

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

**VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 151, LITERAL a) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, AL HACER OFERTAS DE EMPLEO POR PARTE
DEL PATRONO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

ISAÍAS LUCAS RAMOS LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Octubre de 2017

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

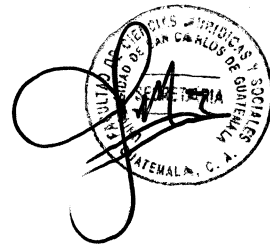
Primera Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Licda. Vivian Cleotilde Rodríguez Aldana
Secretario: Lic. César Gabriel Siliezar García.

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Víctor Enrique Noj Vásquez
Vocal: Licda. María Lucrecia García Sicaja
Secretario: Lic. German Augusto Gómez Cachin

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



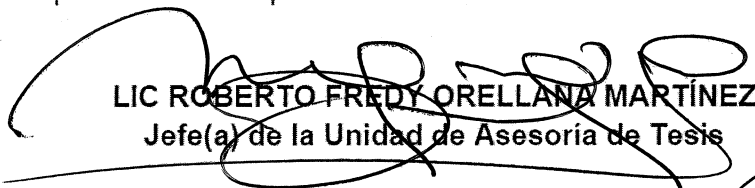
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSÉ RODOLFO ALFARO SALAZAR
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ISAÍAS LUCAS RAMOS LÓPEZ, con carné 199916957,
 intitulado VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 151, LITERAL A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, AL HACER OFERTAS
DE EMPLEO POR PARTES DEL PATRONO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.


El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

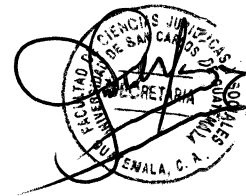

LIC ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 18 / 05 / 2017. f)


José Rodolfo Alfaro Salazar
 ABOGADO Y NOTARIO
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





LIC. JOSÉ RODOLFO ALFARO SALAZAR

ABOGADO Y NOTARIO

10^a. Avenida No. 4-70 Zona 1

3er. Nivel, Of. 301

Tel. 22208386

Guatemala, Ciudad.

Guatemala, 28 de junio de 2017

Licenciado

Fredy Roberto Orellana Martínez

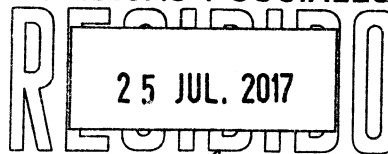
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Pte.

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora:

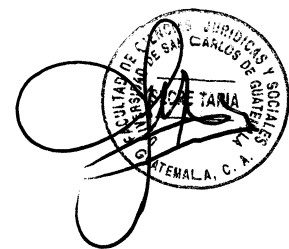
Firma:

Apreciable Licenciado Orellana Martínez:

Cumpliendo con la disposición contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a realizar el análisis correspondiente como asesor del trabajo de tesis del estudiante **ISAÍAS LUCAS RAMOS LÓPEZ**, intitulada: **“VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 151, LITERAL a) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, AL HACER OFERTAS DE EMPLEO POR PARTE DEL PATRONO”**, por lo que al respecto me permito

OPINAR:

- a) Que luego de analizar el desarrollo del trabajo de tesis, se estableció que el contenido científico y técnico es de mucha importancia, al analizar la figura del patrono al hacer ofertas de empleo, en el sentido de que se vulnera el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, cuando para otorgar un empleo se ponen condiciones como raza, etnia, género, religión, etc., por lo que se hace necesario que la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer ejerzan controles por medio de monitoreos para proteger a la persona necesitada de trabajo.
- b) La metodología utilizada para desarrollar la tesis fue correcta, ya que se utilizó el método deductivo, con el cual se obtuvieron conclusiones singulares analizando los temas generales; el deductivo, se analizaron temas singulares y se llegó a conclusiones generales. Por tal motivo, se hicieron análisis del trabajo que desarrolla la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer, comprobándose que dichas instituciones no ejercen ningún control para evitar que se vulnere el artículo objeto de la presente investigación.



LIC. JOSÉ RODOLFO ALFARO SALAZAR

ABOGADO Y NOTARIO

10ª. Avenida No. 4-70 Zona 1

3er. Nivel, Of. 301

Te. 22208386

Guatemala, Ciudad

- c) Se utilizó redacción sencilla y de fácil comprensión para estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía guatemalteca, siendo el tema de interés para la bibliografía del país, y se dividió en cinco capítulos.
- d) La contribución científica de la tesis determina que por la importancia del tema, se hace necesario que tanto la Inspección General de Trabajo como la Oficina Nacional de la Mujer ejerzan controles a los medios de comunicación social, para que los anuncios donde se ofrece empleo no se haga discriminación alguna y se cumpla con lo estipulado en el Artículo 151, literal b) del Código de Trabajo.
- e) La conclusión discursiva tiene congruencia y propone soluciones, de cómo ejercer controles de monitoreo a los medios de comunicación, a fin de que se cumpla con el artículo objeto del presente trabajo.
- f) La bibliografía empleada es acorde y se relaciona con el trabajo desarrollado, los objetivos se determinaron e indicaron la necesidad hacer cumplir con lo estipulado en el Artículo 151, literal b) del Código de Trabajo; la hipótesis fue comprobada.

DICTAMINO

Procedente otorgar dictamen favorable al presente trabajo de tesis, por lo antes relacionado y porque al haber analizado el contenido del mismo, éste constituye un aporte de carácter técnico y científico para la legislación guatemalteca y se determina que el mismo se ajusta a lo prescrito por el Artículo número treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Hago constar que el asesor de tesis no guarda ningún grado de parentesco con el ponente ni guarda relaciones de amistad con él.

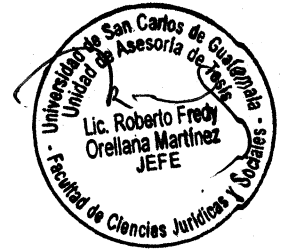
Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

José Rodolfo Alfaro Salazar
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. José Rodolfo Alfaro Salazar

Abogado y Notario

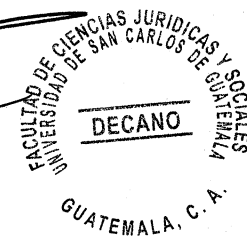
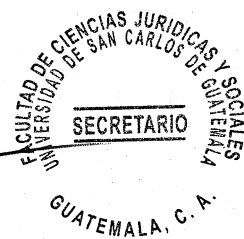
Colegiado 4158



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de septiembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ISAÍAS LUCAS RAMOS LÓPEZ, titulado VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 151, LITERAL A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, AL HACER OFERTAS DE EMPLEO POR PARTE DEL PATRONO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA.

- A DIOS:** Por darme la vida, los medios, la sabiduría y la inteligencia para alcanzar este anhelado triunfo.
- A MI PADRE:** Victoriano Fidel Ramos Ramírez, por guiarme a ser una persona de bien.
- A MI MADRE:** Gabriela López López, por darme la vida, sabios consejos y enseñanzas, siempre estarás en mi mente.
- A MI ESPOSA:** Eluvia Ancelma Baten Ramírez, gracias por tu paciencia, tu amor y tu apoyo incondicional en todo momento.
- A MI HIJO:** Isaías Alejandro Ramos Baten, por ser la fuente de mi inspiración y por ser la felicidad que le faltaba a mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Oscar (+), Olivia, Vicenta, Herlinda, Angélica, Romelia, Griselda, Norma, y muy especialmente a Victoriano, y al Licenciado Higinio, con mucho respeto.
- A MIS SUEGROS:** Romeo Alejandro Baten Vásquez, y Eluvia Ramírez Ramírez, gracias por sus oraciones y apoyo moral.



