 354

¹⁷ L.Deveali, Mario. Ob. Cit; Pág.590

>Por la forma de remuneración: A jornal, a destajo, por pieza, a sueldo, a comisión, en especie, con participación de los beneficios, mixtos.

>Por la condición del trabajador: Femenino y masculino (sexo) adultos y menores (edad).

>Por el horario de trabajo: Diurno y nocturno.

>Por el lugar donde se presta la actividad: A domicilio y en el local.

Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 25 clasifica el contrato de trabajo de la siguiente manera; "El contrato individual de trabajo puede ser":

>Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

>A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado de la obra.

>Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio a los servicios del trabajador desde que inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo.

El resto de las clasificaciones doctrinarias, nuestro Código de Trabajo, en el título cuarto no los clasifica como contratos, sino como trabajos sujetos a regímenes especiales. Excepto la clasificación doctrinaria por la forma de remuneración del Artículo 88, en el párrafo segundo toma algunas clases; pero como clase de pago y no como clase de contrato. Y por el horario de trabajo el Artículo 116, del mismo Código lo clasifica como clase de jornada y no como contrato.

4.7. Elementos generales de la contratación laboral

Guillermo Cabanellas indica que: “Es frecuente clasificar los elementos del contrato y en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales o accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales los que acompañan al contrato, salvo excluir a las partes y accidentales, los que sólo existen cuando los interesados lo determinan expresamente”.¹⁸

También indica el autor “los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales, particulares o especialísimos. En el contrato de trabajo se constituyen elementos esenciales, comunes, el consentimiento, la capacidad el objeto y la causa”.¹⁹

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, *Contrato de trabajo, Parte general*. Pág.187

¹⁹ Ibid.

A continuación veremos los siguientes elementos del contrato de trabajo.

4.7.1. Elementos esenciales.

>Voluntad: Esta se transforma en consentimiento en los contratos.

José Dávalos indica: “los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral.

Si el patrón es una persona moral, basta que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias”.²⁰

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato y puede ser expreso o tácito. El expreso se da cuando se otorga el contrato por escrito, y el tácito se da cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecuta en hechos que demuestran que se ha consentido la prestación del servicio.

>Objeto Posible: Néstor de Buen L. indica: “en el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma

²⁰ Dávalos, José, **Derecho del trabajo I**, Pág. 108

personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario”.²¹

4.7.2. Elementos Personales

Los elementos personales son los siguientes: empleador y trabajador, pero existen otros secundarios que son los representantes de los patronos y los intermediarios.

>Empleador: Este término es sinónimo de patrón, patrono, empresario, dador de trabajo, etc. Por patrón se puede entender todo aquel que utiliza los servicios personales de uno o más trabajadores, en virtud que existe un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

Guillermo Cabanellas indica que “patrón es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.²²

El Código de Trabajo en su Artículo 2, lo define así: “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”.

>Trabajador: al igual que al empleador, este término también es sinónimo de proletario, empleado, obrero, jornalero, asalariado, etc.

²¹ De Buen L. Néstor, **Derecho del trabajo** T.II, Pág. 45

²² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, T.V. Pág. 162

El Trabajador es toda persona que trabaja, que presta sus servicios personales a un patrono. Él se obliga, por el contrato de trabajo, a emplear, durante un período, toda su actividad física o intelectual en provecho del patrono. La obligación del trabajador consiste en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiere convenido.

Por trabajador se entiende toda persona individual que presta sus servicios personales a otra persona, llamada patrono, por existir un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

El Código de Trabajo, en su Artículo 3, define al trabajador así: “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”.

>Representante patronal: José Antonio Galdámez Escamilla, en su tesis, los elementos esenciales del contrato de trabajo, indica lo siguiente: “este ejerce a nombre del patrono funciones de dirección y administración dentro de los cuales puede encontrarse la de contratar a los trabajadores. Están sujetos al patrono por una relación de trabajo, desempeñan altos cargos dentro de la organización de la empresa y, por esa razón son empleados de confianza de dirección o de representación”.²³

Los actos realizados por el representante del patrono lo obligan y lo comprometen con éste, frente a los trabajadores, quienes acatarán las órdenes del representante.

