

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto: "CAETERA ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADÉMIA COACTEMALENSIS INTER".

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LAS Y LOS TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA DEL MUNICIPIO DE PARRAMOS,
DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO**

MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ

GUATEMALA, AGOSTO 2014

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

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LAS Y LOS TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA DEL MUNICIPIO DE PARRAMOS,
DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Agosto 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Secretario: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

SEGUNDA FASE:

Presidente: Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Vocal: Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Secretario: Lic. Rafael Morales

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. FABIOLA ALVAREZ DONIS

Calzada Mateo Flores, 2ª. Calle 32-10, zona 7, Condominio El Sauzal, Casa No. 13

Abogada y Notaria

Colegiada 9930

Teléfonos: 31346070 / 57484946

Guatemala, 2 de mayo de 2012

Licenciado

Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho,



Distinguido Licenciado Castro:

En atención a providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha veintisiete de febrero de dos mil doce, en la que se me notificó nombramiento como **ASESOR**, del trabajo de Tesis de la Bachiller **MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ**, que se denomina **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA DEL MUNICIPIO DE PARRAMOS, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO;** habiendo asesorado el trabajo confiado, me complace manifestarme que dicho trabajo contiene:

- a) Un amplio contenido doctrinario y legal del derecho laboral guatemalteco, en lo relativo a los principios que orientan y sustentan el ordenamiento jurídico laboral.
- b) En el desarrollo de la presente investigación se aplicó la metodología analítica, sintética y principalmente la jurídica, para estudiar de manera particularizada cada uno de los temas que comprenden la investigación; además de los métodos inductivo y deductivo, para alcanzar conceptos generales a través de conceptos particulares. También las técnicas de investigación siguientes: fichas bibliográficas, fichas de resumen e investigación documental.
- c) Contribuye científicamente al estudio del derecho laboral guatemalteco, debido a que abarca situaciones de la problemática actual, tales como conflictos entre patrono y trabajador, así como violaciones a los derechos laborales en empresas que contratan mano de obra de guatemaltecos y recolecta la información



LICDA. FABIOLA ALVAREZ DONIS

Calzada Mateo Flores, 2^a. Calle 32-10, zona 7, Condominio El Sauzal, Casa No. 13

Abogada y Notaria

Colegiada 9930

Teléfonos: 31346070 / 57484946

suficiente, apoyándose en los documentos relacionados con el tema.

- d) La investigación al ser debidamente asesorada, cumple con todos los requisitos exigidos en cuestión de redacción, utiliza palabras de fácil entendimiento y acordes al tema expuesto, así como una correcta ortografía.
- e) Se considera en tal sentido que las conclusiones y recomendaciones estipuladas en el trabajo de investigación, son adecuadas; elaboradas de forma correspondiente, además de ser concordantes con el tema propuesto.
- f) Los libros en los cuales está fundamentado en gran parte el presente trabajo, son de autores de niveles académico nacionales y extranjeros, reconocidos y de gran experiencia, minuciosamente escogidos por la bachiller **MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ**, para enriquecer la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que la sustente pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

De manera muy atenta me suscribo de usted.

Fabiola Alvarez Donis
Abogada y Notaria

Asesora



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **LUIS ALFREDO REYES GARCÍA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ**, CARNÉ NO. **200318893**, intitulado: **"VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA DEL MUNICIPIO DE PARRAMOS, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO"**

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


M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
LEGM/aefg.





LIC. LUIS ALFREDO ENRIQUE REYES GARCÍA
6ª. Avenida 11-43, Zona 1 4º. Nivel Oficina 404, Edificio Panam
Teléfono 22203043

Guatemala 14 de junio de 2012

Licenciado
Carlos Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Licenciado Herrera:

De conformidad con lo ordenado en resolución de fecha diecisiete de mayo del año dos mil doce, en que se me nombró **REVISOR** de la bachiller **MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ**, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA DEL MUNICIPIO DE PARRAMOS, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO”**. Habiendo revisado el trabajo encomendado me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) La estudiante **MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ**, ha realizado un trabajo interesante y de actualidad, encaminado a la situación de vulneración de los derechos laborales a las y los trabajadores de la industria florícola en nuestro país, el cual es analizado desde varios puntos de vista, tomando en cuenta para ello, antecedentes históricos, así como corrientes doctrinarias al respecto y sus distintos enfoques.
- b) La sustentante utilizó la metodología y técnicas de investigación respecto del contenido científico y técnico de la tesis, contenido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público
- c) Se establece que el trabajo presentado, contiene una redacción clara, concisa y de fácil comprensión para el lector, tomando en cuenta el contenido analítico que presenta la investigación, de la Bachiller María Belen Recinos López.
- d) Dentro de la investigación, se presentó importante información, en cuanto al



LIC. LUIS ALFREDO ENRIQUE REYES GARCÍA
6ª. Avenida 11-43, zona 1, 4º. Nivel, Oficina 404, Edificio Panam,
Teléfono: 22203043

empleo, salario y a la exportación y principalmente sobre la calificación a empresas del sector florícola que se encuentran ubicadas y autorizadas en Guatemala.

- e) El aporte científico presentado, en la investigación fue dar a conocer no solo la actividad del sector florícola en nuestro país, sino también las múltiples denuncias de violaciones a los derechos laborales, el papel que juega el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y establecer si efectivamente, se aplicaron las recomendaciones para dicho sector patronal, establecidas por la Organización Internacional del Trabajo.
- f) Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con la temática investigada y de cada uno de los capítulos desarrollados, constituyendo un aporte para la solución al tema investigado.
- g) En cuanto a las fuentes bibliográficas consultadas, son suficientes y adecuadas para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, así como la legislación vigente en Guatemala en materia de Trabajo y Previsión Social.

En mi calidad de **REVISOR**, considero que la tesis cumple con los requisitos, que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo anteriormente indicado procedo a emitir el presente dictamen de Revisor en forma **FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos Profesionales de Abogada y Notaria.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Colegiado Activo No. 6769

Revisor

LIC. LUIS ALFREDO REYES GARCIA
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de junio de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA BELEN RECINOS LÓPEZ, titulado VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES A LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FLORÍCOLA DEL MUNICIPIO DE PARRAMOS, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



DEDICATORIA

A DIOS.

SEA LA GLORIA

A MI ESPOSO

Bairon Monterroso Contreras. Por la alegría de su amor, por su paciencia, ánimo y comprensión en los momentos difíciles.

A MI HIJO

Diego Alejandro. Mi inspiración...MI MEJOR REGALO

A MIS ABUELOS

Mamá Tina y Papá Félix. Quienes me dejaron la herencia más importante: La familia y la educación; mis cuidadores y orientadores, que en el cielo se alegran.

A MI MADRE

Doris López Montenegro. Mi mejor amiga... mi ejemplo. Porque el orgullo que sientes por mí fue lo que me hizo ir hasta el final... ¡Promesa cumplida!

A MI PADRE

Víctor Manuel Recinos Jiménez. Porque la distancia no fue impedimento para que fomentaras en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Te amo.

A MI FAMILIA:

Por el apoyo y fortaleza en todo momento, mis tíos y tías, especialmente mi ángel: Eduardo López, palabras de agradecimiento del corazón. A mis primos y primas que son mis hermanos. A las que se fueron, por los recuerdos que me dejaron. A mis padrinos y madrinas, por el ejemplo de perseverancia en la vida y por estar ahí. A mis sobrinos y sobrinas, por la importancia de llamarme tía. A mis suegros y cuñados por ser parte de mi familia, brindarme su apoyo incondicional y compartir mi felicidad.

A MIS AMIGAS y AMIGOS:

Quienes me han hecho el regalo maravilloso de su amistad y que han convertido mis preocupaciones y tristezas, en extraordinarias alegrías, En especial a Jenniffer Menéndez, quien más que amiga sabe ser hermana...

A MIS CATEDRÁTICOS:

Por enseñarme que el Derecho es más que una ciencia.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A TODOS Y TODAS:

Gracias por ayudarme a alcanzar mis sueños, gracias por hacer de mí una mejor persona.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1 Definición de derecho de trabajo	2
1.2 Elementos fundamentales del derecho de trabajo	6
1.3 Características	6
1.4 Objeto del derecho de trabajo	17
1.5 Relación de derecho de trabajo con otras disciplinas	18
1.6 Principios del derecho de trabajo	20

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo	25
2.1 Sujetos Principales	26
2.1.1 Patrono	26
2.1.2 Trabajador	27
2.1.3 La Empresa	29
2.2 Sujetos Auxiliares	31
2.2.1 Representantes	31
2.1.2 Intermediarios	32
2.1.3 Trabajadores de Confianza	35



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Derechos laborales	39
3.1 Derechos laborales mínimos e irrenunciables	40
3.1.1 El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	42
3.1.2 Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables.....	43
3.2 El salario	49
3.2.1 Definición de Salario.....	53
3.2.2. Clasificación del Salario.....	55
3.2.2.1 Salario Nominal.....	55
3.2.2.2 Salario real.....	55
3.2.2.3 Salario efectivo.....	56
3.2.2.4 Salario directo.....	56
3.2.2.5 Salario promedio.....	56
3.2.2.6 Salario en dinero y en especie.....	57
3.2.2.7 Salario mínimo.....	58
3.2.2.8 Salario devengado.....	59
3.2.2.9 Salario ordinario.....	59
3.2.2.10 Salario extraordinario.....	59
3.3 El aguinaldo.....	59
3.4 Convenio sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptado y ratificado por Guatemala	61



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Vulneración de los derechos laborales a la y los trabajadores de la industria florícola del municipio de Parramos, departamento de Chimaltenango	73
4.1 Aspectos generales de la industria florícola	74
4.2. Vulneración a los derechos salariales de los trabajadores.....	78
4.3. Vulneración a las prestaciones laborales	80
4.4. Vulneración a la jornada de trabajo.....	81
4.5. Vulneración del derecho a la salud.....	84
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	93



INTRODUCCIÓN

La actividad florícola, como generadora de divisas con altas utilidades generadas por su exportación, no se refleja en los salarios de trabajadores y trabajadoras, siendo en la actualidad una actividad productiva como muchas, poco supervisadas por las autoridades de trabajo, medio ambiente y el seguro social.

El problema de la presente tesis se define en cuanto a la producción y comercialización florícola y de helechos en el municipio de Parramos, departamento de Chimaltenango, la cual se ha incrementado a partir de la quiebra de los productos tradicionales, lo que tiene como consecuencia la contratación de mano de obra barata y la vulnerabilidad de los derechos laborales a dichos trabajadores.

La hipótesis planteada fue en cuanto al poco conocimiento de las relaciones y condiciones de empleo, salud y seguridad para las y los trabajadores, vulnerando los derechos reconocidos en materia constitucional en el régimen laboral y en los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia de trabajo y previsión social.

Los objetivos propuestos fueron realizar un estudio de las condiciones en que prestan sus servicios laborales los y las trabajadoras de las industrias florícolas ubicadas en el municipio de Parramos, departamento de Chimaltenango y conocer las condiciones de higiene y seguridad en que ejecutan las labores las y los trabajadores del sector florícola.

Los supuestos que se tomaron en cuenta en el presente estudio fueron en cuanto al trabajador; la industria florícola, empresa del sector privado que se dedica exclusivamente al cultivo y exportación de productos florícolas y el derecho de trabajo, que establece que el trabajo es una obligación social y que todos los habitantes del Estado de Guatemala, tienen la obligación de realizarlo en busca del desarrollo económico del país.

La presente tesis, se divide en cuatro capítulos; el primero describe el marco legal que sustenta el derecho laboral; el segundo capítulo hace mención a los sujetos que intervienen en las relaciones del derecho de trabajo; el tercer capítulo hace referencia a los derechos laborales garantizados a los y las trabajadoras en los convenios y normas internacionales ratificadas por el Estado guatemalteco así como en la normativa interna del país, en el cuarto capítulo se presenta un análisis sobre los principales derechos que han sido vulnerados a los y las trabajadoras de la industria florícola del municipio de Parramos, departamento de Chimaltenango.