A MIS CUÑADOS:

Ana, Karla, Rony, Merlin, y Elian, por su apoyo incondicional.

A MI CASA DE ESTUDIOS:

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de estudiar en tan prestigiosa casa de estudios.



PRESENTACIÓN

Las personas individuales o jurídicas no cumplen con las estipulaciones que contiene la literal a) del Artículo 151 del Código de Trabajo, pues al hacer sus anuncios para ofertar plazas laborales no se debe discriminar a personas por raza o religión. El problema surge cuando se ofertan plazas laborales, se solicita que los interesados sean de sexo determinado, de tal raza, etnia, casados o solteros; salvo que por la naturaleza del trabajo deban definirse esos aspectos, pero se tendría que hacer con autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral, porque las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo deben cumplirse para no afectar al trabajador. Se realizó en el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, analizándose en los años de 2015 al 2017. El objeto del presente trabajo es analizar si existe violación a los derechos del trabajador cuando se hacen publicaciones para ofertar trabajo sin observar las disposiciones del Artículo 151 del Código de Trabajo, mientras que los sujetos de estudio fueron el Ministerio de Trabajo, la Oficina Nacional de la Mujer y el Congreso de la República de Guatemala.

El aporte académico consiste en proponer la reforma al Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, para los patronos que no cumplan con las disposiciones a que hacen referencia el artículo mencionado. La investigación es de tipo cualitativa porque se analizan las cualidades de fondo y se propone la reforma de un artículo.



HIPÓTESIS

El Código de Trabajo dispone que las ofertas que se hagan de trabajo no deben indicar como requisitos el sexo, raza, etnia o estado civil de la persona, pero esta disposición no se cumple, por lo que se debe sancionar a los patronos que no cumplen con la regulación del Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, imponiendo multas altas a quien vulnere este Artículo, teniendo además un monitoreo para el control de la norma.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis mediante la doctrina de diferentes juristas. El fondo de la investigación se realizó mediante las técnicas de investigación documental, bibliográfica y científica; y los métodos inductivo, deductivo y analítico, además del análisis de los principios constitucionales y procesales, se comprobó la hipótesis de la investigación para llegar a concluir que se hace necesario reformar el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo para sancionar a quienes vulneren dicha disposición e imponer sanciones drásticas para cumplir con la normas, además de ejercer controles y monitoreo de las publicaciones cuando se hagan ofertas de trabajo.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Definición	1
1.2. Antecedentes	3
1.3. Análisis doctrinario	4
1.4. Naturaleza jurídica	8
1.5. El derecho de trabajo en la legislación guatemalteca	9
1.5.1. La protección al trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala	10
1.5.2. La protección laboral en el Código de Trabajo	13

CAPÍTULO II

2. Patrono y trabajador	15
2.1 Patrono	15
2.1.1. Definición	15
2.1.2. Análisis doctrinario	17
2.1.3. El patrono en la ley guatemalteca	20
2.2. El trabajador	20
2.2.1. Definición	20
2.2.2. Análisis jurídico doctrinario	24

CAPÍTULO III

3. Principios y garantías constitucionales de protección laboral	31
3.1. Definición	31
3.2. Análisis jurídico doctrinario	32



	Pág.
3.3. Naturaleza jurídica.....	37
3.4. Características.....	37

CAPÍTULO IV

4. Prestaciones laborales	43
4.1. Definición	43
4.2. Antecedentes históricos.....	44
4.3. Estudio doctrinario	48
4.4. Prestaciones laborales en la legislación guatemalteca.....	50
4.4.1. Salario mínimo	50
4.4.2. Ventajas económicas	50
4.4.3. Descansos semanales.....	51
4.4.4. Días de asueto.....	51
4.4.5. Vacaciones	51
4.4.6. Aguinaldo.....	51
4.4.7. Bonificación	52
4.4.8. Día de la madre	53
4.4.9. Período de lactancia	54

CAPÍTULO V

5. Vulneración al Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, al hacer ofertas de Empleo.....	55
5.1. Las sanciones	55
5.1.1. Monto de sanciones	60
5.1.2. Clases de sanciones	61
5.1.3. Sanciones por incumplimiento del Artículo 151 Literal a) del Código de trabajo	64
5.2. La discriminación	66



Pág.

5.3. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	66
5.4. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	67
5.5. Propuesta de reforma al Código de Trabajo, referente al procedimiento y control para el cumplimiento del Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo.....	68
5.5.1. Control ejercido por autoridad	68
5.6. Proyecto de reforma del Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo.....	71
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa en que el patrono, al solicitar trabajadores no cumple con lo dispuesto en el Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo, el cual estipula que cuando se ofrezca empleo en los medios de comunicación social no debe indicarse sexo, raza, etnia y estado civil de ésta, además que al publicar el anuncio de empleo se deberá solicitar autorización de la Inspección General de Trabajo y de la Oficina Nacional de la Mujer, cuando se pidan los requisitos mencionados.

La anterior regulación trata de que no haya discriminación y cualquier persona pueda ocupar la plaza requerida no importando el sexo, raza, etnia o estado civil, salvo los casos en que esa situación sea necesaria para optar al trabajo.

Los alcances de la investigación fueron dirigidos para determinar hasta qué punto puede la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer, ejercer control sobre los anuncios por los medios de comunicación cuando el empleador necesita trabajadores, y hasta dónde el empleador viola la ley al anunciar la obtención de plazas discriminando al trabajador al exigir características que denigran al mismo.

La investigación busca orientar la actividad de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer, para que obliguen a los patronos a aplicar el Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo, de lo contrario sean sancionados en forma drástica por discriminar a personas aptas y eficaces que cumplen con las estipulaciones del trabajo pero no cumplen con los requisitos del sexo, raza, etnia o estado civil.

Se comprobó la hipótesis siguiente: El Código de Trabajo dispone que las ofertas que se hagan de trabajo no deben indicar como requisitos el sexo, raza, etnia o estado civil de la persona, pero esta disposición no se cumple, por lo que se debe sancionar a los patronos que no cumplen con la regulación del Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, imponiendo multas altas a quien vulnere este Artículo, teniendo además un monitoreo para el control de la norma.

El objetivo general de la investigación fue determinar que existe discriminación cuando el empleador solicita trabajadores de determinado sexo, raza, etnia o estado civil, para que obtenga trabajo en la empresa que dirige.

La presente investigación consta de cinco capítulos, el primero, trata del derecho de trabajo, se define, se estudian sus antecedentes, se hace un análisis jurídico doctrinario y el derecho de trabajo en la legislación guatemalteca; el segundo, se relaciona con el patrono y el trabajador, abordando a cada uno por separado, se hacen análisis jurídicos doctrinarios, se definen y se estudian en la ley guatemalteca; en el tercero se desarrolla sobre los principios y garantías constitucionales de protección al trabajador; el cuarto, se refiere a las prestaciones laborales; y en el quinto, se analiza el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, haciendo una propuesta de solución al problema.