²³ Galdámez Escamilla, José Antonio, **Los elementos esenciales del contrato de trabajo**, Pág. 19

El Código de Trabajo, en su Artículo 4, define a los representantes de la siguiente manera: "son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizada por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

El mandato se forma como manifestación de amistad y confianza. Puig Peña añade que mandato "es aquel contrato por cuya virtud una persona (mandatario), con retribución o sin ella, se obliga a llevar a cabo por cuenta o encargo de otra (mandante) la gestión de uno o varios negocios de la misma".²⁴

>Intermediario: Éste se considera como la persona a la que un patrono le encarga contratar los servicios de uno o más trabajadores, para que éstos brinden un servicio a favor de aquél.

Los trabajadores dependen del intermediario; pero el patrono beneficiado tendrá que responder en forma solidaria al pago del salario, indemnizaciones en el caso de despido injusto y todas las demás prestaciones que estipulan las leyes.

²⁴ Puig Peña, Federico, *Compendio de derecho civil español*, Vol. IV, Pág. 188

José Antonio Galdámez, en su tesis, los elementos esenciales del contrato de trabajo, indica lo siguiente: “en la práctica se suscitan graves problemas para los trabajadores, puesto que el intermediario es insolvente y el beneficiado, con los servicios prestados, es un desconocido o bien es una persona de difícil localización, para el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales; el resultado es que los trabajadores son damnificados. Esta situación se presenta frecuentemente en actividades como la agrícola, construcción, confección de ropa y en los trabajadores a domicilio”.²⁵

El Código de Trabajo, en su Artículo 5, define al intermediario de la siguiente manera: “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

4.7.3 Elementos reales

Dentro de éstos se destacan los elementos de prestación de servicios y el de remuneración, puesto que la protección y seguridad del trabajador interesan fundamentalmente a la previsión social y a la seguridad social.

²⁵ Galdámez Escamilla, José Antonio, Ob. Cit; Pág.20 y 21

>Prestación de Servicios: ésta se traduce como el objeto de la obligación de una de las partes del contrato de trabajo, en este caso sería la del trabajador que presta sus servicios bajo condiciones de subordinación y por cuenta ajena.

El trabajo como actividad o esfuerzo del hombre no tiene importancia para el derecho laboral, sino el trabajo como fenómeno de la vida social, como elemento o factor de la producción, como la actividad ejercida en situación de dependencia por determinadas personas al servicio de otras. El trabajo como obligación del trabajador, de cumplir con la prestación de servicios previamente determinados es el hecho de ponerse a la disposición de un empleador para que utilice su energía a cambio de la remuneración. Es pues, la obligación del trabajador, prestar sus servicios con la intensidad, modo y forma determinado en el contrato laboral.

>Remuneración: no es más que el salario, retribución, sueldo, etc. Que el trabajador recibe a razón de prestar sus servicios, es decir, comprende todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo y que puede provenir del patrono o bien de otra persona.

Es la principal obligación del patrono y se contrapone a la prestación de servicios del trabajador, pues, la remuneración es el único ingreso del trabajador y es muy importante en la época actual, pues los recursos económicos son los que liberan al hombre de su condición afectada por el nivel y costo de vida por esa razón recibe la protección del estado y los sujetos del contrato laboral tiene limitada la disposición sobre él con el objeto de protegerlo asegurando la subsistencia del trabajador y su familia. De acuerdo

con el convenio internacional del trabajo número 95 se adoptaron diversas proposiciones relativas a la protección al salario, tales como:

B.1. Los salarios pagaderos en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que pretenda considerarse como moneda de curso legal estará prohibido;

B.2. En los casos en los que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se tomará medidas apropiadas para asegurar que éstas sean apropiadas al uso personal beneficio al trabajador y a su familia y que su valor sea justo y razonable;

B.3. El salario debe pagarse directamente al trabajador interesado y

B.4. Debe prohibirse el empleador que limite en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

4.7.4 Elementos Formales

Una de las características del contrato de trabajo es la carencia de mayores formalidades no exige forma determinada, pues existe verbalmente y aún tácitamente, como en los grandes consorcios cuando la contratación se confunde con la incorporación del trabajador a la empresa.

Si bien es cierto, todo contrato inscribible en el Registro de la Propiedad debe ser solemne, que generalmente se da en el derecho común. En el contrato de trabajo la ad solemnitaten constituyen una excepción ya que no es inscribible en ningún registro como requisito esencial, además no se constituye en escritura pública, si no mediante simples formularios o bien en cualquier clase de papel con los requisitos o formalidades establecidas por las autoridades administrativas de trabajo.