Los métodos utilizados para la elaboración de la presente tesis fueron: el analítico, el cual permitió desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece el Código de Trabajo y los convenios internacionales de trabajo ratificados por el Estado de Guatemala y el sintético, el que permitió analizar separadamente los fenómenos objeto del estudio, en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las y los trabajadores de la industria florícola. Asimismo, dentro de las principales técnicas, se aplicaron las bibliográficas y documentales.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es una rama del derecho público, que reviste una gran importancia, debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir, es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho, en su conjunto, es: “Una creación del hombre, que se pone a su servicio, para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.”¹

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades; derechos y deberes de los trabajadores; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y el paro.

El derecho de trabajo, se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones

¹ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 68.

laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad, se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios.

Actualmente, es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico, junto a las demás ramas del derecho.

La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- a) Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al trabajador.
- b) Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase trabajadora puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- c) El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

1.1. Definición de derecho de trabajo.

A través de la historia, para la disciplina jurídica del derecho de trabajo, se han propuesto múltiples definiciones con respecto a ésta rama del derecho, a continuación se hace referencia a algunas de ellas, tomando en consideración tratadistas y estudiosos del

derecho, mismos que se describen a continuación.

Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es el conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana.”²

El citado autor manifiesta, que se debe considerar al derecho de trabajo como las disposiciones legislativas tendientes a normar relaciones humanas, en cuanto a la prestación de servicios.

Por su parte Guillermo Cabanellas, define al derecho laboral como: “Aquel que tiene por contenido 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 jurídica mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”³

Los autores mencionados, tratan de explicar la intervención del Estado dentro de las relaciones jurídicas en el ámbito laboral, controlando la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico a los distintos conflictos que surgen con motivo de esta relación. Mencionan también las relaciones que surgen entre empresarios y trabajadores, y la forma en que las y los trabajadores prestan sus servicios.

² **Ibíd.**, pág. 577.

³ **Ibíd.**, pág. 577.

Ernesto Krotoschin, define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios y de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que limita al trabajo prestado para trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.”⁴

El tratadista antes descrito, le da importancia a los principios del derecho de trabajo, pues de allí nacen las relaciones laborales que influyen en la vida social, además hace referencia a los empleadores como sinónimo de patrono.

El tratadista Manuel Ossorio, define el derecho del trabajo de la siguiente manera: “El que tiene por contenido 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 e inmediatas a la actividad laboral dependiente.”⁵

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse

⁴ **Ibíd.**, pág. 220.

⁵ **Ibíd.**, pág. 321.

plenamente en todas sus manifestaciones.”⁶

La importancia del trabajo se materializa, en que el Estado debe garantizar a sus habitantes el derecho al trabajo como una obligación social.

El derecho del trabajo, además de estar singularizado por sus sujetos y contenido, lo está por sus particularidades y características propias, que lo convierten en una rama jurídica autónoma.

El Licenciado Julio Gómez Padilla lo define así: “Derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.”⁷

Lo anterior significa la relación tripartita existente en toda relación laboral, en primer lugar al Estado y su intervención, así como los sujetos de la relación laboral, refiriéndose a los patronos y trabajadores, además del elemento denominado subordinación, es decir, que en toda relación laboral, debe existir una persona que dirija las labores y otra que realice las mismas.

“Se puede indicar entonces que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas

⁶ Fernández, **Ob. Cit.**; pág. 1.

⁷ **Ibíd.**, pág. 264.

que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a) Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- b) Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- c) Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- d) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.”⁸

1.2. Elementos fundamentales del derecho de trabajo

- a) Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- b) Obligatorio cumplimiento de las normas, ya que son impuestas por el Estado.
- c) Regula las relaciones entre la mano de obra y el patrono.
- d) Regula las relaciones entre patrono y trabajador.

1.3. Características del derecho de trabajo

Las características del derecho de trabajo implica el estudio de su naturaleza y objetivos; tales características conforman principios que le dan a dicha estructura y cometido propio que lo diferencian de otra disciplinas jurídicas.

⁸ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 77.

1.3.1. Es un derecho nuevo

El derecho de trabajo es una disciplina relativamente nueva. Ha venido a influenciar la esfera del capital y el trabajo. Busca comprensión y armonía que beneficie a ambas partes. En Guatemala el primer código laboral se promulgó en 1947, con anterioridad existían leyes y reglamentos cuyo trámite procesal se regulaba en el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, entonces vigente.

“Su espíritu y sus principios son nuevos, distintos de los que inspiraban al resto del derecho, dice el doctor Américo Plá Rodríguez.”⁹

De ahí la importancia del derecho laboral, ya que es un derecho en formación, concretamente un derecho dinámico, y que se encuentra en constante evolución, siempre tomando en cuenta la realidad social del individuo, y anteponiendo las necesidades que surgen con motivo de la relación laboral.

1.3.2. Es un derecho autónomo

Casi todos los países han contemplado en códigos especiales las relaciones de trabajo. Esto no significa que se encuentre aislado del resto del derecho, ya que en muchos aspectos está íntimamente unido a otras disciplinas jurídicas.

⁹ **Ibíd.**, pág. 98.

La autonomía de todas las ramas del derecho, sin embargo, es un concepto relativo, pues tienen un común denominador.

El Profesor italo-argentino Mario L. Deveali inicialmente compara el Derecho: “Con un tronco del cual parten las diferentes ramas que luego se dividen y subdividen hasta llegar a las hojas y las flores; pero posteriormente arriba a la conclusión de que modernamente se ha llegado a especializar demasiado sobre materias y que existe un peligro evidente de perder la visión unitaria al pormenorizar exageradamente. Y es por ello que manifiesta que el anterior ejemplo del árbol ya no es apropiado, sino que es más adecuado “de un gran río que a cierta altura de su curso se divide en muchos brazos y éstos a su vez en otros menores muchos de los cuales vuelven a juntarse después de cierto recorrido autónomo, al río del cual se habían separado llevándole la contribución del agua y de los materiales recogidos durante el curso independiente.”¹⁰

Lo expuesto evidencia que esta autonomía es necesariamente relativa y que no debe exagerarse al respecto.

“Alfredo Rocco, citado por Mario Deveali indica que la autonomía de una ciencia no debe confundirse con su independencia, o mejor, con su aislamiento;”¹¹ y enuncia que para que una ciencia sea considerada autónoma debe ser:

a) Bastante amplia para merecer un estudio expreso y especial;

¹⁰ **Ibíd.**, pág. 14-17.

¹¹ **Ibíd.**, pág. 18.

- b) Contener doctrinas homogéneas, dominadas por conceptos distintos de los conceptos informadores de otras disciplinas;
- c) Tener un método propio, o sea que utilice procedimientos especiales para el conocimiento de las verdades que constituyen el objeto de sus investigaciones.

Muchos autores como Américo Plá Rodríguez, concuerdan que la literal tercera del párrafo escrito anteriormente, es innecesaria; y manifiestan que la autonomía del trabajo, como una rama del derecho público, reposa en los principios que lo inspiran, es decir, en su espíritu.

1.3.3. Es un derecho realista

Así lo declara el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en el considerando cuarto, inciso d), indicando que para resolver un caso determinado sobre la base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes, teniendo en cuenta sobre todo al individuo en su realidad social.

El concepto de derecho realista ha evolucionado mucho en los últimos tiempos y fue De la Cueva quien originalmente empleó la expresión contrato-realidad, que ha sido muy discutido y luego otros tratadistas lo han ampliado denominándolo de diversas maneras.

El profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez le llama “el principio de la primacía de la realidad”, manifestando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Así, al juzgar una relación de trabajo no se debe atender a lo escrito y pactado solamente, pues si esto no concuerda con la prestación real del servicio, carecerá de todo valor sin embargo, la existencia de la relación de trabajo no excluye, desde luego, la existencia del contrato, más bien se complementan.

El autor Rafael Caldera afirma que: “Es el hecho real que aparece de las relaciones verdaderamente existentes, el que hay que buscar debajo de la apariencia, muchas veces simulada, de contratos de derecho común, civil o comercial”.¹²

Así, pues, la realidad de los hechos debe prevalecer sobre apariencia contractual al analizar una relación de trabajo, ya que pueden existir contratos simulados o fraudulentos hechos con diversos propósitos, a saber: burlar leyes de seguridad social, o reducir el número de trabajadores para tener jornadas mayores, etc., o incluso por común acuerdo entre las partes.

1.3.4. Es un derecho tutelar

El Doctor Manuel Alonso García, indica al respecto: “Que no debe entenderse esa

¹² **Ibíd.**, pág. 524.

tutelaridad como una violación a los principios fundamentales del derecho, sino en atención a cuanto la misma realidad jurídica supone. Las relaciones patrono-trabajador siempre están influenciadas por factores externos: Económicos, políticos, sociales de fuerte injerencia, por lo cual la mayoría de las legislaciones, poseen esta característica en un afán de proteger aquellos sujetos jurídico-laborales que se encuentran en situación de inferioridad y para hacer efectivo uno de los postulados esenciales y dogmas básicos del derecho, cual es el de la necesaria igualdad de las partes en la relación.”¹³

1.3.5. Es un derecho social

El derecho de trabajo busca, además de encontrar un equilibrio entre las fuerzas del capital y el trabajo, una promoción cultural y social del trabajador, estipulando cada día normas legales nuevas que tratan de mejorar las condiciones que existen ya plasmadas en cuerpos legales y que, como el Código de Trabajo, constituyen un mínimo de garantías sociales, necesarias e imperativas. Asimismo se le considera un derecho común, que nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

Últimamente se ha avanzado en cuanto a la existencia social, porque estudia al individuo en su realidad social 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.

¹³ **Ibíd.**, pág. 88.

En cuanto a las disposiciones relativas a la vejez, invalidez y cobertura a la mujer viuda e hijos menores o incapacitados de los trabajadores fallecidos, no fue hasta con la Revolución de Octubre que se empezó a implementar la Seguridad Social en Guatemala cuando se promulgo una nueva Constitución Política en 1945, que en su Artículo 63 ordenaba: “Se establece el Seguro Social obligatorio. La ley regulará sus alcances y la forma en que debe ser puesta en vigor. Comprenderá, por lo menos, seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes en el trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado.” Esta disposición puso obligatoriedad al seguro social remitiendo a una ley posterior su regulación. El derecho de trabajo, expresa el Doctor Manuel Alonso García que “a través de sus normas e instituciones, cuenta con una proyección social que acentúa precisamente su significado, por el camino de una pretensión dignificante del hombre.”¹⁴

Es de suma importancia considerar al derecho de trabajo, como un derecho social, ya que no únicamente está enfocado a resolver conflictos de carácter laboral, si no que estudia al individuo en su realidad social, busca también solucionar los problemas de su entorno, y considera que para poder estudiar el derecho laboral, es necesario estudiar el entorno económico de las partes, pero la característica principal es encontrar un equilibrio entre patrono y trabajador.

¹⁴ **Ibíd.**, pág. 89.

1.3.6. Es un derecho fragmentario

Esta característica aparece en casi todos los países. En Guatemala en menor escala, ya que desde 1947 existe un Código de Trabajo. Se ha tratado de unificar en reglamentos y leyes especiales las normas y principios del derecho laboral.

En la práctica continuamente, en especial en lo que a previsión social se refiere, se encuentran leyes que sustituyen total o parcialmente a otras anteriores, o que las amplían, lo cual obstaculiza su codificación. “Todo ello es debido al estrecho contacto con la vida que tiene la norma laboral, por la que no puede ser única ni estable.”¹⁵

1.3.7. Es un derecho provisorio

Como consecuencia de la característica anteriormente enunciada, el derecho de trabajo también tiene un carácter transitorio; pues según se dijo, continuamente “se dictan nuevas normas con el afán de buscar mejores condiciones para la relación obrero-patronal.”¹⁶

1.3.8. Es un derecho que proviene de varias fuentes

El derecho de trabajo no se realiza solamente en la norma jurídica, pues a la par de la

¹⁵ De León Reyes de Barreda, Beatriz Ofelia. **Los conflictos del trabajo**, pág. 4.