Los métodos de investigación utilizados fueron: Analítico: Mediante este método se hizo un análisis de las ventajas y desventajas que presenta la reforma del Artículo 151 del Código de Trabajo, para extraer las conclusiones que la investigación amerite, teniendo como base las publicaciones que se hacen en los medio de comunicación donde se requiere personal para laborar en determinada empresa. Inductivo: Al hacer la investigación se analizó cada uno de los hechos de fondo para luego extraer las conclusiones sobre la reforma al Artículo 151 del Código de Trabajo, para evitar que en los anuncios en los medios de comunicación, cuando se requiere personal se cumpla con las estipulaciones del Artículo citado. Deductivo: Al hacer la investigación de las estipulaciones del Artículo 151 del Código de Trabajo, se llegó a la conclusión que en la actualidad los patronos no cumplen con la regulación ahí contenida, por lo que se hace necesario analizar el mismo para imponer una sanción a quien viole dicho precepto legal. La técnica de investigación utilizada fue la documental.

La presente investigación tiene como fin dar las pautas para la reforma del Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, a fin de que se haga cumplir con las disposiciones del artículo mencionado para evitar la discriminación en las ofertas de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es una regulación laboral que lleva consigo una serie de principios y normas que tienen como fin la protección del trabajador, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho de trabajo como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

1.1. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, cuando se refiere a países de corte capitalista; derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para



una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, cuando se trata de una sociedad socialista.”¹

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de trabajo es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Para concluir, es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes

¹López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 173.

laborales se identifican como protectoras del trabajador, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan la preferencia del trabajador ante el patrono.

1.2. Antecedentes

“El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nuevas. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozarse las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho.”²

Así, inicialmente tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más ambigua, le dominó legislación industrial, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho, provenía de la legislación en forma suelta, aislada y sin un ordenamiento legal debidamente establecido como tal, y además careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica y científica. Por ese motivo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino derecho industrial.

² López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 79.

“Fue la escuela española, la que por primera vez la denomina como el derecho social, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle, a finales del siglo XIX, derecho laboral, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado derecho de trabajo y que es seguida por la escuela española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la Revolución Agraria de Octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina derecho obrero.”³

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

1.3. Análisis doctrinario

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juriconsultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así

³Ibid.



como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Se sabe que según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades para desarrollarse profesionalmente, por motivos especialmente referidos a la pobreza relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países pobres como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado, se divide en:

- a. Derecho sustantivo, y
- b. Derecho procesal

a. El derecho sustantivo: “Se refiere a la regulación de las instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama.”⁴

Este derecho tiene como fin regular que tratan de la relación jurídica entre la institución que se relaciona al trabajo, es decir que conformada por principios que son la base para el derecho laboral.

b. El derecho procesal: “Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa, con la participación de amigables componedores, o autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social; también se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia como juzgados de trabajo y previsión social y salas de apelaciones de trabajo y previsión social, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación.”⁵

⁴Ibid.

⁵Ibid.

El derecho procesal de trabajo tiene como fin el procedimiento que se lleva para dilucidar las contiendas que se suscitan en el ramo laboral, es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo; en ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo.

El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal, es decir, a la pura relación de trabajo, provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc., y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social, en primera instancia o una sala de apelaciones de trabajo y previsión social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social.

1.4. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve.

“En un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía.”⁶

En todo caso, lo importante en este caso es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro de la clasificación del derecho privado, hasta las que la ubican en la clasificación del derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del

⁶de Buen, Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 24.



derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Pero si es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, se estima que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de las necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

1.5. El derecho de trabajo en la legislación guatemalteca

El derecho de trabajo se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual se encuentra en concordancia a los convenios y tratados internacionales signados por Guatemala.

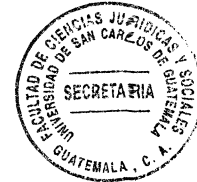
1.5.1. La protección al trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, señala: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

En este caso, en el referido artículo queda demostrada la importancia del trabajo, pues además de ser un derecho de la persona, también es una obligación social, porque del trabajo depende el desarrollo de la persona como tal y el de su familia.

En el Artículo 102 de la misma Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran regulados los derechos sociales mínimos del trabajador, que para el patrono estos derechos son obligaciones mínimas que debe cumplir.

Entre los derechos mínimos podemos mencionar algunos como: el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias, todo trabajo será equitativamente remunerado, igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad, obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, el trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores, vacaciones anuales pagadas, después de cada año de servicios continuos, un aguinaldo no menor de ciento por ciento del salario mensual, entre otros.



El Artículo 103 Constitucional, señala que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta dicho trabajo.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa de los tribunales correspondientes. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

El artículo mencionado se refiere a que la Constitución Política de la República de Guatemala, protege al trabajador por ser la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del trabajador, además es conciliadora pues trata de resolver las diferencias entre ambos por la vía amigable, tratando de evitarle costos al trabajador como pago de honorarios en asesorías entre otros.

El Artículo 104, establece: “Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.



Por medio de la huelga en el caso de los trabajadores pueden exigir sus derechos al patrono, y en el caso de los patronos el paro para defender sus derechos frente a los trabajadores, siendo ambos medios las formas legales de ejercer presión, siempre y cuando se hayan agotado los procedimientos conciliatorios.

Por su parte el Artículo 106, preceptúa: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales rectificados por Guatemala, en los reglamentos u otra disposiciones relativas al trabajo.

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

Los derechos mínimos adquiridos por los trabajadores tanto individual como colectivamente, deben ser irrenunciables, el trabajador por ningún motivo debe aceptar que se le vulneren estos derechos, como aceptar un salario inferior al mínimo, o trabajar jornadas extensas sin descanso ni pago de horas extras, entre otros.



1.5.2. La protección laboral en el Código de Trabajo

El cuarto considerando del Código de Trabajo, indica sobre el derecho de trabajo:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica con éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Por lo tanto el Código de Trabajo regula las garantías sociales, protectoras del trabajador, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, o por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Siendo el derecho de trabajo un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, pues constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que



no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.



CAPÍTULO II

2. Patrono y trabajador

Los sujetos importantes en la relación laboral son el patrono, que es quien dirige o pone el capital de trabajo, este puede ser una persona jurídica colectiva o individual, y el trabajador que es la persona individual, quien presta su mano de obra a cambio de una remuneración o salario.

2.1. Patrono

Éste tiene como fin dar trabajo a la persona que cumpla con los requisitos que se exigen para que desarrolle una actividad dentro de su empresa o negocio, o es la persona que utiliza los servicios del trabajador conforme la relación de un contrato de trabajo suscrito entre ambos.