El Código de Trabajo, en su Artículo 27, estipula que “el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A Las labores agrícolas o ganaderas;
- b) A servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas. Así mismo el Artículo 28 del mismo Código establece que: “el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración,

modificación o novación de lo anterior podemos ver que en lo que concierne a las labores agrícolas, ganaderas, al servicio domestico, a los trabajadores accidentales y a los trabajos para obra determinada el Artículo en mención expresa que no es necesario un contrato individual de trabajo por escrito; ya que este, simplemente puede ser en forma verbal, creo que esto viola y discrimina el derecho de igualdad, que esta estipulado en nuestra constitución política de la república que en su Artículo 4, haciendo énfasis muy especialmente a las labores agrícolas, ganaderas y al servicio domestico ya que es en este ámbito de trabajo en donde más se violan y discriminan las jornadas ordinarias de trabajo, los salarios y las prestaciones de las ventajas económicas, si bien es cierto la cantidad de personas que se dedican a este tipo de labores están a merced del patrono haciéndolos laborar jornadas kilométricas, violando así sus derechos que les asisten ya sea por la necesidad de un trabajo o por la falta de conocimiento de estos y por la calidad académica que regularmente tienen, es por esta razón que el presente estudio se enfoca a estas faltas a las cuales el patrono incurre haciendo una reflexión para que nuestra normativa laboral sea mejorada especialmente a lo concerniente a las jornadas de trabajo.

4.7.5 Elementos propios o exclusivos

Estos elementos lo diferencian de otros contratos, puesto que sin los cuales no puede tener existencia jurídica el contrato de trabajo, estos son: subordinación, ausencia de riesgo la estabilidad, la profesionalidad y la exclusividad.

>Subordinación: este elemento no se basa en un supuesto de poder sino que en un vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad o dignidad del trabajador, en tal virtud no significa sometimiento. Este es esencial para la existencia del contrato de trabajo, es vital para el mismo y se afirma que ha sido determinante en la construcción del moderno derecho de trabajo y de los seguros sociales.

El Código de Trabajo en su Artículo 63; literal a) estipula que es obligación del trabajador “desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.

>Ausencia de riesgo: El riesgo consiste en la probabilidad, contingencia o proximidad de un peligro o daño, o dicho de otra manera es un peligro de daño que puede sufrir una persona o bien en sus derechos. Desde el punto de vista jurídico el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o un derecho.

El Código de Trabajo en su Artículo 61; literal g) establece que el patrono debe de “pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono”. El Artículo 66; literal b) del mismo cuerpo legal establece que son causas de suspensión individual de los contratos de trabajo “las enfermedades, los riesgos profesionales, acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo”.

>La estabilidad: El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable; contrario a lo accidental y transitorio. Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida es muy importante que exista, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El derecho de trabajo proporciona seguridad al trabajador y evita que éste quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger subsistencia.

>La profesionalidad: Cabanellas entiende por profesionalidad “el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente”.²⁶

El Código de Trabajo, en su Artículo 13, alude la profesión al indicar que el patrono tiene prohibido emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos, sin embargo se podrán modificar cuando no existan técnicos guatemaltecos en determinada actividad. El Artículo 21 del mismo código establece: “si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, actitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique al patrono”.

>La exclusividad: Además de los ya examinados, existiría también como requisito inseparable del contrato la nota de exclusividad. Dicho de otro modo: no podrán existir en el tiempo más que solo una relación de trabajo subordinado; el empleado para ser tal, debería prestar solo a un empleador toda su actividad profesional. Es indudable que la exclusividad aparece generalmente, como nota del contrato de empleo que los

²⁶ Cabanellas, Guillermo, **El derecho del trabajo y sus contratos**, Pág. 354



trabajadores no poseen, en principio, más que una sola ocupación remunerada, es decir, prestan toda su actividad profesional para un solo y único patrono.

El Código de Trabajo, en su Artículo 26, estipula la estabilidad laboral de la siguiente manera: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

Según el Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, libertad e igualdad. “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deber guardar conducta fraternal entre sí.

CAPÍTULO V

5. Las Prestaciones laborales obligatorias en la relación laboral

5.1 Definición

Las prestaciones laborales obligatorias son las que un patrono debe pagar a un trabajador que por despido injustificado, renuncia y que el trabajador tiene derecho por cumplimiento de un año de servicio prestado a un mismo patrono y estas pueden ser como se enuncia a continuación, Indemnización por tiempo de servicio al finalizar el contrato un sueldo por año; Aguinaldo es el que se debe pagar en diciembre y enero corresponde un sueldo, por año o en su defecto proporcional al tiempo servido si fuere menor a un año; Bono catorce; igual que el aguinaldo es un sueldo por año solo que este es pagadero en la primera quincena de julio de cada año o proporcional al tiempo servido si fuere menor a un año de servicio, Vacaciones son quince días que debe gozar todos los trabajadores, menos como lo estipula el Artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala que indica que los trabajadores del sector agrario solo deben gozar de diez días hábiles lo cual se debiera declarar como una inconstitucionalidad debido a que no se está respetando el principio de igualdad de los seres humanos y la Bonificación Incentivo Decreto que se debe pagar en cada mensualidad o semanal como sea el pago que se le haga al trabajador de parte del patrono.