¹⁶ **Ibíd.**, pág. 4.

misma surge por medio de convenios colectivos y sentencias de los tribunales. Los autores le dan diversas denominaciones a esta característica. El Doctor Américo Plá Rodríguez lo llama “extraetática”, porque disgrega el poder central de crear leyes en beneficio de los gremios, convirtiendo el derecho laboral en una disciplina de generación extraparlamentaria.

1.3.9. En un derecho basado en la razonabilidad

Pocos autores hacen referencia a este principio que, sin duda, se encuentra también entre los pilares que informan al derecho de trabajo. Algunos como Deveali le llaman principio de la racionalidad; pero el Doctor Américo Plá Rodríguez, después de hacer un breve análisis de las definiciones gramaticales de ambos términos, prefiere el de “razonabilidad.”¹⁷ Desde luego este principio no es exclusivo de la materia laboral; podría decirse que es afín a todas las ramas del derecho. Se aplica en el derecho constitucional en especial en la jurisprudencia estadounidense; pero también aparece en el derecho penal de Guatemala, en la legítima defensa: racionalidad del medio empleado, y en menor escala en algunas partes del derecho civil.

Su contenido es “muy amplio y los autores manifiestan que es precisamente esta vaguedad e imprecisión las que promueven su fecundidad.”¹⁸ El criterio de la razonabilidad puede servir en el derecho laboral como criterio distintivo al analizar

¹⁷ **Ibíd.**, pág. 22.

¹⁸ Caldera, **Ob. Cit.**; pág. 289.

situaciones, basándose en que por lógica las partes deben actuar conforme a la razón.

Ayudaría en los casos de contratistas y subcontratistas en la construcción; o también en el caso de los vendedores o agentes viajeros autónomos y los vendedores o agentes empleados; para evidenciar razonablemente cuando se está actuando de manera recta y cuando en forma fraudulenta para evadir responsabilidades laborales. Aunque esto, desde luego, tendrá sus excepciones; pues como se ha dicho, “la vida real es más fecunda que la imaginación más frondosa del legislador o del jurista.”¹⁹

Se dice también que la razonabilidad o racionabilidad actúa como cauce para encuadrar apropiadamente el poder de dirección del patrono y la situación subordinada del trabajador. Así, en el jusvariandi o sea en “la facultad del patrono de modificar las condiciones laborales, por causas razonables, verbigracia: por los frecuentes cortes del fluido eléctrico que en ocasiones afectan al país, se debe adecuar el ritmo de trabajo en las fábricas a un horario distinto, no por capricho del empleador sino porque deben aprovecharse razonablemente las horas en que se proporciona el fluido eléctrico. Sin embargo, si el cambio de horario lo hiciera el patrono para perjudicar a los trabajadores, éstos podrían oponerse y la ley les ampara, pero si fuere un cambio justificado por la razón, no cabría protesta alguna.”²⁰

Es aplicable asimismo este principio o característica en cuanto al poder disciplinario del

¹⁹ **Ibíd.**, pág. 292.

²⁰ **Ibíd.**, pág. 292.

empleador, que debe ser razonablemente ejercido, ya que de lo contrario los laborantes podrían reclamar. Debe existir una razonable proporcionalidad entre la conducta del trabajador y la sanción que le aplica el patrono.

1.3.10. Es un derecho basado en la buena fe

La buena fe no es una característica exclusiva del derecho de trabajo; muchos contratos civiles y mercantiles se basan en él, pero su sentido en el derecho laboral es más amplio y de consecuencias más profundas, pues no implica solamente una transacción o negociación meramente patrimonial y momentánea, sino que envuelve a la persona humana creando una relación estable y continuada en la que se exige confianza recíproca en múltiples planos y, sobre todo, por un periodo prolongado de tiempo.

La validez de la buena fe no está sólo en la interioridad de las personas, sino fundamentalmente en su actuación respecto de los demás; como asienta Ernesto Borja citado por Vásquez Vialard: “en la existencia o no de la buena fe no son los elementos subjetivos los que deciden la valoración de la conducta, sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo del obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia.”²¹

El principio de la buena fe es la base o sustento de todo orden jurídico y es indispensable

²¹ Vásquez Vialard, Antonio. **Tratado de derecho del trabajo**, pág. 599.

para la obtención de la justicia.

1.4. Objeto del derecho de trabajo

El objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.

En la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses; la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso, por el desarrollo.

1.5. Relación del derecho de trabajo con otras disciplinas:

El derecho del trabajo cuenta con una estrecha relación con otras disciplinas, entre estas están las siguientes:

- Con el derecho civil: Del derecho civil no sólo ha tomado innumerables instituciones, sino que de él nació; esto implica su vinculación. Podríamos ampliarlo si

tomamos en cuenta el contrato, la relación jurídica de trabajo, la prescripción, la rescisión, la capacidad o incapacidad, personas físicas o morales, obligaciones, responsabilidades, riesgos y derechos. Son conceptos que nos da el derecho civil y los cuales son básicos en el derecho del trabajo.

- Con el derecho administrativo: Se relaciona con esta rama jurídica, puesto que la aplicación de las disposiciones laborales se ha encomendado a las autoridades administrativas; pues, existen funcionarios que tienen facultades para actuar en el campo laboral, desde la simple designación del personal, hasta la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo.

- Con el derecho constitucional: La relación que guarda el derecho del trabajo con esta rama jurídica es cuestión de existencia; no sólo constituye su fundamento de validez, sino el de una de sus fuentes formales más importantes, la ley.

- Con el derecho penal: Se vincula con el derecho penal en cuanto a que en la ley se contiene normas materiales penales, en lo relativo a las responsabilidades; además se tipifican como delito algunas conductas realizadas con motivo de la prestación del trabajo. Podemos mencionar que el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y las medidas adecuadas para prevenir la criminalidad, de ahí sus vinculaciones con el derecho laboral. Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de los trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales

colectivos, o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o controversiales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal. En el Artículo 269 del Código de Trabajo, expone: “Son faltas de trabajo y previsión social, las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa. Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo y de previsión social se deberá materializar a través de una denuncia.

- Con el derecho internacional: El derecho internacional se relaciona con el derecho del trabajo porque poseen una fuente común, relevante para ambos como lo son los tratados internacionales y en ambas ocupa un lugar especial un sujeto particular, las organizaciones internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas o la Organización Internacional de Trabajo (OIT); la relación con el derecho internacional privado se presenta en casos particulares en que los nacionales vayan a prestar sus servicios al extranjero; en esa situación se combinará las disposiciones de esta rama jurídica con las del derecho de trabajo.

- Con el derecho mercantil: Su relación se manifiesta en el hecho que ambas disciplinas toman a la empresa como un elemento fundamental en sus relaciones jurídicas.

1.6. Principios del derecho de trabajo

Se puede hacer una larga lista de principios que podrían aplicarse a esta disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales, destacan los siguientes:

1.6.1. Principio de tutelaridad

Se define la tutelaridad como el acto de dirigir, amparar, defender o proteger. El principio de tutelaridad en el derecho laboral representa una base general y fundamental que consiste esencialmente en: amparar y proteger al trabajador, cuya condición en la relación de trabajo se encuentra en desigualdad con respecto de su patrono. Es deber del Estado proveer dicha tutelaridad, ya que es a éste a quien le corresponde establecer los límites e imponer la normativa que beneficie al trabajador, en un marco de igualdad ante el patrono.

La tutelaridad cumple un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector.

1.6.2. Principio evolutivo

El derecho laboral es evolutivo, porque se encuentra en constante movimiento, siendo su permanente vocación proteger al trabajador en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más sus relaciones.

Al decir que el derecho laboral es evolutivo, se está señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho que me ocupa está rodeado de una dinámica característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador, así como lograr adaptarse a las circunstancias cambiantes tanto de los patronos como de los trabajadores. Un ejemplo claro de la aplicación del principio evolutivo en el derecho laboral son las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo ya que, a través de ellas, el derecho laboral, invistiéndolas de ley profesional, permite que éstas logren los cambios necesarios en la legislación laboral de aplicación tanto para patronos como para trabajadores.

1.6.3. Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su obligación, y contenido debe ser aplicado en forma imperativa: “Este debe intervenir en forma coercitiva, dentro de las

relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.”²²

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se han establecido, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores deben saber que como mínimo deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas que la ley indica; en caso contrario podrán ser exigidas, las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, entre otros.

1.6.4. Principio de realismo

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, acordados previamente, tales como: horarios, salario, prestaciones y espacios donde se realiza la actividad laboral. Este principio de realismo, no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral, por ejemplo el contexto económico social del trabajador. El hecho de emitir normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones hacia los laborantes.

²² Fernández, **Ob. Cit.**; pág. 25.

1.6.5. Principio de sencillez

Este principio está dirigido a un sector de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral; sin embargo deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono.

No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos dicen, en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

1.6.6 Principio conciliatorio

El término conciliación implica una lucha permanente, un acoso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende

ahondar en las diferencias, por el contrario pretende resaltar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa o la implementación de una asociación tipo solidarista.

Como se puede observar, el derecho de trabajo a través de su historia, siempre ha regulado, las relaciones entre patronos y trabajadores. En Guatemala, se reguló en diversas leyes o disposiciones, y en la actualidad, en el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República.

Es de vital importancia indicar que el derecho de trabajo se ha fortalecido en Guatemala, por medio de la incorporación de las normas internacionales de trabajo dictadas por la Organización Internacional del Trabajo, por medio de los denominados Convenios Internacionales los que al momento de ratificarlos por el Estado de Guatemala, forman parte del derecho interno o en su caso son objeto de reformas a la legislación laboral guatemalteca.

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo

Son sujetos de esa rama del derecho público, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, pueden ser beneficiados u obligados por el mismo. Los sujetos del contrato de trabajo son los que en calidad de patrones o trabajadores contratan trabajo.

La diferencia anterior es comprensible pues hay sujetos del derecho del trabajo que no necesariamente han intervenido en la relación laboral, y sin embargo, les son aplicables sus normas, tal el caso de los beneficiarios de la indemnización por causa de muerte establecidos en la Constitución Política de la República, artículo 102 literal “p” y el Decreto 1441 del Código de Trabajo Guatemalteco en su Artículo 85, literal a).

“No se trata de sujetos de este derecho sino de órganos que han de ejercer o bien la vigilancia sobre las personas nombradas, o bien una función de integración con respecto al cumplimiento de los derechos y deberes que puedan incumbir a éstas.”²³

Por otra parte Francisco de Ferrari, expone en su libro de derecho de trabajo así: “Como el conjunto de normas que integran esta rama del derecho no constituye únicamente un derecho de los trabajadores, sino específicamente un derecho del trabajo, también el

²³ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**, pág. 89.

sujeto de este derecho ha dejado de ser exclusivamente el trabajador; puede decirse que actualmente son también titulares de este derecho: el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales y aquellos que nosotros llamamos los equiparados.”²⁴

Sin dudar, el trabajador sigue siendo aún el destinatario principal de este complejo de normas, si bien es cierto que está perdiendo actualmente tal preeminencia en la medida que el derecho del trabajo en nuestros días se ha despojado de su carácter tuitivo y protector para convertirse en un elemento de organización económica y social.

2.1. Sujetos Principales

Son personas que individual o colectivamente necesitan coexistir para el normal funcionamiento de una empresa. Entre ellas están:

2.1.1. Patrono

El patrono debe ser una persona, individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y estar en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. El segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera.

²⁴ **Ibíd.**, pág. 33.

Para el efecto el tratadista Manuel Ossorio, define al patrono de la siguiente manera: “Es aquella persona física o jurídica que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.”²⁵

Por otra parte el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 2, estipula: “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.”