2.1.1. Definición

El Artículo segundo del Código de Trabajo guatemalteco, define al patrono de la siguiente manera: "Patrono es toda personas individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

"En el concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende la persona natural o abstracta dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo



por otras personas. Para Garriguet, patrono es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestando del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa. A juicio de Gide, se designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado.”⁷

En las legislaciones positivas, donde a los patronos se les dan también denominaciones ya arcaicas, cual la de amo en el Código Civil, o a la de dueño de empresa, en la ley francesa de 1898, son frecuentes las definiciones del carácter que al patrono corresponde. Así el Artículo cinco de la Ley de Contrato de Trabajo Laboral española, indica que “Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación industria o servicio donde se representa el trabajo”.

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

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 164.

El Artículo 2 de la Ley General de Trabajo de Bolivia señala que: “Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución y explotación de una obra o empresa”.

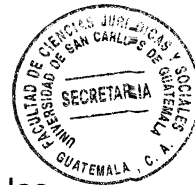
Estando encontrada la ejecución o explotación de la obra o industria, se considerará como patrono al contratista, subsistiendo siempre la responsabilidad subsidiaria de la obra o industria, propietarios de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste, en resumen, puede decirse que patrono es toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido material del contrato celebrado con el trabajador.

2.1.2. Análisis doctrinario

“El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera.”⁸

En el derecho romano, encontramos que patrono, era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Ibid.** Pág. 162.



por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado.

Al patrono también lo podemos conocer con los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo. Además se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, antiguos en exceso, y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, director y encargado.

Tanto la legislación como la doctrina alemana usan el término de dador de trabajo, y así lo contraponen al otro de tomador de trabajo o aceptador de trabajo. La ley sindical italiana utiliza el nombre de trabajo. Algunos autores como Barassi, prefieren la expresión acreedor de trabajo para indicar al que tiene el derecho de pretender el otro contratante la presentación del trabajo; y deudor de trabajo, para referirse al que tiene la obligación de prestarlo.

“Los anglosajones recurren al vocablo employer para nombrar el patrono y a la voz employe o employee para designar al empleado. Los franceses utilizan, respectivamente, las expansiones de employeur y employé. En Derecho Romano se llamaba al trabajador locatoroperarum; y al dador de trabajo, conductor.”⁹

En el sistema laboral alemán al patrono se le conoce como el dador de trabajo, mientras que al trabajador se le llama aceptador o tomador de trabajo. En el sistema

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 163.



anglosajón se utiliza el vocablo employe o employee para designar al trabajador y employes para designar al patrono.

“De las designaciones primeramente insertas, la de patrón, aunque usual en algunos países del caribe y zonas rurales de otra república hispanoamericanas, presenta ya caracteres de arcaica; y salvo la ley federal del trabajo de México, resulta rara de localizar en la legislación positiva actual. La de principal es sumamente equívoca, por significar primero o superior y jefe o encargado de un establecimiento mercantil o industrial, que puede ser dueño que lo explote o uno de sus empleados, sin carácter patronal alguno.

La de capitalista es inadecuada también, porque quienes promueven con su dinero actividades para obtener mayor o menor lucro no siempre lo hacen en explotaciones de ellos mismos y con personal que les está subordinado; basta con ello para pensar en los accionistas de grandes empresas y en los que asocian privadamente con comerciantes o industriales que rigen, con total independencia de tales capitalistas, sus negocios peculiares y las relaciones laborales con sus subordinados. En cuanto a las locuciones dador de trabajador y acreedor de trabajo, de rigurosa técnica jurídica, no han conseguido aclimatarse en el lenguaje usual. Éste ha optado resueltamente por patrono, empresario o empleador.”¹⁰

La distinción entre patrono y trabajador la podemos hacer, además, por la presentación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a unos y a otros, no

¹⁰Ibid.



sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, sino por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una fortuna persigue como fin esencial inmediato la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

2.1.3. El patrono en la ley guatemalteca

El patrono en la ley guatemalteca, lo encontramos regulado en el artículo dos del Código de Trabajo, en el cual encontramos una definición, asimismo en el artículo 61 del mismo Código encontramos reguladas las obligaciones del patrono, las cuales debe de cumplir con sus trabajadores a efecto de conseguir el equilibrio entre ambos.

2.2. El trabajador

El trabajador es el que presta su inteligencia o su mano de obra al patrono, a cambio de un sueldo o salario, o es todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económica útil, en sí es la parte retribuida en el contrato de trabajo.

2.2.1. Definición

“Partiendo de la definición tautológica de la Academia: trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido

económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta, por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.”¹¹

Encontramos entonces que trabajadores son sólo las personas físicas o individuales, ya que las personas abstractas, jurídicas o morales no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de las físicas o individuales. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta, jurídica o moral en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras personas, físicas o individuales en el caso, que efectivamente realizarán la prestación.

“Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados. De Litala ha expuesto una extendida ideal al decir que la misma palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos.”¹²

¹¹ **Ibid.**

¹² **Ibid.**

Para formular el concepto de trabajador es preciso atendernos, más que a la denominación personal, a las prestaciones que se realicen y el carácter con que se desempeñen. Las apariencias no pueden ser más equívocas en esta materia. A veces, el trabajo no requiere producción determinada, ni siquiera esfuerzo físico; como sucede con los serenos. Entre dos personas que ascienden por una montaña, puede no haber vínculo laboral alguno, por tratarse de dos turistas o alpinistas; mientras que, si el uno actúa como guía, cumple ya un trabajo.

Otro presupuesto de la definición de trabajador se encuentran en la necesidad de que se trate de una persona física, sea del sexo masculino o del femenino. Efectivamente, por más que algunas sociedades, e incluso sindicatos obreros, se comprometan a realizar subordinadamente y por remuneración algunos servicios, la ejecución solamente se concreta con las tareas que cumplan sus miembros, socios o afiliados. La sociedad o la asociación procederán como gestora de trabajo, pero nunca como auténtica prestadora de servicios.

El Código de Trabajo de Guatemala contiene una definición legal, en el Artículo tres que establece: “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”.

Toda persona que preste a otra sus servicios físicos o del intelecto, o ambos, genera una relación laboral, siempre y cuando exista un contrato.

Este Artículo define lo que debe entenderse por trabajador y como consecuencia los derechos y obligaciones que trae consigo, al momento de firmar un contrato de relación de trabajo con el denominado patrono.

“Dentro de la doctrina, Gallart entiende por trabajador el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En Derecho del Trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente.”¹³

Se debe entender, entonces, que trabajador es la persona que ofrece sus servicios a otra, recibiendo de esta una remuneración que es el salario, teniendo obligaciones que cumplir y derechos que reclamar por el trabajo que se compromete a realizar por medio de un contrato.

“El decreto-ley argentino 33.302/45 (Ley 12.921) entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a todas las personas que realicen tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria.”¹⁴

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 450.

¹⁴ **Ibid.**

Resumiendo las definiciones anteriores, establecemos que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, a cambio de una retribución o salario.

2.2.2. Análisis jurídico doctrinario

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil, es el que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala versa que “el trabajo es un derecho de la persona y es una obligación social”.

El primer supuesto es en relación a que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica lícita que permita los medios suficientes para subsistir; y el segundo supuesto es respecto a que el hombre no puede vivir aislado, por ende necesita vivir en sociedad.