5.2 Indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado

Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su literal o) se lee textualmente; "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuo cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones."

El Artículo 82 Decreto 1441 Código de Trabajo "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que había iniciado la relación de trabajo, cualquiera ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además por estas reglas: a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta, cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97; b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho termino; c) La continuidad de trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo; d) Es nula Ipso Jure la cláusula del contrato que tienda a

interrumpir la continuidad de servicios prestados o por prestarse; e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

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

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

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

En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

5.3 Bono catorce

Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Considerando: Que es deber del Estado garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como mejorar su situación económica y social, estableciendo una remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios que le permita complementar la satisfacción de sus necesidades y que la misma le permita al patrono su cumplimiento oportuno sin afectar el desarrollo empresarial. Por tanto; en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, inciso a) y 176 ambos de la Constitución Política de la República de Guatemala, Decreta: Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público; Artículo 1) Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. Artículo 2) La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio

de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año. 3) La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación. 4) Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio o por el tiempo trabajado, si este fuere menor de seis meses.

5.4 Aguinaldo

Decreto Ley número 389 Considerando que es obligación del Estado velar por el bienestar económico y social de los trabajadores, mediante la emisión de leyes que les otorguen prestaciones, en armonía con los intereses y las posibilidades patronales; que las tradicionales festividades de navidad causan gastos extraordinarios y su celebración de carácter universal, contribuye a fortalecer los vínculos familiares y sociales, por lo que debe proporcionarse a los trabajadores una ayuda económica para dicha celebración.

Artículo 1º. Los patronos deberán otorgar en el presente año a sus trabajadores que hubieren laborado ininterrumpidamente durante el año anterior al 1º. de diciembre próximo entrante, un aguinaldo no menor del cincuenta por ciento mensual ordinario, o el que ya estuviere establecido, si fuere mayor. Si este fuere menor se ajustará al porcentaje determinado por la ley.



Los trabajadores que no tengan el año completo de servicio, gozarán de dicha prestación en proporción al tiempo laborado. El Artículo 2 esta prestación deberá hacerse efectiva durante la primera quincena del mes de diciembre del presente año, correspondiendo también en todos aquellos casos en que hubiere suspensión y no terminación de los contratos de trabajo.

Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala; Considerando Que la legislación del trabajo contiene un conjunto de garantías mínimas, llamadas a desarrollar en forma dinámica, para el mejoramiento económico y social de los trabajadores, principio que también informa a las relaciones del Estado y sus laborantes; Considerando Que el Gobierno de la República ha dispuesto mejorar la prestación del aguinaldo en forma que tal que permita a los trabajadores la percepción de una suma anual complementaria, que además de facilitarles el disfrute de las festividades de fin de año, les permita el cumplimiento de sus obligaciones familiares, especialmente de las relacionadas con los gastos que periódicamente ocasiona la inscripción escolar y la adquisición de útiles necesarios en la docencia, sin menoscabar, disminuir, o tergiversar los derechos adquiridos por los trabajadores de los organismos del Estado o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas; Por tanto: En uso de las facultades que le confiere el inciso 1 del Artículo 170 de la Constitución de la República; Decreta: Artículo 1 Se reforma el Artículo 1. El cual queda así: Los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado, así como de las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse en la siguiente forma: El cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de

diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los periodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar sus servicios, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo servido.

Los Organismos del Estado y las entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas que ya tienen contemplado el pago del aguinaldo en un cien por ciento (100%) continuaran otorgando dicha prestación en la forma en que actualmente lo hacen. Se modifica el Artículo 8º. El cual queda así: Las entidades descentralizadas autónomas o semiautónomas o semiautónomas, concederán de sus propios fondos, un aguinaldo a su personal, de conformidad con sus leyes y reglamentos y atendiendo a su situación presupuestaria, observando para el efecto las disposiciones de la presente ley y del Artículo 121 de la Constitución de la República. Artículo 3. El aguinaldo a que se refiere esta ley, queda exento del pago de toda clase de impuestos, contribuciones y descuentos de cualquier naturaleza.