Patrono es la persona física que contrata a los trabajadores, organiza y fiscaliza el trabajo diario, ejerce el poder de mando y de disciplina que le confiere la subordinación; facilita la materia prima, las herramientas, el local y , en general, lo necesario para que el empleado u obrero preste el servicio convenido.

2. 1.2. Trabajador

La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman trabajador a toda persona que presta servicios en estado de subordinación. De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 3 se regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

De lo anterior se puede indicar que trabajador, es toda persona individual que presta sus

²⁵ **Ibíd.**, pág. 553.

servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial en el siguiente artículo:

Artículo 124. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren.

2.1.3. La empresa

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble por lo que es una cosa y no una persona.

En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, en todos se refiere a la figura del empleador.

En algunas legislaciones se ha considerado como sujeto de la relación la empresa Mercantil para la cual el trabajador presta sus servicios y al efecto Mario de la Cueva define: “Que la empresa es la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para la conquista económica de los mercados y de los territorios, para la lucha de la destrucción de otras empresas o como hacen los pueblos vencedores, para la anexión de las empresas vencidas o su conversión en satélites. En otras palabras la empresa es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y los mercados.”²⁶

²⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 164.

La empresa también se ve como la organización de los factores de producción, capital y trabajo, con fines lucrativos; y también como ejercicio o actividad profesional de orden económico, organizado con la finalidad de actuar en el mercado de bienes o servicios.

El tratadista Ernesto Krotoschin, dice que la organización empresarial requiere de elementos tales como edificios, maquinaria, herramientas, muebles, materias primas, etc. “La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, más o menos amplios. Muchas veces entra en el concepto de empresa también valores incorpóreos (el llamado fondo de comercio que comprende los derechos inmateriales, la clientela, el nombre etc.).”²⁷

Para el derecho laboral, la empresa es el centro en el que se actualizan y desarrollan las relaciones jurídicas laborales y en el que producen sus efectos; en ella se manifiestan los intereses del empresario y del trabajador; de allí surge la idea de la empresa como comunidad que tiene una organización laboral interna y externa, encaminada a los fines de la misma.

Desde el punto de vista mercantil, la empresa se regula como un bien mueble en el Código de Comercio de Guatemala, Decreto Número 2-70 del Congreso de la República. En el Artículo 655 se regula que debe entenderse por empresa mercantil: “El conjunto de bienes, muebles, inmuebles de incorpóreos, que un comerciante ofrece al público, en forma permanente.”

²⁷ Krotoschin, **Ob. Cit.**, pág. 152.

2.1.4. Sujetos auxiliares

Son empleados que desarrollan un trabajo de ayuda o mando en una empresa a favor del patrono, siempre estando bajo la dirección y dependencia del mismo patrono en virtud de una relación laboral o un contrato de trabajo.

2.1.5. Representantes

Se considera representantes del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerce funciones jerárquicas de dirección o administración. Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

Son representantes del patrono y como tales, lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo.

Representante es aquella persona que por conducto de un mandato jurídico, lleva a cabo una serie de actos encomendados por su patrón, los actos realizados con la representación obligan al representado.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 4 establece: “Representantes del patrono 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 autorizados 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 éste por un contrato o relación de trabajo.”

2.1.6. Intermediarios

La figura de intermediario se perfila como el elemento de conexión entre la oferta y la demanda de trabajadores. Se trata de pequeños, medianos o grandes empresarios, que tienen mucha presencia cuando los patronos requieren grandes volúmenes de trabajo por cortos períodos de tiempo, como ejemplo, cuando se trata de hacer limpias de los cultivos, pero principalmente al realizar la cosecha, cuando ésta deba de hacerse a mano.

Estos intermediarios llegan a saber, con más o menos precisión, los lugares donde se producirán las demandas de trabajo y los volúmenes requeridos; conocen los lugares, residencia de los trabajadores o los sitios donde suelen reunirse.

La ubicación de los trabajadores es más sencilla cuando ellos residen en zonas urbanas;

por lo general, éstos viven concentrados en los barrios periféricos de las ciudades o en los poblados pequeños o medianos. El intermediario también conoce aptitudes, habilidades y especialidades de los trabajadores. También domina cabalmente el trabajo que desempeña.

El intermediario obtiene, por cada trabajador colocado, una cierta cantidad de dinero, que puede ser reducida del salario del obrero o puede ser una comisión cancelada por el patrono, por el servicio que le es prestado, o una combinación de las dos cosas. El trabajador, en determinadas ocasiones, debe pagar también al contratista el costo del transporte.

Esta aparición y generalización del intermediario tiene una serie de aplicaciones para los asalariados y también para los patronos. En primer lugar, se produce un distanciamiento social entre las clases, dispersando las responsabilidades.

En segundo lugar, la intermediación toma poder porque reduce el número de demandantes de la fuerza de trabajo; el intermediario tendrá la posibilidad de selección según varios criterios. En tercer lugar, y este es un aspecto importante, como los intermediarios se mueven, primero localmente, y luego por zonas alejadas y con ellos sus obreros, debe imponerse, en consecuencia, una tendencia a la igualdad de los salarios de trabajadores agrícolas, allí donde aquellos tengan presencia.

Mientras que el intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que preste sus servicios a un patrón (no responde en casos de conflictos entre patrón y trabajador, el patrón es el que debe indemnizar). Intermediario, es un sujeto que con sus propios trabajadores se aprovecha de la prestación de servicios (por parte del empleador). Sus relaciones son de tipo civil o mercantil, esto se hace para lograr ahorros laborales, es decir, que con el sistema del intermediario el servicio laboral le resulta más económico al empleador que si él tuviera en su propia nómina a los trabajadores. En estos casos, el empleador será solidariamente responsable de las cargas que tenga el intermediario producto de su relación con los trabajadores.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 5 establece: “Intermediario 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 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.”

2.1.7. Trabajadores de confianza

La expresión empleados de confianza fue utilizada por primera vez en el proyecto de la jornada legal de trabajo presentado en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se llevó a cabo en Washington en 1919. Se sostuvo desde entonces

que los empleados de confianza eran los altos empleados que tenían a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran al tanto de los secretos de la empresa.²⁸

Los trabajadores de confianza han adquirido un status jurídico cada vez más sólido, ello se debe a los servicios que prestan en la administración pública y a la función que desempeñan como funcionarios incorporados por el poder ejecutivo y las dependencias del Estado entiende por trabajador de confianza aquél cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, así como por su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.

Trabajador de confianza es aquél que realiza funciones de dirección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general o bien trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

"Para determinar el significado de este término, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Sin duda que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el ejecutivo. La confianza resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, OIT.

confianza, para evitar injusticias".²⁹

El trabajador de confianza no realiza un trabajo especial, sino que existe una relación especial entre patrono y trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. Pero un trabajador de confianza puede ser menor, mujer, artista, deportista, piloto y desempeñar cualquier otra actividad.

En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un grado mayor de responsabilidades en relación a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrono.

Se entiende como trabajador de dirección y confianza, aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados.

Los trabajadores de dirección y confianza actúan como representantes del patrono o empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados, obligan al empleador o patrono, tal como lo establece el Código del Trabajo.

Los trabajadores de dirección y confianza, tienen un tratamiento diferente, especialmente

²⁹ De la Cueva, **Ob. Cit.**, pág. 158.

en lo relacionado con la jornada de trabajo, pues a este tipo de trabajadores, no se les aplica la jornada máxima. Si las condiciones de trabajo así lo exigen, el trabajador de dirección y confianza, deberá trabajar más de la jornada legal, pues estando la empresa bajo su responsabilidad, no pueden ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia.

Dentro de una empresa ellos realizan las siguientes funciones: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización.

El Artículo 351 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece: "...Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma."

De acuerdo al Código de Trabajo en el Artículo 351 establece: "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa."

De la existente relación laboral entre patrono y trabajador surgen derechos y obligaciones legalmente constituidas, las cuales deben ser respetadas y cumplidas por los sujetos anteriormente mencionados.

Los sujetos laborales pueden constituirse en la relación laboral en forma individual o colectiva, sin perder sus derechos mínimos e irrenunciables correspondiéndoles de manera individual.

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales

Son todas aquellas garantías que establece la legislación laboral, en forma detallada y que vienen a beneficiar tanto al patrono como al trabajador.

Se denominan derechos laborales al conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse; entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

“Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado intencional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores

por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.”³⁰

3.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables

Sólo es posible referirse a los derechos laborales si se tiene conciencia de que éstos surgen y se ejercen mediante las relaciones sociales de producción, que se generan entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo.

“Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos: a) el dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible, y b), el trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a éste.”³¹

Esta relación antagónica se denomina relación capital – trabajo y ha evolucionado a través de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o

³⁰ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**, pág. 230.

³¹ **Ibíd.**, pág. 266.

relaciones laborales.

Con el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción se generan nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, ante lo cual diversos grupos de trabajadores organizan luchas colectivas que culminan con el establecimiento de normas de las relaciones laborales. Éstas a su vez benefician a los empleadores en el sentido de que propician condiciones más favorables para el rendimiento, reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, lo cual favorece el incremento de la productividad.

Paralelamente al reconocimiento de estas normas y condiciones mínimas en que se establecen las relaciones laborales, surge la necesidad de la participación del Estado en la regulación y observancia de las normas, además de entidades colectivas que representen los intereses de los trabajadores ante los intereses del capital y de los poderes públicos.

La protección de los derechos laborales por parte de los poderes públicos, se logra mediante una serie de instrumentos, mecanismos y políticas sociales que expresan la voluntad del Estado y los diversos intereses de la parte trabajadora.

Una buena parte del contrato de trabajo está conformada por una serie de puntos señalados por normas jurídicas externas al propio contrato. Dichas normas establecen todo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, considerados como la parte débil en el contrato, cuyo desconocimiento o reducción no puede ser materia de

negociación en ningún caso.

“En el escenario del ejercicio de la autonomía de la voluntad todo puede disponerse, menos, aquello que no es disponible, dentro de lo cual se encuentran los derechos irrenunciables de los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados por ninguno de los contratantes ni por el mutuo acuerdo de ambos. Por otra parte, existen también ciertas garantías mínimas que tampoco pueden ser desconocidas por los contratantes.”³²

Los derechos irrenunciables y las garantías mínimas son verdaderos diques que contienen la avalancha de las voluntades libres, escollos que permanecen imperturbables ante el consentimiento de las partes, hitos que la ley fija de manera indeleble en el contrato mismo. Parece ser claro y evidente que las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser desconocidos o cercenados dentro del proceso de negociación que conduce al contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, ya que de hacerlo, el acuerdo así alcanzado, pese a emanar de las voluntades de las partes, no gozaría de validez legal. El desconocimiento de los límites impuestos a la autonomía de la voluntad, no puede ser remediado con la mera invocación de que obedece al libre acuerdo de las partes.

3.1.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b, del Considerando IV del Código de Trabajo, Decreto 1441 del

³² Unsain, Alejandro M. **Legislación del trabajo**, pág. 154.

Congreso de la República de Guatemala, esas garantías sociales mínimas o derechos mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Este principio se explica tomando en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral.

Se puede citar como ejemplo de estas garantías lo que establece el Código de Trabajo: Artículo 13: La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; Artículo 116. Jornadas de Trabajo: Los límites máximos de las jornadas de trabajo; Artículo 89: La obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial; Artículo 69: La obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado; Artículo 90: La obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo, en moneda de curso legal; entre otros.³³

3.1.2. Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 contiene la

³³ Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 2010.

Base legal de los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, en el cual se establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, siendo los siguientes:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador 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, sí 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 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 determinará 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 recibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo 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 a 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;
- 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 períodos 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 a un menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta 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 procurarán 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 los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge 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 esté 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. Sólo 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;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador 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 apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite 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.”

Las normas encargadas de regular las relaciones entre trabajadores y los empleadores, cuentan con carácter conciliatorio y tutelar para el trabajador; las mismas se encargan de atender todos los factores sociales y económicos pertinentes.