“Al trabajador se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el

producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición a empleado.”¹⁵

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

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

De ahí que, por antonomasia, el trabajador característico, para el Derecho del Trabajador y la Política Laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo. los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de un actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la precepción de una

¹⁵ **Ibid.**

remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.”¹⁶

El autor del presente trabajo considera que para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos:

1. Tratarde de una persona física, por lo antes expresado;
2. Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mista (técnica o compleja);
3. Que el trabajo que realice por cuenta ajena;
4. Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;
5. Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los

¹⁶Ibid.

que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

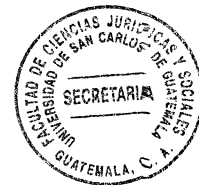
“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja. En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico.”¹⁷

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja es todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 152.



2. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
3. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo, es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
4. Observa buenas costumbres durante el trabajo;
5. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
6. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
7. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
8. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;



9. Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Se prohíbe a los trabajadores:

- a. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b. Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga;
- d. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las

leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo-cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y

- f. La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula “Con causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono”.

Como se ha establecido anteriormente, los trabajadores tienen derechos, derechos que todo patrono está obligado a respetar, de no hacerlo el patrono estaría expuesto a sanciones ya sean de tipo económico u de otra índole; en el caso de las obligaciones, los trabajadores también están obligados a desempeñar su trabajo de la mejor manera posible, según el reglamento de trabajo, de no hacerlo también está sujeto a sanciones que podrían terminar en un despido con causa justificada.

CAPÍTULO III

3. Principios y garantías constitucionales de protección laboral

Los principios y garantías de protección al trabajador se encuentran regulados en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, en la Constitución Política de la República de Guatemala y en convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.

3.1. Definición

Los principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo en este caso es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia del derecho, de los cuales parte el ulterior desarrollo de instituciones que regirán dicha rama del derecho.

Los principios generales de derecho son aquellos “Criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación que, expresados en reglas y aforismos, tienen virtualidad y eficacia propia con independencia de las formuladas en el plano positivo.”¹⁸

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia, de valor elemental y naturaleza objetiva, su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que pueden adoptar peculiaridades que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de determinado grupo humano y social. No son, ciertamente, verdades absolutas, pero su más pura esencia responde a

¹⁸ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 675.

una general aspiración que se traduce, en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, que es lo que les da utilidad.

3.2. Análisis Jurídico Doctrinario

“Los principios su independencia respecto de las normas concretas positivas hacen que informen al ordenamiento sin necesidad de que sean matizados, singularmente, cuando el legislador se presta a la labor de organizar normativamente la vida de un país, responde en su esquema y parte siempre de unos principios. Y realizada la legislación, ahí y aún quedan principios, que sirven para enriquecer y actualizar, completando la norma concreta.”¹⁹

En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos a continuación:

1. Tutelaridad: es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el Derecho de Familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario

¹⁹ Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Pág. 354.

únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca?, posteriormente surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

2. Conciliación: Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de Irrenunciabilidad para el trabajador.

3. Irrenunciabilidad: Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

4. Imperatividad: Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

5. Equidad: Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la

dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

6. **Objetividad:** Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.

7. **Estabilidad:** La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia; también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, porque en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

8. **Democracia:** Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el

Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

9. Realidad: Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad.

Como podemos observar, los principios informativos de carácter ideológico explicados anteriormente, contienen la esencia del Derecho de Trabajo, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el Derecho de Trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del Derecho Público.

3.3. Naturaleza Jurídica

Los principios del proceso laboral son parte integrante de los principios del derecho del trabajo. No es muy fácil separar unos de otros porque muchos de los principios del derecho sustantivo tienen, dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal, y viceversa. Esto origina que la enumeración de los principios procesales que hacen los tratadistas, muestren algunas diferencias.

No todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos principios fundamentales. A los primeros se podrían llamarlos como principios fines del proceso y a los otros principios operativos del proceso. Los primeros justifican o hacen posible la existencia del proceso y los otros marcan el comportamiento del proceso.

3.4. Características

Los principios procesales son aquéllos que se deben cumplir para que el proceso llene los requisitos y legalidades formales, para que durante el mismo se lleve con rectitud el procedimiento y, las partes puedan tener la certeza que el proceso fue llevado en la forma que estipulan las leyes guatemaltecas, que se llenaron los requisitos esenciales para llegar a dictar un fallo o una sentencia, además, de darle todas las oportunidades a las partes para que puedan participar en el proceso dentro del marco legal.

La palabra principio proviene del vocablo latín principium que significa “Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Máxima norma, guía.”²⁰

En este sentido se dice que los principios jurídicos procesales son los que le dan vida al derecho, al proceso, a determinado procedimiento; son la guía para el desenvolvimiento del procedimiento, son las normas para que el proceso se efectúe con el fiel desempeño teniendo un fundamento legal que será el que velarán los juzgadores para su cumplimiento.

Los principios procesales, son los métodos lógicos y ordenados creados por el legislador para conducir una decisión judicial justa, razonada, son los fijados por la ley y que el juez cumple para aplicar la misma al caso concreto, se establece por esos medios el orden jurídico del procedimiento, los cuales se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el ordenamiento procesal civil, penal y en la Ley del Organismo Judicial.

Nájera Farfán, señala que los principios procesales: “Los constituyen todas aquellas directrices o bases fundamentales sin las cuales no sería posible el desarrollo del proceso. Se trata de reglas universalmente aceptadas como rectoras del proceso y cuya total o parcial vigencia imprime al procedimiento determinada modalidad.”²¹

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 381.

²¹ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho civil.** Pág. 249.



Por su parte Mario Gordillo, con respecto a los principios procesales, manifiesta: “La estructura sobre la que se construye un ordenamiento jurídico procesal, es decir, la base previa para estructurar las instituciones del proceso y que además constituyen instrumentos interpretativos de la ley procesal, son los principios procesales, su numeración no es cerrada, puesto que no en todos los tipos de procesos se aplican los principios básicos.”²²

Los principios procesales son las directrices base del proceso, ya que los mismos dan las pautas para interpretar el procedimiento, por parte del juzgador, y para desarrollar el proceso con las legalidades de las normas que lo sustentan.

Los principios básicos, más importantes y aplicables en la legislación guatemalteca al proceso son: principio de adquisición procesal, principio de celeridad, principio de concentración, principio de congruencia, principio de convalidación, principio dispositivo, principio de economía procesal, principio de escritura, principio de eventualidad, principio de igualdad, principio de inmediación, principio de legalidad, principio de oralidad, principio de publicidad, principio de preclusión y principio de probidad.

Los fines básicos que persiguen los principios procesales, es seguir el procedimiento conforme a lo estipulado en derecho, es dilucidar la situación de las partes en el proceso para la pronta y cumplida administración de justicia.

²² Gordillo, Mario. **Derecho Procesal Civil Guatemalteco**. Pág. 7.

La doctrina y la ley dan las bases para que la justicia sea imparcial y se observen los fundamentos tanto doctrinarios y legales para que la actuación del juzgador se enmarque dentro de las normas de la debida administración de justicia, y las partes tengan la facultad de desarrollar su actividad con plena libertad y el juez pueda juzgar haciendo uso de los principios que le otorga su conocimiento, su experiencia, la doctrina y la ley.