Decreto número 76-78 del Congreso de la República: Que es propósito del Gobierno de la República promover la justicia social mediante el otorgamiento de prestaciones a los laborantes que intervienen en el proceso productivo de la nación; Considerando: Que el inciso 18 del Artículo 114 de la Constitución establece que, los patronos están obligados a otorgar un aguinaldo anual no menor del cincuenta por ciento del sueldo ordinario mensual que devenguen sus respectivos trabajadores. Considerando: Que la legislación en materia laboral contiene garantías y derechos de carácter mínimo, que deben desarrollarse gradualmente mediante la contratación colectiva y la acción del Estado.

Considerando: Que es necesario emitir una ley que regule el otorgamiento de esta prestación, con el objeto de cumplir con el mandato constitucional y, que al mismo tiempo, contemple los casos de incapacidad económica de cumplir con el otorgamiento de dicha prestación. Por tanto Decreta la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Artículo 1. Todo patrono obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento de sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Artículo 2. La prestación a que se refiere el Artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenio, pactos colectivos, costumbre o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero. Artículo 5. El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor, pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado. Artículo 6. Los trabajadores que por cualquier circunstancia hayan percibido o perciban un aguinaldo en efectivo superior al establecido en el Artículo 1. De esta ley, tienen derecho a continuar disfrutándolo conforme al mayor monto percibido. 7. Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado. 9. Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código

de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses. Artículo 15. El aguinaldo a que se refiere la presente ley, para el que lo otorga y para el que lo recibe, es deducible del Impuesto Sobre la Renta, no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, inclusive el Impuesto del Timbre y Papel Sellado y, no queda afecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Es Inembargable, salvo las excepciones que prescriban leyes especiales.

5.5 Vacaciones

Artículo 130 del Decreto 1441 Código de Trabajo "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

Artículo 82 literal c) La continuidad de trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo; d) Es nula Ipso Jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de servicios prestados o por prestarse.



Artículo 131 del Decreto 1441 Código de Trabajo "Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

Artículo 132 del Decreto 1441 Código de Trabajo "El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

Artículo 133 del Decreto 1441 Código de Trabajo Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho de gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el periodo de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Artículo 136 del Decreto 1441 Código de Trabajo "Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su periodo de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un periodo de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se hayan omitido correspondientes a los cinco (5) últimos años.

Artículo 137 del Decreto 1441 Código de Trabajo "De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

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

Artículo 137 Bis. Decreto 1441 Código de Trabajo "Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índoles para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

5.6 Bonificación incentivo

Decreto número 78-79 del Congreso de La República de Guatemala; Artículo 1) Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. Artículo 2) La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con el sistema de productividad y eficiencia que establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para computo de séptimo día, que se computara como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del Impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causara renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas. Artículo 3) Por su naturaleza la bonificación incentivo a que se refiere la ley, no constituye ni sustituye al salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiando ya a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo. Artículo 5) Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía para los trabajadores beneficiados, el



principio de igualdad de salario previsto en inciso c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.



CAPITULO VI

6. Estructura normativa de los entes encargados del control de las prestaciones laborales

6.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 274 del Decreto 1441 Código de Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos. Artículo 276. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias: a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6. De la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo. b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior; c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

6.1.1 Inspección General de Trabajo

El Artículo 278 del Decreto 1441 Código de Trabajo. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; y en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono. Artículo 279. La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas. Artículo 280) La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menos de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

El Artículo 281 del Decreto 1441 Código de Trabajo. Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278; b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En este caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social; c) Siempre que encuentren resistencia

injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en lo que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de la policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan; d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la opción de medidas de aplicación inmediata; e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social. g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales; h) Deben colaborar en todo momento con las

autoridades de trabajo; i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de Trabajo y Previsión Social; j) Las actas que levanten, tiene plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dadas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio. l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en el Código. En los casos que no amerite prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo el infractor podrá acreditar que ha cumplido su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa

más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo; m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

6.2 Organismo Legislativo

6.2.1 Congreso de La República de Guatemala

El Congreso de la República de Guatemala, como actualmente se le conoce ha cambiado nombre a lo largo de más de cien años de historia pero su esencia no ha cambiado porque sigue siendo la misma y la de tener la potestad legislativa que le confiere el pueblo. Los nombres con los que se le ha conocido al Congreso de la República son los siguientes.

Asamblea Nacional Constituyente; 24 de junio de 1823 – 27 de diciembre de 1823.