Cualquier conflicto relativo al trabajo, se encuentra sometido a jurisdicción privativa y la ley se encarga del establecimiento de las normas respectivas a dicha jurisdicción, tomando en cuenta las necesidades y el bienestar de los trabajadores.

3.2 Salario:

Guillermo Cabanellas expresa: “Salario viene del latín *salarium*; que a su vez es derivado de sal porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal, aunque otros dicen que era la cantidad que se le pagaba a los soldados para comprar sal; Sueldo viene del latín *soldada*, que era el estipendio que se pagaba a la tropa que iba a alguna campaña patrocinada por el rey; también se dice que deriva de la antigua palabra francesa *soulde*, hoy llamada *sou*, de donde se derivó la palabra soldado o soldada y significaba la cantidad que el Estado pagaba a los servidores públicos.”³⁴

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabi, unos 2,000 años antes de Cristo, en donde incluso ya aparecieron fijados algunos salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios.³⁵

A fines del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto de Artífice que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por

³⁴ Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, pág. 570.

³⁵ Gálvez de Valdéz, Aideé. **Salario mínimo a los políticos**, pág. 16.

dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz anualmente y con audiencia a los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias; vislumbrándose ya desde esa época la injerencia de las autoridades para los efectos de la fijación de los salarios mínimos. En la edad moderna, la Nueva Recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre la fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago para el jornalero, que solía ser la misma noche del día en que trabajaba. La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada, que pregonaron los fisiócratas y que puso por obra la Revolución Industrial. La etapa final en la materia se inicia con intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de trabajo.³⁶

A finales del siglo XVIII e inicio del Siglo XIX, antes de que se desarrollara el sistema industrial, los salarios y las jornadas de trabajo se acordaban mediante negociaciones directas entre empresarios y cada trabajador. Es decir, que operaba la autonomía de la voluntad aplicada al derecho de trabajo; no era permitida desde ningún punto de vista la organización de los trabajadores, menos podía pensarse que estuviera regulada este tipo de organizaciones. Durante esta época, como consecuencia de la diferencia económica que existía entre los sujetos de la relación laboral y por no existir ninguna protección preferente hacia los trabajadores por parte del Estado, se daban infinidad de abusos por parte de los empleadores, a quienes únicamente les importaba el elemento productivo

³⁶ **Ibíd.**, pág. 16

sin importarles en ningún momento la persona del trabajador y menos que éste devengara un salario justo.³⁷

En Grecia y Roma existió también el salario mínimo, al lado del trabajo gratuito de los esclavos. La figura del salario mínimo como tal hizo su aparición en las leyes de Nueva Zelanda en 1,894, Victoria de 1,896, más tarde en Gran Bretaña en 1,909 en donde se fijaban tasas de salarios mínimos bajo la súper vigilancia del traed board y con participación de representantes de los patronos, de los obreros y del Estado.

Es de importancia señalar que las leyes de Australia y Nueva Zelanda se dividieron en dos grupos así:

- a) Un grupo que comprendió a las leyes que establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de todos los conflictos colectivos que se suscitaban entre los trabajadores y a las empresas.
- b) El segundo grupo que comprendió a las leyes que crearon los Consejos del Salario cuya función principal consistió en fijar periódicamente los salarios mínimos.³⁸

A consecuencia de estas dos formas de legislación, se crearon dos instituciones; el Tribunal de Arbitraje y los Consejos del Salario.

El salario mínimo era definido por esas leyes así: “Es el salario que permite al obrero

³⁷ Blanchard, F., Romano, R., Monsalvo, J., Aracil, R. y otros. **El trabajo en la historia**, pág. 265.

³⁸ De la Cueva, **Ob. Cit.**; pág. 684.

colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal”; “Es el ingreso que permite al trabajador de condiciones medias, subvenir a sus necesidades razonables y normales”; y por último “El salario mínimo debe siempre permitir a un obrero de buena conducta, de salud, vigor y competencia profesional normales, vivir con su mujer y tres hijos en un estado de confort medio, tomando como base de evaluación las condiciones de existencia que prevalezcan en el medio considerado y sin que deban tenerse en cuenta las ganancias de la mujer y de los hijos.”³⁹

“En Guatemala, el salario fue regulado a partir de la promulgación del primer Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo, el 8 de febrero 1947, publicado el día 20 del mismo mes, y cobró vigencia el 1 de mayo de ese mismo año; el 29 de abril de 1961, se emitió el decreto 1441 del Congreso de la República, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, derogó algunos de sus artículos y publicó completamente el texto actualizado; a partir de éste, se establecieron las distintas formas de salario, pero principalmente la obligación de fijar un salario mínimo a través de negociaciones entre los mismos sectores involucrados en la relación laboral, quienes deben hacerse representar por medio de sus organizaciones legalmente establecidas, regulándose un complejo procedimiento que se desarrolla con base a consensos alcanzados en las instancias creadas para ese efecto, dando vida así al principio filosófico que inspira al derecho laboral: ser esencialmente conciliatorio entre capital y el

³⁹ **Ibíd.**, pág. 686

trabajo, ya que se establece que la fijación de los salarios mínimos debe realizarse tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores, pero también las posibilidades económicas de los patronos.”⁴⁰

3.2.1. Definición de salario

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

El salario es: “La renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario; es salario pues, es el precio de la fuerza de trabajo que paga el patrono o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa, el salario es la única entrada con que cuenta para vivir el empleado y su familia y tiene por lo tanto carácter alimenticio”.⁴¹

El salario o sueldo es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleado; si el patrono no utiliza dichas energías porque no quiere o no puede, no por ello queda exento de pagar el salario al trabajador. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado.

⁴⁰ Fernández, **Ob. Cit.**; pág. 214.

⁴¹ Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**, pág. 207.

En términos generales, el salario se entiende como cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo, es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que se llama fuerza de trabajo.

Para el autor Mario de la Cueva el salario es: “La retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.⁴²

Expresa Echeverría Morataya, que el salario es: “La participación que tienen los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que la finalidad principal, es el sostenimiento y el desarrollo de los trabajadores y sus familias”.

El Convenio Internacional número 95 en su Artículo primero define el término salario como: “La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que puede evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar”.

⁴² De la Cueva, **Ob. Cit.**; pág. 294.

3.2.2. Clasificación del salario

Los tratadistas del derecho de trabajo, han expuesto diversas clasificaciones en lo que se refiere a salario, sin embargo se hace referencia a la siguiente clasificación:

3.2.2.1. Salario nominal

El salario nominal es: “Aquel que el trabajador gana, sin haberse realizado los descuentos establecidos por la ley, tal es el caso de los descuentos que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Este es el salario convenido entre el trabajador y el empleador sin los restantes beneficios que obtiene por su trabajo el trabajador y sin los descuentos que su retribución experimenta con regularidad y al efectuarse el pago de los haberes.”⁴³

3.2.2.2. Salario real

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que el salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

⁴³ Alcalá-Zamora y Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 485.

3.2.2.3. Salario efectivo

Es aquel salario nominal al cual se le han realizado los descuentos; esto quiere decir, es lo que el trabajador recibe con sus propias manos por el trabajo efectuado, menos los descuentos establecidos por la ley. Éste se diferencia del salario nominal, en que en este último aún no se han operado los descuentos legales.

3.2.2.4. Salario directo

Es: “Lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.”⁴⁴

3.2.2.5. Salario promedio

En un sentido matemático, es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes

⁴⁴ **Ibíd.**

mensuales del aguinaldo y de la bonificación anual, de los últimos seis meses, dividido dentro de seis.

3.2.2.6. Salario en dinero y en especie

El salario en dinero es el salario que el trabajador recibe en moneda de curso legal. Según la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 102 inciso d), de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica: “La 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”.

Salario en especie: Este salario se contrapone al salario en efectivo, en el sentido de que es una excepción al pago de salario, aplicable a trabajadores agrícolas. Según el Artículo 102 inciso d), de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario”.

Asimismo, el Artículo 90, cuarto párrafo del Código de Trabajo, establece: “No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de

costo o menos”.

3.2.2.7. Salario mínimo

“Es el mínimo con el cual el trabajador debe ser remunerado, por sus servicios prestados, susceptible de ser superado pero nunca podrá ser disminuido, la finalidad de este salario es mantener la dignidad del trabajador y la de su familia, basado en la realidad en que este vive. Este salario se fija periódicamente, por el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”⁴⁵

La implementación de salarios mínimos se fundamenta en la necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 inciso a), establece: “derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

Este salario tiene por objeto establecer una base en el salario, el cual sea digno para los trabajadores y por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni por derecho, cualquiera que sea su modalidad de remuneración o la calificación del trabajador, tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales, es aceptado a nivel general, tanto en leyes nacionales como internacionales.

⁴⁵ **Ibíd.**; pág. 486

3.2.2.8. Salario devengado

Es el que se compone de la integración del salario ordinario más el salario extraordinario, siempre y cuando se haya realizado trabajo efectivo fuera de los límites de la jornada ordinaria durante los últimos seis meses que duró la relación de trabajo.

3.2.2.9. Salario ordinario

Es la remuneración total que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria. El monto del salario ordinario incluye: comisiones, sueldos o salario base, bonificaciones y cualquier otro rubro que establezca el empleador

3.2.2.10. Salario extraordinario

Es la remuneración que el trabajador debe percibir por el trabajo efectivo realizado fuera del límite ordinario de la jornada de trabajo.

3.3. Aguinaldo

“Es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades. Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple pacto entre el beneficiario y el beneficiado. Aunque no es parte de la ley en la mayoría de los países, se acostumbra a dar un aguinaldo para la fiesta

católica de Navidad o las Fiestas Patrias.”⁴⁶

Esta prestación en Guatemala fue creada en 1965, durante el gobierno de Enrique Peralta Azurdía y tenía la intención de dotar de recursos económicos a los trabajadores para que celebraran las fiestas de fin de año. Nació como parte de un enfoque social compensatorio para los trabajadores. Se establece en uno de los considerandos del Decreto Ley número 389, que da vida a dicha prestación: “(...) 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.”

Pero este pago, pese a que legalmente deben recibirlo todos los empleados públicos y privados, no llega a un alto porcentaje de los guatemaltecos. Manuel Pablo Quino, de la Central General de Trabajadores de Guatemala, dice que: “Hay patronos, sobre todo en el campo, que no lo hacen efectivo, y que otros no lo dan completo o lo dan después de la Navidad. Para los que lo reciben, es un buen logro.”⁴⁷ Por tradición, la palabra aguinaldo se deriva de la palabra celta gíman, que quiere decir regalo de Año Nuevo.

Esta tradición se ha convertido en disposición legal obligatoria y se encuentra estipulada en el Decreto 76-78 del Congreso de la República, que contiene la Ley Reguladora del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Ésta ordena que todo patrono deba

⁴⁶ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 113.

⁴⁷ Semanario de Prensa Libre, **Revista D**, No 125.

otorgar anualmente a sus trabajadores en concepto de aguinaldo el ciento por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que devenguen por un año de servicios continuos. También cita que esta prestación debe darse de manera proporcional a los empleados que no hayan laborado durante un año completo. El cincuenta (50) por ciento deberá pagarse durante la primera quincena de diciembre y el resto, en la segunda quincena de enero del año siguiente.

Pero este pago, pese a que legalmente deben recibirlo todos los empleados públicos y privados, no llega a un alto porcentaje de los guatemaltecos. Manuel Pablo Quino, de la Central General de Trabajadores de Guatemala, dice que: “Hay patronos, sobre todo en el campo, que no lo hacen efectivo, y que otros no lo dan completo o lo dan después de la Navidad. Para los que lo reciben, es un buen logro.”⁴⁸ Por tradición, la palabra aguinaldo se deriva de la palabra celta giman, que quiere decir regalo de Año Nuevo.