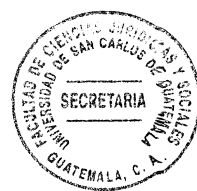
Los fines de los principios procesales vienen a ser la estructura sobre la que se construye el ordenamiento procesal, son la base fundamental para estructurar las instituciones del proceso, constituyen los elementos de la interpretación de la ley procesal, son aquellos fines en que descansa la justicia, la equidad y la imparcialidad del juzgador, y los cuales debe observar el juez para la eficaz administración de justicia.

El procedimiento laboral es un proceso dialéctico, que conlleva principios que deben ser observados por el juzgador. En él se procura llegar a la verdad por la exposición de la tesis, de la antítesis y de la síntesis; de la acción, de la excepción, de la sentencia, con ellas se ordena la instancia.

Algunos autores han reducido los principios procesales a dos: el principio de igualdad y el principio de economía. Otros, los elevan a cinco: igualdad, economía, disposición, unidad y formalismo. Otros, a ocho: bilateralidad, presentación de las partes, impulso, orden consecutivo, prueba formal, oralidad, intermediación y publicidad.



La enumeración de los principios que rigen el proceso no pueden realizarse en forma taxativa, porque los principios procesales surgen naturalmente de la ordenación, muchas veces e imprevisible, de las disposiciones de la ley. Pero la repetición obstinada de una solución puede brindar al intérprete la posibilidad de extraer de ella un principio. En otras oportunidades, es el propio legislador el que cree necesario exponer los principios que dominan la estructura de su obra, para facilitar al intérprete la ordenación adecuada de las soluciones.



CAPÍTULO IV

4. Prestaciones laborales

Se conoce como prestaciones laborales a las entregas que el empleador le otorga a sus trabajadores, en cosas materiales o servicios además del pago del salario, que es la prestación esencial, que debe hacerse preferentemente en dinero, y que integran la remuneración como prestaciones complementarias.

4.1. Definición

“Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.”²³

Toda prestación laboral debe ser de beneficio para el trabajador, por lo que las mismas deben mantenerse como una conquista laboral obtenida por su esfuerzo material o intelectual.

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria.”²⁴

²³ López Aguilar, Santiago. **Ob. Cit.** Pág. 129.

²⁴ De Buen L., Néstor. **Ob. Cit.** pág. 384.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo político laboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados.”²⁵

4.2. Antecedentes históricos

Todo régimen político está determinado por la estructura económica y social. En este sentido el régimen político de la etapa feudal estaba determinado por la única fuente de riqueza que era la tierra, en consecuencia, la única fuente de poder político era la propiedad sobre la misma, por lo que quienes detentaban todo el poder eran los señores feudales, pero el poder no era unitario porque cada feudo era económica y políticamente una unidad independiente.

Como en toda formación económica social que da paso a una nueva, el régimen político y la economía del sistema feudal entró en decadencia, dando paso al sistema capitalista, producto, entre otros factores no menos importantes del aumento de la población que provocó una mayor demanda de satisfactores, a los que se sumó las continuas guerras entre los señores feudales, los descubrimientos de nuevas regiones que abrieron paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades y por ende la expansión del comercio.

“En las leyes del Manú, dadas en el año 1280 a de JC., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija en la siguiente forma: El sol establece la

²⁵Ibid.

división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día para el trabajo. Así fue durante los tiempos antiguos, después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol. De tal forma, en invierno era limitado a poco más de ocho horas, en tanto que en verano alcanzaba casi a 16 horas diarias. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de luz artificial como para poder ejecutar la labor durante la noche.

Durante la edad media y principios de la moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los períodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores.

En realidad, durante la época medieval, como en los siglos XVIII y XIX, se hizo alarde de despilfarro de la mano de obra, que tenía muy escaso valor; millares de obreros trabajaron durante años en la construcción de las magníficas catedrales que en Italia y en España que se siguen admirando. Esas obras revelan, al mismo tiempo que el genio de sus artífices, la baratura de la mano de obra. A ello cabe agregar que el fervor religioso de la época llevaba a extremar la cooperación de artistas y operarios.”²⁶

El final de las corporaciones de oficio y el advenimiento del maquinismo representó una substancial modificación en la duración del trabajo. Las jornadas laborales se hicieron

²⁶Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 9.

más intensivas y la voracidad de los empresarios los llevaba a amortizar las máquinas, manteniéndolas en constante actividad, en el menor plazo posible, la prolongación del esfuerzo se justificó con motivo de que la máquina substituía el esfuerzo del trabajador de tal forma, que no se le exigía gastos de energía.

“La Revolución Industrial, se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas, e incluso las superaban en ocasiones. Casi simultáneamente las masas obreras comienzan a agitarse y a ser agitadas con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral. Se debe al economista, hombre de negocios y filántropo Roberto Owen el primer ensayo, de magnitud y científico, de reducir la jornada sin merma sensible en la producción, de una jornada inicial de 16 horas, se bajó a 12 horas y media, luego a 11 y media y en 1816 a 10 y media, que era toda una revolución para la época. Sin embargo, el impulso obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendría que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas.”²⁷

Si bien en forma aislada, corresponde a América, por concesión de España la primera que implantó, en pleno siglo XVI, la jornada de 8 horas. En efecto, en las Leyes de Indias se proclama, cuando corría el año 1593, que todos los obreros trabajan 8 horas cada día, 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación.

²⁷Ibid.

“En Europa un movimiento de amplia envergadura se produjo con el fin de limitar a 8 horas diarias y a 48 semanales el trabajo. El problema fue debatido en las Conferencias de Berlín de 1890; en la de Berna de 1906 y en la de 1913, en la que se elaboró una Carta de trabajo. Se llega así al Tratado de Paz de Versalles, cuyo artículo 427 estableció en su inciso IV: La adopción de la jornada de 8 horas y de la semana de 48, para los países que aún no la hubieren adoptado. Tal decisión se vio complementada y estimulada por la primera de la Convención que adoptó la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington en 1919 y concreta da a los establecimientos industriales.

A mediados del siglo XIX, el mayor progreso laboral en cuanto a jornada la constituía Inglaterra, que en 1847 había implantado la de 10 horas. La imitó fugazmente Francia en 1848, para recaer ese mismo año en la de 12.”²⁸

Corresponde a Australia, colonia británica entonces, el honor, en la época moderna de haber establecido la jornada de 8 horas es Sidney, en 1855, para los obreros de la construcción; y con carácter general, en 1856, Melbourne.

En América, a un lado ahora el anticipo asombroso de las Leyes de Indias, olvidado en el proceso emancipador, Chile empieza a figurar al frente en esta cruzada laboral, al decretar las ocho horas de trabajo diario, en 1908, para los trabajadores del Estado, Cuba se suma a ese criterio en 1909; el Uruguay lo sigue en 1915; el Perú y la Argentina en 1929.

²⁸ *Ibid.*

Entre ambas conflagraciones mundiales, la jornada de 8 horas diarias ó 48 semanales se extiende a casi todos los países independientes, por el contrario, con la beligerancia en 1939, y el tremendo esfuerzo industrial exigido a los países en guerra, la limitación laboral de la jornada experimentó derogación militar, no sólo se retornó a aquellas medidas horarias en el trabajo, sino que se empezó a bregar por otro acortamiento de importancia: la semana de 40 horas.