Congreso de Representantes del Estado de Guatemala; 27 de diciembre de 1823 – 22 de noviembre de 1824.

Asamblea del Estado de Guatemala; 22 de noviembre de 1824 – 25 de julio de 1839.

Asamblea Nacional Constituyente; 25 de julio de 1839 – 19 de octubre de 1851.



Cámara de Representantes de la República de Guatemala; o Asamblea Nacional Legislativa de la República de Guatemala; 19 de octubre de 1851 -11 de diciembre de 1879.

Asamblea Nacional Legislativa de la República de Guatemala o Asamblea Legislativa de la República de Guatemala; 11 de diciembre de 1879 – 11 marzo de 1945.

Congreso de la República de Guatemala; 11 de marzo de 1945 hasta la fecha.

Se han presentado varias iniciativas para poder modificar la Constitución de la República de Guatemala, entre las cuales se puede mencionar dos iniciativas que son la 4031 y la 4028, que pretenden dentro de muchos cambios, modificar aspectos del órgano legislativo. La primera pretende, eliminar o suprimir el sistema electoral o la elección de diputados por listado nacional, reducir el número de diputados a través de aumentar el número de la población necesaria para su elección, es decir elegir a un diputado por cada ciento veinte mil personas, en vez de cada ochenta mil, la elección de diputados pero a través de una planilla uninominal, todo esto entre otras cosas, en lo referente al Organismo Legislativo. La segunda pretende cambiar el carácter del Congreso de la República, es decir cambiarlo de tipo unicameral a bicameral, creándose una cámara alta llamado Senado y la otra cámara de diputados, siendo está la cámara baja. Pero esto, sigue siendo simplemente proyectos de reformas sin embargo existen muchas otras iniciativas engavetadas en el Congreso.

El Congreso de la República de Guatemala, es el órgano unicameral que ejerce el poder legislativo en Guatemala, está conformado por ciento cincuenta y ocho diputados electos de manera directa por sufragio universal y secreto para un periodo de cuatro años pudiendo ser reelectos. El Congreso de la República inicia sesiones el catorce de enero

y termina el quince de mayo de cada año y del uno de agosto al treinta de noviembre de cada año, siendo su punto de reunión y sede el mismo, el Palacio del Organismo Legislativo.

Al iniciar cada periodo de sesión ordinaria, la Presidencia del Congreso conforme la invocación contenida en el preámbulo de la Constitución deberá expresar; "Invocando el nombre de Dios nosotros los Diputados de este Congreso nos comprometemos a consolidar la organización jurídica y política de Guatemala; afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad; responsabilizando al Estado de la promoción del bien común , de la consolidación del régimen de la legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz. Que Dios nos de sabiduría y que la Nación nos juzgue." Artículo 71, Ley Orgánica del Organismo Legislativo.

Clases de sesiones

Hay siete clases de sesiones que se realizan en el Congreso de la República, las cuales se encuentran tipificadas en la Constitución y en su ley Orgánica.

Sesiones preparatorias se realizan para poder dar posesión a la nueva legislatura, dentro de los primeros diez días del mes de enero en que se inicie un nuevo periodo legislativo. La composición para las sesiones o juntas preparatorias para dar posesión a la nueva legislatura del Congreso de la República se hace en base al artículo 12 de su Ley Orgánica, su fundamento legal.

Sesiones ordinarias; son las que se llevan a cabo en las fechas establecidas según la Constitución. El Congreso de la República sesiona ordinariamente los días y el tiempo

que acuerde el pleno. Su base legal se encuentra en el artículo 158 de la Constitución y en el artículo 74 de su Ley Orgánica.

Sesiones extraordinarias; son las que se celebran en caso sean convocadas por la comisión permanente o por el Organismo Ejecutivo. Cuando el veinticinco por ciento de los diputados lo pidieren a la comisión permanente con la razón o necesidad suficiente esta puede convocar al pleno. Pero si más de la mitad del total de diputados pidieren la convocatoria la comisión permanente tendrá que hacerlo. Su fundamento legal se encuentra en el Artículo 158 de la Constitución y en los Artículos 75 y 76 de su Ley Orgánica.

Sesiones permanentes; se realizan cuando el Congreso necesite tratar algún tema de emergencia o urgencia nacional. Se llaman permanentes porque finalizan hasta que logran concluir el asunto que motivó a convocarlas. Sin embargo, pueden solicitar un receso por decisión misma de la Junta Directiva o petición de tres o más diputados. Se encuentran tipificadas en el Artículo 77 de su Ley Orgánica.