3.4. Convenios sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptados y ratificados por Guatemala:

En materia laboral, Guatemala ha ratificado una serie de convenios internacionales que garantizan el derecho al trabajo de todos los guatemaltecos y guatemaltecas, en los diferentes sectores económicos, ramas de producción y actividades productivas, tanto en áreas urbanas como rurales.

⁴⁸ **Ibíd.**

Los convenios son instrumentos jurídicos de carácter internacional que tienen fuerza de ley para los Estados que los ratifican. Según el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, en Guatemala, los tratados y convenios internacionales de derechos humanos tienen preeminencia o supremacía sobre el derecho interno de cada país. Guatemala ha ratificado convenios en el tema de derecho del trabajo, entre los principales se pueden mencionar:

3.4.1. Convenio número 26 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el treinta de mayo de mil novecientos veintiocho en su undécima reunión; adopta, con fecha dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho el Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, que será sometido a la ratificación de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Éste fue ratificado por Guatemala, el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta. Versa sobre la obligación que tienen todos los miembros integrantes de la Organización Internacional de Trabajo, de establecer y mantener métodos que permitan la fijación del salario mínimo, siendo de carácter obligatorio para toda entidad contratante.

3.4.2. Convenio número 87 de la Organización Internacional de Trabajo

El diecisiete de junio de mil novecientos cuarenta y ocho, fue convocada la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en la ciudad de San Francisco, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, en donde se llevó a cabo la creación del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el que a su vez fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho. Fue ratificado por Guatemala, el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta

Su contenido esencial contempla que los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

3.4.3. Convenio número 89 de la Organización Internacional de Trabajo

El diecisiete de junio de mil novecientos cuarenta y ocho, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se reunió en la ciudad de San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, fecha en la cual se crea el Convenio sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria.

Dicho convenio tuvo varias revisiones, siendo la primera en 1919; la segunda en 1934 y la última el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho. El contenido de este convenio es aplicable a todos los países miembros, en cuyo contenido se señala la prohibición que se les hace a los empleadores a no contratar mujeres en trabajos nocturnos, salvo, cuando laboren solo miembros de su misma familia.

3.4.4. Convenio número 90 de la Organización Internacional de Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el diecisiete de junio de mil novecientos cuarenta y ocho, en su trigésima primera reunión, crean el Convenio sobre el Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria. Adopta el carácter de convenio ya revisado el diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, entrando en vigor el doce de junio de mil novecientos cincuenta y dos.

El contenido del convenio, se refiere a la prohibición que se les hace a los patronos de no contratar a jóvenes menores de dieciocho años en trabajos nocturnos; sin embargo, se podrá contratar a menores que tengan dieciséis años en actividades nocturnas cuando sea en vía de aprendizaje y de formación profesional. Además, establece que el Estado puede permitir el trabajo nocturno de los que tengan de dieciséis a dieciocho años en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

3.4.5. Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad, el ocho de junio de mil novecientos cuarenta y nueve en su trigésima segunda reunión adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Protección del Salario. Fue ratificado por Guatemala, el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos.

En este Convenio se define el término salario, como aquella remuneración que debe pagarse en efectivo, exclusivamente en moneda de curso legal. Se establece la prohibición de los empleadores de limitar la libertad del trabajador a disponer de su salario. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

3.4.6. Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad, el seis de junio de mil novecientos cincuenta y uno en su trigésima cuarta reunión adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos

cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura. Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de agosto de mil novecientos sesenta y uno.

El contenido de este Convenio establece la obligación que tienen los estados miembros de regular un procedimiento para la fijación del salario mínimo para actividades agrícolas, observando para tal procedimiento, las distintas ocupaciones o categorías en las diferentes empresas agrícolas.

3.4.7. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el seis de junio de mil novecientos cincuenta y uno, en su trigésima cuarta reunión adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. Fue ratificado por Guatemala, el dos de agosto de mil novecientos sesenta y uno.

Este convenio establece que los empleadores deben basarse en el principio de igualdad al momento de remunerar a los trabajadores; es decir, a igual servicio prestado igual remuneración sin distinción de sexo.

3.4.8. Convenio número 101 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad, el cuatro de junio de mil novecientos cincuenta y dos en su trigésima quinta reunión adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las Vacaciones Pagadas en la Agricultura. Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de agosto de mil novecientos sesenta y uno.

Este convenio establece que los países miembros, deben establecer en su legislación laboral interna, el período de vacaciones anuales a que tendrán derecho los trabajadores en la agricultura luego de un año de servicios laborales continuos.

Asimismo, en las normas legales se deberá regular la remuneración a que tendrá derecho el trabajador cuando no goce del período de vacaciones durante la existencia de la relación laboral, considerándose nulo todo acuerdo que implique el abandono o renuncia por parte del trabajador del derecho a percibir las vacaciones anuales.

3.4.9. Convenio número 103 de la Organización Internacional de Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y

congregada en dicha ciudad, el cuatro de junio de mil novecientos cincuenta dos, en su trigésima quinta reunión; adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Protección de la Maternidad. El cual, con fecha siete de septiembre de mil novecientos cincuenta y cinco, entra en vigor. Fue ratificado por Guatemala, el trece de junio de mil novecientos ochenta y nueve.

El contenido de este convenio regula todo lo referente a la protección de las mujeres trabajadoras en estado de gestación. Estableciéndose el derecho a percibir un descanso en período pre y post natal, el cual será remunerado, siendo no menor de seis semanas y en todo lo posible hasta doce semanas.

Asimismo, señala que los países miembros deben regular en su legislación interna, el derecho de lactancia, el cual deberá contarse como horas de trabajo laboradas y remuneradas, señalando el plazo durante el cual se otorgará éste derecho.

3.4.10. Convenio número 106 de la Organización Internacional de Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad, el cinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, en su cuadragésima reunión; adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el Descanso

Semanal en el Comercio y en las Oficinas. Fue ratificado por Guatemala, el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve.

Este convenio establece que los estados miembros deben legislar en forma interna el derecho a descansar los trabajadores un día a la semana, el cual será remunerado y se computará como jornada de trabajo.

3.4.11. Convenio número 118 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad, el seis de junio de mil novecientos sesenta y dos, en su cuadragésima sexta reunión, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Dicho convenio entra en vigor el veinticinco de abril de mil novecientos sesenta y cuatro. Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de noviembre de mil novecientos sesenta y tres.

En este convenio lo esencial radica en que los gobiernos pueden aceptar las obligaciones concernientes a una o varias ramas de la seguridad social siguientes: asistencia médica; prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo y familiares, para las cuales necesitan poseer una legislación efectivamente aplicada a sus

propios nacionales. Los gobiernos deberán conceder igualdad de trato a los nacionales y extranjeros para el que el Convenio esté igualmente en vigor.

3.4.12. Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad, el tres de junio de mil novecientos setenta, en su quincuagésima cuarta reunión adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos. Fue ratificado por Guatemala, el catorce de junio de mil novecientos ochenta y ocho.

Este convenio regula que todos los países miembros se obligan a incluir dentro de su legislación laboral un sistema de salarios mínimos que tendrán fuerza de ley, los cuales no podrán ser reducidos. Se establece que los elementos que deben tomarse en cuenta para determinar el nivel de los salarios son: a) las necesidades de los trabajadores y sus familias; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

No obstante que la mayoría de convenios internacionales en materia laboral, han sido ratificados por el Estado de Guatemala, muchos de ellos en distintas formas y

magnitudes no se respetan a cabalidad, lo cual se manifiesta en diversos conflictos laborales y ámbitos de la economía nacional, y los sectores patronales privados y públicos.

Una evidencia de lo anterior se da en la actividad productiva florícola de la rama de producción agrícola del sector productivo nacional.

CAPÍTULO IV

4. Vulneración de los derechos laborales a las y los trabajadores de la Industria florícola del municipio de Parramos, departamento de Chimaltenango.

La industria florícola en Guatemala, ha crecido sostenidamente en los últimos años, y según información de la comisión de plantas ornamentales de la Asociación Guatemalteca de Exportadores (Agexport), al año 2010, tenían registro de ciento veinticinco empresas productoras y exportadoras, las cuales producen alrededor de ochenta especies y doscientas variedades de plantas ornamentales, follajes y flores.

También indica la información que genera ingresos de divisas al país, cercanos a los cien millones de dólares, que ha generado más de 60,000 puestos de trabajo entre los cuales se cuenta un 80% ocupado por mujeres⁴⁹

Visto así en el marco anterior, puede verse que la industria florícola representa una parte muy importante del sistema económico y se esperaría que los beneficios empresariales que está generando, alcancen también a las y los trabajadores empleados en la misma, lo cual dista mucho de la realidad, ya que según estudios realizados en el 2004 y 2007 respectivamente, por el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local, (CEADEL), en este sector se presentan violaciones a la normativa laboral vigente en el país.

⁴⁹ Reproducido literalmente de jennifer.marroquin@sigloxxi.com, 2010

4.1. Aspectos generales de la industria florícola

Cabe señalar que: “La floricultura en los últimos tiempos ha experimentado una fuerte demanda para cubrir el espacio dejado por los productores que tradicionalmente importaban, y para la búsqueda de especies florícolas no tradicionales en la provincia. Dicha demanda está produciendo la expansión de productores florícolas ya existentes, como así también, la incorporación de nuevas explotaciones que por su naturaleza requieren una asistencia integral.”⁵⁰

En la provincia de Chimaltenango se cultivan flores de corte, siendo el Jasmín del Cabo, la especie que ocupa la mayor superficie destinada a esta actividad. La provincia de Chimaltenango, por sus características, cuenta con una variedad de microclimas favorables para el cultivo de flores. Sin embargo, no se observa una producción que aproveche estas condiciones.

El proceso de trabajo en la floricultura no tiene siempre las mismas características, cambia con el tipo de flor que se cultive, la tecnología que se utilice, el monto de inversiones, el manejo ambiental y laboral, etc. Sin embargo, existen procesos comunes que se detallan a continuación:⁵¹

⁵⁰ **Revista Industria Floreciente** No. 12, pág. 19.

⁵¹ **Ibíd.**, pág. 20

- a) Planificación de la finca y movilización de tierras. Con esta actividad se inicia el proceso productivo en toda plantación florícola, se elabora el plano de la finca con sus diferentes áreas.
- b) Construcción de invernaderos. Es la infraestructura básica de la finca. Se siguen recomendaciones técnicas básicas para que sean seguros.
- c) Preparación de los suelos. Consiste fundamentalmente en la preparación de las camas.
- d) Fertilización del suelo. Se agrega fertilizantes a base de fósforo y potasio, se busca corregir la cantidad de materia orgánica.
- e) Sanidad pre siembra. Se desinfecta el suelo y el material vegetativo.
- f) Fase de propagación. Es la fase más importante y delicada de la producción de flores. Se prepara el material genético, se siembra en camas a nivel del suelo, de acuerdo a las características del sistema radicular de la planta.
- g) Siembra (plantación). Se colocan las plantas o estacas en huecos realizados con la ayuda de una pequeña pala de jardinería. Los espacios entre plantas son bien definidos. La posición laboral es inclinada o en cuclillas.

- h) Labores de cultivo. Luego de la siembra se realizan varias tareas para garantizar el desarrollo de la planta, tales como: riego, colocación de escalerillas, eliminación de botones secundarios y pétalos, alambrada, deshierbe, controles sanitarios (fumigaciones), fertilización, poda y mantenimiento de las instalaciones.
- i) Cosecha. Se realiza diariamente, es la primera labor del día. En épocas de mayor demanda, el corte dura todo el día. Es una labor manual en la que se usa tijeras o cuchillos.
- j) Post cosecha. Es la última fase que se realiza en la plantación, es una actividad que preferentemente la ejecutan mujeres, dentro de locales bastante húmedos, con temperaturas bajas y de pie.
- k) Transporte. Es el traslado de la flor desde la finca al aeropuerto, para el envío a los mercados internacionales. Se realiza en camiones con refrigeradores.