4.3. Estudio doctrinario

“Al trabajador se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado.”²⁹

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirnos al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados.

De Litala, citado por Mario de la Cueva, ha expuesto que “la misma palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo.”³⁰

²⁹ **Ibid.**; pág. 449.

³⁰ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. Pág. 84.



No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

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

De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de un actividad personal, la subordinación al patrono, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los



que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

4.4. Prestaciones laborales en la legislación guatemalteca

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

4.4.1. Salario mínimo

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, siendo este el que rige para cada actividad, el salario mínimo es fijado anualmente por una comisión específica.

4.4.2. Ventajas económicas

Las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado, estas ventajas económicas pueden ser sumas en dinero o bienes o servicios como prestaciones complementarias.

4.4.3. Descansos semanales

Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado, estos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos como séptimo día.

4.4.4. Días de asueto

Todo trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto declarados con goce de salario, estos períodos de descanso se caracterizan por su corta duración.

4.4.5. Vacaciones

Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, estas tienen por objeto que el trabajador descansa de la rutina del año anterior de trabajo, y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año.

4.4.6. Aguinaldo

El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la



Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado), este es un pago extra especial que se le entrega a los asalariados, convirtiéndose el mismo en un salario más.

La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutaban de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente.

En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

4.4.7. Bonificación

Esta se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado); y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público).

El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores, una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias, y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa.

La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

4.4.8. Día de la madre

El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de Mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.



4.4.9. Período de lactancia

Regulado en el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. "Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto".



CAPÍTULO V

5. Vulneración al Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, al hacer ofertas de empleo

El Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, hace una relación de los requisitos que los patronos tienen prohibido anunciar en los medios de comunicación, cuando soliciten personal para laborar en su empresa, pero estos incumplen con dicha disposición.

5.1. Las sanciones

“Sancionar es conceder fuerza de ley a una disposición por declaración de quien tienen para ello facultades o se las arroga, y, más especialmente, por la firma de actos legislativos del parlamento o jefe de Estados.”³¹

En tal virtud sancionar es imponer una pena de carácter penal, administrativa o legal contra la persona que contraviene un reglamento, estatuto o ley; es la culminación de un procedimiento para establecer el grado de responsabilidad en la violación a la ley.

Los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de las empresas para las que trabajen, y esa facultad de sanción deriva del poder disciplinario de que goza el empresario, aunque para la graduación de las faltas de las sanciones a imponer ha de atenderse a disposiciones legales o convenios colectivos aplicables.

³¹Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**, pág. 32.

En todo caso, las sanciones que se impongan nunca podrán consistir, por imperativo legal, en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa. Con esta salvedad, pueden consistir, desde la represión, pasando por la suspensión temporal del empleo y del salario, hasta el despido disciplinario.

En cuanto a las sanciones por las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores gozan de garantías adicionales a la hora de ser sancionados, y concretamente en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, ha de iniciarse con carácter de previo a la sanción un expediente contradictorio, en el que han de ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados del personal.

En todo caso, tanto la valoración de las faltas como las sanciones impuestas son revisables ante la jurisdicción laboral, observándose los plazos de prescripción para ejercer acciones.

Los empresarios también pueden ser sancionados por sus infracciones laborales, que serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo, por la autoridad laboral, graduándose en atención a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empresario, número de trabajadores afectados, cifra de negocios de la



empresa y reincidencia. Las sanciones de que pueden ser objeto los empresarios pueden consistir desde la multa dineraria, pasando por el cierre del centro de trabajo hasta la privación de libertad, dichas sanciones son recurribles en vía administrativa y judicial correspondiente.

Los párrafos segundo y tercero del Artículo 269 del Código de Trabajo, estipula: “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover el cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código”.

El Artículo 426 del Código de Trabajo, establece: “Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días

de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Ese recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercer día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere, en el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.



Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista. En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los Artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código Procesal Civil y Mercantil. En lo previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

“El que con posterioridad a la ocasión, en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento.

Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimiento.

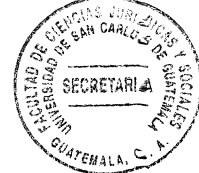
En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título” (Artículo 427 del Código de Trabajo).

“En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo” (Artículo 428 del Código de Trabajo).

En el caso de las sanciones, la Inspección General de Trabajo debe presentar al juez correspondiente la demanda de la multa impuesta, y el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

5.1.1. Monto de sanciones

El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.



El pago de las multas impuestas por faltas a las leyes laborales cometidas tanto por patronos como por trabajadores, deberán hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditar los fondos a la cuenta privativa que corresponda.

Las resoluciones emitidas por la Inspección General de Trabajo, serán impugnables de conformidad con los recursos establecidos en el Código de Trabajo, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.

5.1.2. Clases de sanciones

El Artículo 272 del Código de Trabajo, establece “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o de previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a sus trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales y este no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades agrícolas.



- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- c) Toda violación a una disposición del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios o descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

- d) Las violaciones a las disposiciones del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa ente seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata del patrono; de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 67 y 281 inciso m) de este Código dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.

- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no han sufrido efectos al apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”.

Si las infracciones, violaciones o incumplimientos cometidos por los trabajadores y por los patronos a que se refiere el Artículo 272 del Código de Trabajo, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los tribunales de trabajo y previsión social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos inmediatamente de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes.

5.1.3. Sanciones por incumplimiento del Artículo 151 Literal a) del Código de Trabajo

El Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, establece: “Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisitos para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer”.

Como se puede apreciar el Artículo citado prohíbe al patrono la discriminación por sexo, raza, etnias y estado civil de las personas, es decir, que el empleo que ofrezca debe ser a cualquiera persona. Ahora bien, los anuncios que se hagan por cualquier medio no deben especificar estas cualidades para quien opte a las plazas. Sin embargo, la ley tiene una excepción que es cuando el trabajo requiera de alguno de esos requisitos puede anunciarlos pero previo a ello debe pedir autorización a la Inspección General de Trabajo y a la Oficina Nacional de la Mujer.

La sanción establecida para esta clase de prohibición señalada en el Código de Trabajo, es la establecida en el Artículo 272, literal b), el cual señala: “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión



social se deben sancionar así: ...b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”.

La sanción será impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, conforme lo establece el Artículo 415 del Código de Trabajo. Previo a imponer la sanción se tendrá que verificar la denuncia o por constarle directamente al inspector de trabajo, tal y como lo establece el Artículo 419 de la ley citada.

La sanción impuesta a los infractores debe hacerse efectiva inmediatamente, debiendo proceder una vez esté firme la resolución de oficio a aplicar el procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

El problema estriba en que no se aplica el Artículo 151, literal a), en virtud que cuando se anuncian ofertas de trabajo, por algunos medios de comunicación, el patrono anuncia las características y discriminaciones hacia el empleado, determinando el sexo, raza, estado civil o religión que debe profesar el candidato a la plaza, y es más en algunas publicaciones se establece que si no llena ese requisito que no se presente.

Por su parte la Inspección General de Trabajo no actúa contra el patrono, teniendo a la vista las publicaciones, por lo que no es sancionado éste, derivándose de ello una violación a lo que establece el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo.