Sesiones públicas; exceptuando los casos a que se alude en su Ley Orgánica, todas las sesiones del Congreso de la República serán públicas, pudiendo presenciarlas todos los ciudadanos que lo deseen. Está regulada en el Artículo 78 de su Ley Orgánica.

Sesiones secretas; son las que solamente podrán realizarse para tratar asuntos militares, de seguridad nacional, asuntos diplomáticos pendientes, antejuicios o delitos contra el pudor de menores de edad. Inmediatamente, al tratarse estos asuntos toda persona que no sea diputado debe abandonar el hemiciclo. Es regulada en el artículo 79 de su Ley Orgánica.



Sesiones solemnes; son las que se pueden llevar a cabo al abrir y cerrar los periodos de sesiones; al recibir el juramento de ley y dar posesión de sus cargos al Presidente o Vicepresidente de la República, Presidente del Organismo Judicial, magistrados de la Corte Suprema de Justicia y todos aquellos magistrados y funcionarios que la ley indique; así como al recibir a Jefes de Estado extranjeros y en toda circunstancia que el pleno así lo decida. Concluida una sesión solemne, el Congreso podrá celebrar sesión ordinaria, siempre que hubiere sido convocado previamente para el efecto. Se encuentra establecida en el Artículo 80 de su Ley Orgánica.

Para realizar sus votaciones respectivas son dos tipos de mayorías; la mayoría calificada, es el tipo de votación donde se requiere de las dos terceras partes del total de diputados que conforman el Congreso de la República, actualmente serian ciento cinco de los ciento cincuenta y ocho el Congreso la ejerce en los siguientes casos.

Para ratificar cualquier resolución, tratado o convenio internacional que tenga que ver con el Artículo 172 de la Constitución.

Para realizar reformas constitucionales, previo dictamen de la Corte de Constitucionalidad y ratificado mediante consulta popular.

Para realizar reformas a las leyes constitucionales, previo dictamen de la Corte de Constitucionalidad.

Para aprobar una ley de urgencia nacional o para rechazar el veto presidencial.

Para declarar si ha de dar lugar a causa contra los funcionarios descrito en el Artículo 165 literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para conceder a través del Banco de Guatemala, financiamiento en casos de catástrofes o desastres públicos por petición del Presidente de la República.

Para crear o suprimir entidades descentralizadas y autónomas.

La mayoría Absoluta es el tipo de votación donde se requiere la mitad más uno del total de diputados que conforman el Congreso de la República actualmente sería 80 de los 158 diputados. El Congreso la ejerce en los siguientes casos:

Para la elección de los altos funcionarios del Estado y otros funcionarios públicos que le son asignados por la Constitución y las leyes.

Para decretar reformar y derogar leyes.

Para realizar la consulta facultativa a la Corte de Constitucionalidad sobre la constitucionalidad de cualquier ley, tratado, convenio o resolución.

Para cuando se requiera de igual manera en otros casos ordinarios.

Para aprobar resoluciones a excepción de aquellas que requieran de un número especial.



Para aprobar el voto de falta de confianza a un ministro de Estado.



CONCLUSIONES

1. Las vacaciones son parte de las prestaciones laborales, por consiguiente son garantías y beneficios mínimos que el patrono está en la obligación de proporcionar a sus trabajadores después de haber cumplido un año de servicio, siendo éstas irrenunciables para el trabajador. Estas prestaciones laborales tienen como objetivo, proteger y garantizar las condiciones de vida del trabajador; y su familia.
2. Que el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala donde se enmarca el principio de igualdad riñe con el Artículo 102 literal i) del mismo cuerpo legal en el cual específicamente se hace la discriminación del sector Agropecuario al cual solo se le proporcionan 10 días de vacaciones y todos los otros sectores se les proporcionan 15 días vacaciones.
3. Que la legislación laboral en la cual se enmarcan los derechos fundamentales mínimos de los trabajadores se ven seriamente afectados por no cumplirse con lo preceptuado en el Artículo 4 de la Constitución de la República de Guatemala indica que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.
4. La ley como norma jurídica dictada por autoridad competente deben ser aplicables en todo tiempo y lugar al conglomerado de un país por lo que constituye la principal fuente de derecho, por lo que actualmente el ordenamiento jurídico Guatemalteco se ve afectado por intereses de la burguesía terrateniente que dirige el sector agropecuario.