En Guatemala, se producen y exportan más de medio centenar de variedades de flores, la mayoría rosas, en fincas de diversos departamentos. Las rosas guatemaltecas tienen demanda, aunque deben competir con las producidas en otros países. “En estos países se hace más investigación y se crean nuevas variedades, afirma Julia Jerez, encargada de producción de la finca San Sebastián, en San Miguel Dueñas, Sacatepéquez: “Para lograr competir con rosas de buena calidad es preciso que lleven un tratamiento cuidadoso durante su producción”, mientras supervisa la tarea de Wilfredo, uno de los

cortadores, quien con guantes se protege de las miles de espinas de los rosales, sembrados en hileras llamadas tablones.”⁵²

Es importante indicar que en la Industria Florícola de Guatemala, existen variedad de flores, siendo la mayoría de ellas rosas, que son exportadas a diversos países, tanto de América como Europa.

En la finca San Sebastián, se producen unas seis mil rosas diarias. El promedio de producción por planta es de tres rosas cada dos meses. Un rosal produce constantemente durante ocho años. Entre las veinticinco variedades cultivadas, destacan las de color rojo, blanco y morado.

Este estudio se realizó en la rama de producción agrícola, concretamente en la actividad productiva florícola, que se lleva a cabo actualmente en el municipio Parramos, departamento Chimaltenango, en la finca San Sebastián, empresa dedicada a la producción de rosas. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de observación, los datos se registraron en un cuaderno de campo, complementando con preguntas realizadas a pocas personas relacionadas con esta actividad que estuvieron dispuestas a dar información.

Es en la etapa productiva que generalmente se vulneran los derechos laborales de las y los trabajadores, puesto que, a pesar de estar establecido en el Código Laboral, en el

⁵² **Revista No. 12 Prensa Libre**, pág. 19.

sector rural, no todas las actividades productivas son monitoreadas por el Ministerio del Trabajo, especialmente cuando son actividades que requieren criterios de productividad para definir el margen de utilidad para el productor y los trabajadores, tal y como lo establece el Código de Trabajo, en su Título Tercero, capítulo primero, en los Artículos 90, 91 y 102. La obtención de datos en este estudio se basó en el método de observación directa simple (visita en el municipio), análisis del proceso productivo florícola, consulta de datos de producción en el sector y otras fuentes bibliográficas, tales como el estudio realizado por José Gabriel Zelada Ortiz y otros investigadores del Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local -CEADEL- “El Mundo Laboral en la Industria Internacional de las Flores, el caso de Guatemala.”

Tuvo como objetivo conocer las condiciones de vulnerabilidad laboral en que se desenvuelven las personas que trabajan como asalariados en esta rama productiva.

4.2. Vulneración de los derechos salariales de los trabajadores

El salario mínimo en Guatemala, para las actividades agrícolas y no agrícolas, para el año 2013, fue fijado en Q 71.40 diarios.⁵³ Contrastados los datos anteriores con los costos, que según el Instituto Nacional de Estadística (INE), para la Canasta Básica Alimentaria (CBA) de Q 2,534.10 y para la Canasta Básica Vital (CBV) que incluye: transporte, educación, salud, vivienda, alimentación y recreación, de Q 4,624.27, se

⁵³ Acuerdo gubernativo 359-2012, publicado el 28 de diciembre de 2012.

evidencia el grado de vulnerabilidad social, en que se encuentra la clase trabajadora mayoritaria, la cual no alcanza cubrir ni siquiera la Canasta Básica de Alimentos.

Para el caso de las y los trabajadores en el sector agrícola, especialmente en la floricultura, esta situación se agrava si se consideran datos como: “En Chimaltenango el promedio mensual de salario en el sector es de Q 1,074.70 con un rango que oscila entre Q 840.00 a Q 1,400.00. Lo cual indica que hay empresas que no pagan el salario establecido en la ley, este departamento es el que utiliza más mano de obra de población indígena y con menos nivel educativo.”⁵⁴

Lo anterior, indica una clara violación a los derechos de las y los trabajadores, ya que las disposiciones laborales vigentes, obligan a los patronos a pagar por lo menos el salario mínimo, sin embargo, en la Finca San Sebastián, estos derechos no se cumplen.

La industria florícola, ha sido objeto de diversos análisis, desde varios puntos de vista, en lo económico ha generado diversidad de ingresos, para los propietarios de dichas empresas, tomando en cuenta las ventajas que ofrece el mercado internacional. En lo referente a las y los trabajadores que se desempeñan en este sector, sobre las condiciones de vulnerabilidad laboral en que se desempeñan.

En este sector, como en otras actividades laborales, persiste la tendencia patronal

⁵⁴ Zelada Ortiz, José Gabriel y Alma Irene Chávez Ramírez. **El mundo laboral en la industria de las flores: el caso de Guatemala**, pág. 24.

cuando las condiciones lo permiten, a restringir los derechos de la clase trabajadora principalmente en materia salarial, como es el caso, de la Finca San Sebastián, que en muy pocas oportunidades ha cumplido con el pago del salario mínimo y ha establecido un salario ínfimo, vulnerando los derechos de la clase trabajadora, que en la mayoría de casos no tienen conocimiento de los derechos que le asisten y que están garantizados en el marco jurídico constitucional, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia de derechos laborales.

Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo, es el ente encargado de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, la clase trabajadora, además de velar por el buen desempeño entre trabajador y patrono, con el fin de establecer las leyes que logren mantener un equilibrio en dicha relación laboral.

4.3. Vulneración a las prestaciones laborales

De acuerdo a Ortiz y Gabriel, otro de los aspectos de gran interés para efectos de la presente investigación, es la vulneración que sufren las y los trabajadores cuando termina la relación laboral, ya que algunas de estas empresas florícolas que contratan mano de obra en el municipio de Parramos departamento de Chimaltenango, no cancelan las prestaciones laborales correspondientes a que tienen derecho de conformidad con la ley, tales como la indemnización y el pago de horas extras.

4.4. Vulneración a la jornada de trabajo

No cabe duda que la floricultura de exportación ha hecho un importante aporte a la economía regional en términos de la creación de puestos de trabajo, porque en la ausencia de una política de apoyo para los pequeños agricultores, el empleo florícola ha ayudado a las familias campesinas sin o con poca tierra a solventar la crisis de la economía familiar sin tener que recurrir al trabajo migratorio. Al contrario, las zonas florícolas se han transformado en un polo de atracción para los trabajadores migrantes.

En cuanto a la mano de obra femenina empleada en las florícolas, es cierto que representa una oportunidad económica para estas mujeres, pero también representa una doble jornada de trabajo, ya que también tienen que atender las labores asignadas a su género dentro de la familia.

Según Ortiz y Gabriel, lo que a menudo pasa desapercibido son las consecuencias de esta situación para las familias y las comunidades. El empleo en la floricultura resulta no solamente en el desgaste físico de las mujeres trabajadoras, sino también en el descuido de los hijos y la falta de tiempo para los estudios y trabajos organizativos. El descuido de los hijos es tal vez el problema más grave. De acuerdo a los educadores locales, se manifiesta en una multitud de problemas de salud, socialización y aprendizaje, de los cuales a menudo sufren los hijos de las madres trabajadoras de flores.

Los autores mencionados explican que, en cambio, los hombres que trabajan en las

florícolas tienen, una jornada total de trabajo menos larga que los hombres agricultores y de sus compañeras mujeres que trabajan en la floricultura. Estos hombres, se dedican sus actividades principales después del trabajo en las plantaciones y el deporte. En su caso, el obstáculo principal para la participación en las actividades de la familia y comunidad no es tanto la falta de tiempo, como el factor cultural, que prevalece en una cultura patriarcal.

El cambio cultural también es notorio en el caso de las mujeres. Muchas de ellas, por primera vez en su vida, se sienten iguales a sus compañeros de trabajo, ya que ganan por igual y además su status como trabajador(a) depende principalmente de su eficiencia individual. Pero al mismo tiempo la familia y la comunidad pasan a un segundo plano, lo que se refleja en la poca importancia, que la mayoría de las trabajadoras de flores atribuyeron a la posible disminución de las largas jornadas de trabajo, haciendo hincapié en la necesidad de aumentos salariales.

De conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, la jornada ordinaria de trabajo diurna establecida en Guatemala no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, y la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias y cuarenta y dos horas a la semana.

En el estudio realizado por Ortíz y Gabril anteriormente citado, se afirma que varias empresas no cumplen con la ley, pero se considera que las autoridades de trabajo tienen

mucha responsabilidad, porque no cumplen la función de inspeccionar a las empresas y cuando realizan la inspección, ésta la efectúan entre las nueve y tres de la tarde, y lógicamente, las horas extras están más allá de ese horario de oficina. “En Chimaltenango la jornada de trabajo tiene un promedio ponderado de 9.17 horas diarias. Un 46.8% tiene una hora de almuerzo, un 42.55% media horas, lo cual es una actitud inhumana, sobrecargada de explotación, valiéndose de la pobreza de las personas trabajadoras y sabiendo la escasez de trabajo existente. A un 2.13% les proporcionan 15 minutos para almorzar y el 2.13% sale a las 12:30 como hora final.”⁵⁵

Los autores mencionados, continúan indicando que, en el departamento de Chimaltenango el 82.98% de las empresas requieren horas extras, siendo éstas por la noche o fines de semana completa, no importando su condición de menores de edad o la necesidad de descanso de las personas, violentando de esta manera los derechos de la clase trabajadora.

Según los autores en referencia, son múltiples las violaciones a los derechos de los y las trabajadoras de la industria florícola, en relación con la jornada de trabajo, tomando en cuenta la características y condiciones climáticas y de tratamiento de producto que allí se elabora, la mayoría de trabajadores debe trabajar una jornada ordinaria de ocho horas; sin embargo, ésta se prolonga por disposición del representante de dichas empresas, y en consecuencia, muchos de ellos son obligados a trabajos que prolongan la jornada

⁵⁵ **Ibíd.**, págs. 29 y 20.

ordinaria sin el correspondiente ingreso remunerado en concepto de jornada extraordinaria.

4.5. Vulneración del derecho a la salud

La situación ambiental en Guatemala, presenta un proceso de franco deterioro debido a la deforestación, la crisis cada vez mayor de agua, el régimen de lluvias que ha sufrido tantas alteraciones, la contaminación y el uso indiscriminado de fuentes de agua, ríos y lagos y la contaminación y el uso indiscriminado de la capa freática, que por filtración también se contamina. “La tierra fértil, cada día disminuye, más por la erosión del agua y el viento tanto por la deforestación como por las malas prácticas agrícolas de los cultivos de exportación y el monocultivo.”⁵⁶

Otros elementos que se suman a la contaminación ambiental son: la carencia de servicios sanitarios en la gran mayoría de los asentamientos humanos, los desastres naturales como huracanes que se ensañan en las zonas más pobres. La contaminación por basureros y su inadecuado proceso, nos sitúan como un país altamente contaminado. En la capital ya se han presentado lluvias ácidas.

En este sentido, las empresas agro-exportadoras tanto de flores y helechos como frutícolas y hortícolas tienen enorme responsabilidad por el uso y abuso que realizan de los productos químicos. Cada día, se utiliza mayor cantidad de plaguicidas en los

⁵⁶ **Ibíd.**, pág. 50.

cultivos y estos son muy tóxicos para las personas la tierra, el aire, el agua y los animales. Destruyen microorganismos necesarios para la fertilidad del suelo, matan animales como peces, pájaros e insectos que contaminan ríos, lagos y fuentes de agua en general.

“Los plaguicidas producen en el ser humano, intoxicaciones crónicas, daños dermatológicos, problemas de los ojos y efectos residuales que pueden provocar enfermedades como cáncer, malformaciones genéticas y abortos entre otros, poseen acción residual pero pese a esto cada vez se utilizan más y como la plagas aprenden a resistirlos, entonces se utilizan más tóxicos que son más dañinos.”⁵⁷

En el departamento de Chimaltenango, de acuerdo a estudio referido, se encuentran las peores condiciones a este respecto los invernaderos utilizados para los cultivos, no tienen ventilación, los trabajadores ingresan al poco tiempo de haberse fumigado con el riesgo que esto implica.