5.2. La discriminación

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En los Artículos citados anteriormente entendemos que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

5.3. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Guatemala es signataria del Convenio Interamericano para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ratificado mediante el Decreto 762-2002, de fecha treinta y uno de julio del año dos mil dos, publicado en el Diario Oficial de fecha cinco de agosto del mismo año. Por lo anterior Guatemala es Estado Parte del Convenio indicado.

El Artículo 1, literal 2, define la discriminación contra las personas con discapacidad de la siguiente manera: “a) El término "discriminación contra las personas con

discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.

Este Artículo reafirma que todas las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

5.4. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Esta Convención fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1979, ratificada por Guatemala el 8 de julio 1982 y publicada en el Diario de Centroamérica el 12 de agosto del año 1982.

Explica que para efectos de la Convención, el Artículo 1 indica “que la expresión discriminación contra la mujer, denotará toda la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil,



sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Es una forma especial de tratar los asuntos de la mujer en el tema de la discriminación derivado de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, como una obligación de garantizar al hombre y a la mujer igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

5.5. Propuesta de reforma al Código de Trabajo, referente al procedimiento y control para el cumplimiento del Artículo 151 literal a) del Código de Trabajo

La propuesta que se hace es para reformar el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, a fin de sancionar al patrono que incumpla con dicho artículo, para evitar la discriminación cuando se soliciten trabajadores para laborar en una empresa.

5.5.1. Control ejercido por autoridad

Control es el ámbito de inspección del régimen local en un Estado, comunidad, administración o institución, cabe contemplar diversas acepciones del término, así: control de legalidad, control de oportunidad, control de gestión económica, control y fiscalización de los de gobiernos, control de alimentos y bebidas.



El control de legalidad tiene una manifestación interior en la puntualidad para ejercerlo en los entes del Estado, cual es la exigencia de los informes sobre el movimiento y desenvolvimiento en el cumplimiento de la ley, a cargo generalmente del jefe superior que se puede llevar a efecto a instancia del Estado.

En la presente investigación pretendemos que la Inspección General de Trabajo tenga suficiente control de monitoreo sobre los anuncios de ofertas de trabajo, velando porque no se viole el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, para sancionar el incumplimiento de la efectividad de dicha norma legal, pretendiendo que se erradique la discriminación, en virtud que los anuncios de ofertas de empleo se discrimina al poner condiciones que riñen con las condiciones de las personas interesadas en el empleo y se viole el Artículo 202 Bis del Código Penal.

El control por parte del Estado puede efectuarse mediante el simple requerimiento de revisión por parte de los inspectores de trabajo, para imponer la sanción correspondiente al infractor, además de tomar en cuenta las denuncias que sean presentadas ante esa institución.

Por parte de la Organización Nacional de la Mujer:

1. Control de monitoreo sobre los anuncios de empleo en los medios de comunicación, teniendo personal que esté pendientes de los medios de comunicación, principalmente escrita.

2. Denunciar las violaciones al Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que dicha entidad depende de ese Ministerio.
3. Coordinar con la Inspección General de Trabajo el trámite para imponer sanciones al infractor, pues en la actualidad existen las sanciones pero solamente participa la Inspección General pero no la Oficina Nacional de la Mujer.
4. Denunciar al inspector de trabajo que no actúe en la imposición de multas, a pesar de tener denuncias comprobadas.
5. Analizar las sanciones que deban imponerse al inspector de trabajo que no sancione las infracciones al Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, que conociendo la denuncia no proceda a sancionar al infractor.

Por parte de la Inspección General de Trabajo:

1. Monitorear los anuncios en los medios de comunicación sobre las ofertas de empleo, creando una oficina encargada de la revisión de los anuncios, principalmente en los medios de comunicación escrita.
2. Imponer sanciones cuando haya denuncias sobre discriminación en los anuncios de empleos.
3. Darle trámite a las denuncias presentadas sobre la violación al Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo.
4. Velar porque no exista discriminación en los anuncios de ofertas de empleos.



5.6. Proyecto de reforma del Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo

PROYECTO DE REFORMA

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 151, LITERAL a) DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO

Que la demanda de algunos juristas, legisladores y gremios sindicales, de reformar el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, que contiene la publicación de anuncios de ofertas de trabajo, cuando los mismos contengan discriminación, es justa, para el mejor cumplimiento en la ley laboral y así evitar que el trabajador quede marginado por requisitos que involucren discriminación, y violen el Artículo citado.



CONSIDERANDO

Que se viola el derecho de trabajo al formular requisitos que son discriminatorios para la obtención del mismo, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, al no hacer la oferta de empleo para cualquier trabajador sino en forma selectiva, y por lo tanto, al hacer el anuncio muchas personas aptas pierden la oportunidad de empleo por no llenar los requisitos que son considerados discriminatorios, lo que perjudica al trabajador.

CONSIDERANDO:

Que el Estado como tal debe velar por que las normas contenidas en el Código de Trabajo se cumplan, así como dar alternativas para el mejor cumplimiento de la ley, reformando o derogando los Artículos de dicho cuerpo legal, para hacer más efectiva la acción de la justicia, dando soluciones en los casos en que pueda darse en que se violen los derechos de los trabajadores, porque la persona apta para el empleo es discriminada.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;



DECRETA:

La siguiente

“REFORMA DEL ARTÍCULO 151, LITERAL a) DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO”

Artículo 1. Se reforma el Artículo 151, literal a) el cual queda así:

“Artículo 151.- Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisitos para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, ese requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer para anunciar en la forma indicada anteriormente. Se faculta a esta oficina para monitorear los anuncios que violen el presente Artículo, denunciando los casos a la Inspección General de Trabajo; asimismo la Inspección General de Trabajo debe dar trámite a las denuncias sobre los hechos discriminatorios y que consten a la Inspección General de Trabajo, sancionado al inspector que no proceda conforme la ley, las sanciones serán conforme el reglamento respectivo.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN Y PROMULGACIÓN.

Guatemala,... del mes de... del año...



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Código de Trabajo regula sobre los anuncios de empleo por cualquier medio, tratando de evitar la discriminación del trabajador, así como los derechos sociales del empleo en el Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, y en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El principio de tutelaridad es exclusivo del trabajador, regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala; pero tal principio no se aplica al no darle trámites a las denuncias sobre la discriminación, en la obtención de empleo. Se puede considerar al trabajador como parte débil de la relación laboral, ante el patrono que es la parte fuerte económicamente en dicha relación, por lo que en los anuncios de obtención de empleo hacen valer su poder al discriminar al trabajador.

Los inspectores de trabajo no dan trámite a las denuncias por la violación que se hace del Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, ni evitan que sigan publicándose dichos anuncios. La oficina Nacional de la Mujer no monitorea los casos de violación al Artículo antes citado, como medio de defensa para la mujer trabajadora.

Por lo anterior se recomienda proponer la reforma al Artículo 151, literal a) del Código de Trabajo, dicha reforma debe proponerla la Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener iniciativa de ley, dirigida a los patronos que no cumplan con las disposiciones a que hacen referencia el artículo mencionado.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Impresos Praxis, 1999.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

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

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Eros, 1970.

Legislación:

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



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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley, 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.