5. Resulta innecesario señalar que el sector agropecuario es el más afectado con la no prestación de vacaciones en igualdad de condiciones que a los otros sectores de producción si se analiza que este sector productivo es el que más ha sufrido económicamente al no tener un control gubernamental de la Inspección General de Trabajo y del mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social.





RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso proponga una reforma a la Constitución, en su Artículo 102 literal i) con el fin de no discriminar a ningún sector productivo del país en lo que se refiere a la prestación de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores que después de haber cumplido un año de servicio tienen derecho a gozar de quince días de vacaciones sin distinción de sexo, raza o sector productivo.
2. Que la Constitución Política de la República de Guatemala por ser la ley fundamental de gobierno no debiese reñir en su articulado por ser la ley que debe garantizarle a los habitantes la seguridad, la justicia, la libertad y la seguridad económica por lo que los legisladores están legitimados para poder solicitar las medidas necesarias para que el bienestar común imperativo para todos los sectores laborales el país.
3. Que el Congreso de la República de Guatemala por ser el que tiene la función legislativa, están legitimados para dictar las medidas necesarias para que el bienestar común sea la principal entidad responsable porque todos los trabajadores sin discriminación alguna tengan el derecho de 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de un año de servicio continuo.
4. Que la norma jurídica emitida por autoridad competente debe ser positiva y vigente para que todo el conglomerado de un país, para que sea tratado normativamente de la misma forma, lo cual impone el principio de igualdad y desarrollarse posteriormente en forma dinámica sin estancarse y retroceder.



5. El sector agropecuario al ser el más desprotegido por las leyes laborales y las prestaciones, como vacaciones, bono 14, aguinaldo, indemnización a las que tienen derecho todos los trabajadores en condición de igualdad, con todos los demás sectores productivos debe darse un profundo estudio y vigilancia en lo relacionado al fiel cumplimiento al ordenamiento jurídico Guatemalteco vigente.

**BIBLIOGRAFIA**

- AGUILAR ELIZARDI, Mario. **Técnicas de estudio e investigación** 4^a. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26^a. ed.; Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo, **Contrato de trabajo parte general**. 1 Vol.; bibliografía. Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **COMPENDIO DE DERECHO LABORAL**. BUENOS AIRES, ARGENTINA: ED. AMEBA. 1968.
- DAVALOS, José. **Derecho del Trabajo I**. 2^a. ed.; Porrúa, S.A. Unión Grafica, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1988.
- DE BUEN L. Néstor. **Derecho de Trabajo I**. 2T; 7^a. ed.; Porrúa, S.A. Fuentes Impresos. Buenos Aires, Argentina. 1981.
- DE BUEN L. Néstor. **DERECHO DE TRABAJO**. ED. PORRÚA, S.A. AV. REPÚBLICA DE ARGENTINA, MÉXICO, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2^a. ed.; México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.
- DE PIÑA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 16^a. ed., México, Ed. Porrúa. 1989.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2^a. ed.; Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- GALDAMEZ ESCAMILLA, José Antonio. **Los elementos esenciales del contrato de trabajo**. Tesis Impreso en comercial Guatemala C.A. 1991.
- L. DEVALI, Mario. **Tratado de derecho del Trabajo**. 1T; 2^a. ed.; Editora e impresora, La Ley, S.A. bibliografía Ameba. Buenos Aires Argentina. 1963.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Editorial Universitaria. Guatemala, 1983.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido a plazo fijo y por obra determinada**. 1^a. ed. México, Ed. Dirección General de Publicaciones, Universidad Nacional, Autónoma de México, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido a plazo fijo y por obra determinada.** 1ª. ed. México, Ed. Dirección General de Publicaciones, Universidad Nacional, Autónoma de México, 1974.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Impresos Industriales. Guatemala, 1985.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de Apoyo para el curso de planeación del proceso de la investigación científica.** 2ª. ed. del Derecho. Editorial Losada, Buenos Aires, Argentina, 1941.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** 23ª. ed.; revisada, corregida y aumentada, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 4º. Vol.; 3ª.; Madrid, España. Ed. Pirámide, (s.f.)

RUIS CASTILLO, Crista. **Teoría general del proceso.** 7ª. ed.; Guatemala: Ed. Praxis, 1999.

ROJINAS VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano.** 2ª. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.

UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS. **Instructivo general para elaboración y presentación de tesis.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Legislación :

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto número 107 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Convenio internacional número 95 sobre “La protección del salario”, de la Organización Internacional del Trabajo. –OIT-.

Convenio Internacional número 100 sobre “Igualdad de remuneración” de la Organización Internacional del Trabajo. –OIT-.