El estudio en referencia explica también que, en varias empresas ubicadas en Chimaltenango y Sacatepéquez, tales como Finca Bella Vista, Montichelo y San Sebastián, se encontraron testimonios de trabajadores de estas empresas florícolas que reportaron problemas de salud, entre los que destacan: dolores de cabeza, problemas de la vista, manchas en la piel y fiebres. También se menciona que estas enfermedades que se asocian a estos ambientes de trabajo, no estén tipificadas en el Seguro Social

⁵⁷ **Ibíd.**, pág. 51

(IGSS) como enfermedades laborales, y que los mismos trabajadores y trabajadoras tampoco las asuman como tales.

“Los problemas ocupacionales más importantes son las lesiones, los signos o síntomas de intoxicación y las infecciones respiratorias y gastrointestinales. Entre las causas más importantes se encuentran el trabajo en altura, trabajo con rosas, uso de instrumentos corto punzantes, y las malas condiciones de alimentación.”⁵⁸

El acceso a los servicios de salud formales es bajo. Para solucionar sus problemas de salud, cerca de la mitad de los trabajadores recurren a amigos, familiares o se auto medican. Son muy pocos los que consultan a un médico, enfermera o fueron al hospital. Un grupo importante acude a servicios no formales, especialmente a las farmacias.

El costo del tratamiento por algún accidente de trabajo, en su gran mayoría recae en los mismos trabajadores o en sus familiares, son muy pocos los trabajadores que reciben algún servicio del seguro social o de los dueños empresarios. La mayoría de trabajadoras y trabajadores tienen relación de dependencia temporal. La situación anterior pone de manifiesto la violación al derecho a la salud que sufren las trabajadoras y trabajadores en esta rama de la producción, así como la poca efectividad del trabajo de supervisión que instituciones como el Seguro Social tiene que realizar a las mismas.

⁵⁸ **Ibíd.**, pág. 54

4.5.1. Situación de salud y acceso a servicios

Los problemas de salud más frecuentes, en orden de importancia son las alteraciones respiratorias, heridas y lesiones traumáticas, los trastornos gastrointestinales y afecciones de la piel. Particularmente las heridas y lesiones traumáticas son atribuibles a procesos de trabajo peligrosos, las afecciones respiratorias pueden asociarse varios factores: la exposición al frío y a los cambios bruscos de temperatura, el trabajo en cuartos fríos, exposición a agroquímicos y a microorganismos patógenos.⁵⁹

4.5.2. Problemas de salud atribuidos al trabajo

Es de conocimiento desde hace algún tiempo, que la mayoría de trabajadores padecen problemas de salubridad, tomando en cuenta primero las condiciones climáticas, el uso de fertilizantes el uso de fungicidas y pesticidas, utilizados en el proceso de la industria florícola, además que las condiciones insalubres donde ingieren sus alimentos, incide en constantes daños a la salud.

De acuerdo a lo descrito sobre la vulneración de los principales derechos laborales en las productoras florícolas objeto de este estudio, se observa que si bien es cierto que la floricultura representa una oportunidad de trabajo, principalmente para aquellas personas en situación de pobreza, que residen en municipios y que no cuentan con mayor grado de escolaridad, la misma, constituye un campo propicio, para la vulneración de los

⁵⁹ **Ibíd.**, pág. 35

principales derechos laborales de la clase trabajadora, pese a la existencia de un marco jurídico interno y la normativa internacional ratificada por el Estado de Guatemala en materia laboral.

En este campo, los y las trabajadoras, son objeto de abusos patronales, relacionados principalmente con el incumplimiento del pago del salario mínimo establecido, vacaciones, bono catorce y prestaciones al concluir la relación laboral. También son expuestos a riesgos físicos, debido principalmente a más largas jornadas de trabajo, a malas prácticas en el uso de insecticidas, fungicidas y pesticidas, y a limitados recursos destinados para las prácticas de salud e higiene de los y las trabajadoras.

En el caso de las mujeres, su vulnerabilidad es mayor, pues tradicionalmente y por patrones culturales, son menos dadas a la confrontación, a las actividades de organización y en cierta medida, más sumisas, lo que las hace más proclives a dichos abusos. Ellas comparten con sus compañeros varones, las difíciles condiciones laborales en el sector, deben asumir la maternidad, el peso del trabajo doméstico y el cuidado de la familia, con poca o ninguna participación de sus compañeros de hogar, lo que repercute en un mayor deterioro de su salud, bienestar personal y familiar.

En general, estas situaciones se dan por la mala fe de los patronos que se aprovechan del poco conocimiento que posee la clase trabajadora, principalmente la que se desempeña en actividades agrícolas, lo que dificulta que reclamen sus derechos.

CONCLUSIONES

1. Las Empresas Florícolas, son instituciones privadas, que generan oportunidades de empleo en Guatemala, por la actividad que desarrollan, es decir, la exportación a otros países de toda clase de plantas ornamentales, en las cuales se contrata mano de obra no calificada, que constituyen en un campo propicio para la vulneración de los derechos fundamentales laborales, de los y las trabajadoras.
2. La instalación de industrias de floricultura en el país aparecieron, en zonas tradicionalmente de haciendas con suelos degradados por la erosión y el monocultivo, con población empobrecida, eminentemente indígena, con alta tasa de migración y con organizaciones comunitarias en franco debilitamiento, lo que favorece una alta disponibilidad de mano de obra barata para esta industria.
3. Los y las trabajadoras que prestan sus servicios en empresas florícolas sufren trastornos de salud, mismos que deterioran su calidad de vida y comprometen su bienestar individual y familiar, debido al uso constante e inadecuado de insecticidas y fertilizantes en los centros de manipulación de las plantas y a los limitados o nulos recursos de salud e higiene, puestos a su disposición
4. En la empresa florícola investigada, las personas que laboran no están dispuestas a proporcionar información cuando son abordadas, sobre la vulneración de sus

derechos laborales, por miedo a perder sus empleos, ni a presentar reclamos debido a las pocas oportunidades de trabajo que prevalecen actualmente, y aceptan esas condiciones que afectan su integridad.

5. Los derechos más vulnerados de los y las trabajadores en la Finca San Sebastián están relacionados con el irrespeto a la jornada de trabajo establecida por el Código de Trabajo y el salario mínimo, negociado y aprobado para este sector, así como a las prestaciones a que tiene derecho al momento de la terminación de los contratos laborales.

RECOMENDACIONES

1. A la Unidad de Economía y Ambiente del Ministerio de Ambiente y Recurso Naturales, realizar evaluaciones del deterioro ambiental en las áreas donde funcionan las empresas florícolas en el municipio de Parramos departamento de Chimaltenango, asimismo, solicitar estudios del impacto ambiental de estas empresas, para garantizar la sostenibilidad del medio.
2. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, que realice inspecciones periódicas, que establezca el cumplimiento de las condiciones económicas, de salud, e higiene en los centros de trabajo dedicados a la industria florícola, de manera que se cumplan las normativas laborales que garantizan los derechos mínimos laborales de las y los trabajadores que se desempeñan en este campo.
3. A los propietarios de empresas florícolas, el cumplimiento del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 110, relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras de las plantaciones, ya que las plantaciones de flores, caben en lo estipulado en dicho Convenio que especifica que debe prevalecer el mayor beneficio para los trabajadores.

4. Al departamento de Higiene y Seguridad Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que realice inspecciones periódicas a los centros de trabajo dedicados a la industria florícola que se desarrolla en el país, para comprobar el cumplimiento de las normas relacionadas con la prevención de enfermedades y accidentes derivadas de esta actividad laboral.

5. A los trabajadores y trabajadoras que realizan actividades laborales en empresas florícolas, denunciar las violaciones a sus derechos humanos y laborales, así como participar en procesos educativos y de capacitación, que contribuyan y eleven el nivel de su conocimiento en la rama en que se desenvuelven, y de esta manera mejoren su calificación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ-ZAMORA, Luis y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1999.
- BLANCHARD, Francis; Romano, Ruggiero; Monsalvo, José; Aracil, Rafael y otros. **El trabajo en la historia**. España: Ed. Ediciones Universidad Salamanca, 1996.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1992.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 26ª. ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta SRL, 1997.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1960.
- DEVEALI, Mario. **Tratado del derecho**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Buenos Aires, 1963
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 9ª. ed.; México: Ed. Porrúa S.A., 1984.
- DE LEÓN REYES DE BARREDA, Beatriz Ofelia. **Los conflictos del trabajo**. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 1986.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Impresos D&M., 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2 vols.; 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1969.
- GÁLVEZ DE VALDÉZ, Aideé. **¡Salario mínimo a los políticos!**. 1ª. ed. en español versión digital; Ed. Libros en Red, 2007.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. 7ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Leyer, 2008.

GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Parte General. Guatemala: Ed. San Antonio, 1951.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1968.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1981.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1990.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1998.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. 22ª. ed.; Ed. RAE. 2001.

Revista No. 12 Prensa Libre. Pág. 8. Prensa Libre (Guatemala). 2004.

UNSAIN, Alejandro M. **Legislación del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Valerio Abeledo, 1928.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1982.

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Santiago, Chile: Ed. Nacimiento, 1947.

ZELADA ORTÍZ, José Gabriel y Alma Irene Chávez Ramírez. **El mundo laboral en la industria internacional de las flores: el caso de Guatemala**. Guatemala: Centro de Estudios y Apoyo para el Desarrollo Local (CEADEL) / Fundación Friedrich Ebert: FIAN, Sección, 2004.

Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

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

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

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Convenio 87 – OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Decreto legislativo número 843 del 7 de noviembre de 1951. Ratificado: 28 de enero de 1952. Fecha de depósito: 13 de febrero de 1952 – OIT. Publicado: 11 de febrero de 1952.

Convenio 98 – OIT relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva. Decreto legislativo número 843 del 7 de noviembre de 1951. Ratificado: 28 de enero de 1952. Fecha de depósito: 13 de febrero de 1952 – OIT. Publicado: 12 de febrero de 1952.

Convenio 100 – OIT sobre igualdad de remuneración. Decreto número 1454 del 8 de junio de 1961. Ratificado: 22 de junio de 1961. Fecha de depósito: 2 de agosto de 1961. Publicado: 21 de septiembre de 1961. Vigente desde: 2 de agosto de 1962.

Convenio 105 – OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso. Decreto del Congreso número 1321 del 7 de octubre de 1959. Ratificado: 10 de noviembre

de 1959. Fecha de depósito: 9 de diciembre 1959 – OIT. Publicado: 19 de diciembre de 1959.

Convenio 111 – OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Decreto del Congreso número 1382 del 31 de agosto de 1960. Ratificado: 20 de septiembre de 1960. Fecha de depósito: 11 de octubre de 1960 – OIT. Publicado: 26 de octubre de 1960.

Convenio 122 – OIT relativo a la política del empleo. Decreto del Congreso número 41-88 del 4 de agosto de 1988. Ratificado: 19 de agosto de 1988. Fecha de depósito: 12 de septiembre 1988 – OIT. Publicado: 19 de octubre de 1988.

Convenio 138 – OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. Ratificado: 5 de diciembre de 1989. Fecha de depósito: 27 de abril de 1990. Publicado: 21 de enero de 1991. Tratado en vigor partir de: 27 de abril de 1991

Convenio 169 – OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Decreto del Congreso número 9-96, del 5 de marzo de 1996. Ratificado: 10 de abril de 1996. Fecha de depósito: 5 de junio de 1996 – OIT. Tratado en vigor partir de: 5 de junio de 1997. Publicado: 24 de junio de 1997.

Convenio 182 – OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Decreto del Congreso número 27-2001 del 23 de julio 2001. Ratificado: 21 de agosto de 2001. Fecha de depósito: 11 de octubre de 2001 – OIT. Tratado en vigor partir de: 11 de octubre de 2002. Publicado: 17 de octubre de 2002.