

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



**CAUSAS QUE CONTRIBUYEN AL INCUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

LESLY JUDITH LÓPEZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2018

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

**CAUSAS QUE CONTRIBUYEN AL INCUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LESLY JUDITH LÓPEZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2018

**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

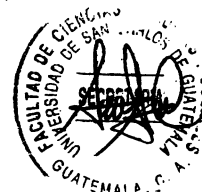
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de marzo del año dos mil once.

ASUNTO: LESLY JUDITH LOPEZ HERNÁNDEZ, CARNE NO. 200211616. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 431-10.

TEMA: "CAUSAS QUE CONTRIBUYEN AL INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a) Licenciado (a): Eduardo Rubén Salazar Domínguez Abogado (a) y Notario (a) colegiado (a) No. 7327


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/brsp



Guatemala, 01 de marzo del año 2011.



Licenciado (a)
EDUARDO RUBÉN SALAZAR DOMINGUEZ
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Salazar Dominguez:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: **LESLY JUDITH LÓPEZ HERNÁNDEZ, CARNÉ NO. 200211616**, intitulado "CAUSAS QUE CONTRIBUYEN AL INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo

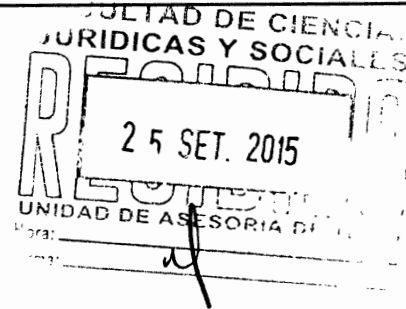
LICENCIADO
EDUARDO RUBÉN SALAZAR DOMÍNGUEZ

ABOGADO Y NOTARIO

12 Calle 9-35 Zona 1, Of. 22, Edif. Ermita 2º Nivel, Guatemala.
Col. 7327. Teléfono: 5564-2732 y 5166-2393. Tel. Fax: 2253-8790.



Guatemala 25 de septiembre de 2015.



Doctor:

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

Doctor Mejía Orellana:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de ASESOR del trabajo de tesis de la Bachiller Lesly Judith López Hernández, intitulado, **“CAUSAS QUE CONTRIBUYEN AL INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para lo cual manifiesto las siguientes consideraciones:

- a) El trabajo antes descrito es de suma importancia en su contenido, la bachiller se basa en aspectos doctrinarios recientes integrando aspectos legales encuadrados en nuestro ordenamiento jurídico. Se realiza un análisis de las causas que favorecen el incumplimiento de las leyes laborales el cual es de suma importancia para lograr evitar el incumplimiento de las mismas.

- b) Al analizar el trabajo de investigación de la presente tesis, compruebo que se ha observado la aplicación científica de los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético y que las técnicas utilizadas que se emplearon fueron las fuentes directas y las indirectas, la bibliográfica, de análisis y contenido.

LICENCIADO
EDUARDO RUBÉN SALAZAR DOMÍNGUEZ

ABOGADO Y NOTARIO

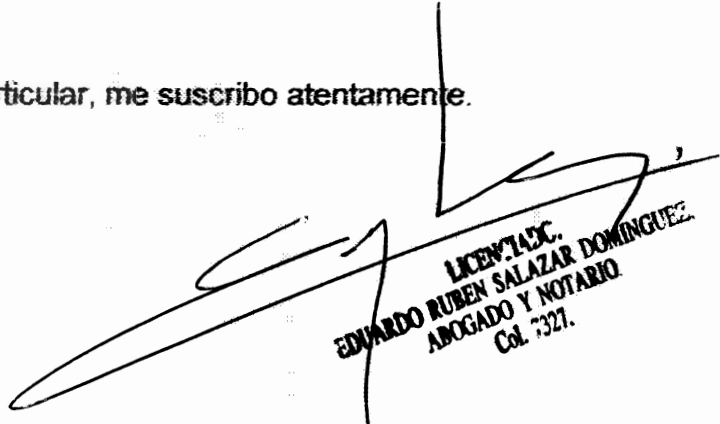
12 Calle 9-35 Zona 1, Of. 22, Edif. Ermita 2º Nivel, Guatemala.
Col. 7327. Teléfono: 5564-2732 y 5166-2393. Tel. Fax: 2253-8790.



- c) Considero que el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos técnicos, utilizando un lenguaje y redacción jurídica correcta, cumpliendo así con la normativa respectiva.
- d) Que en las conclusiones y recomendaciones fue necesario hacer un análisis previo para poder llegar a afirmaciones concretas en las que se evidenciará la necesidad de contribuir en fortalecer y expandir el conocimiento de los derechos de las personas trabajadoras.
- e) En relación a la bibliografía utilizada, hago de su conocimiento que las fuentes bibliográficas que utilizó la bachiller para la integración del presente trabajo de tesis han sido idóneas y apropiadas, por permitirle hacer una recopilación doctrinaria y legal para la búsqueda de la solución al incumplimiento de la legislación laboral.

Hago constar que he dado seguimiento a la bachiller durante el proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática del presente trabajo de tesis por lo cual dicho trabajo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público razón por la cual, emito: **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de **ASESORÍA**, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para una posterior evaluación por el Tribunal Examinador, en el Examen Público Profesional, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.



LICENCIADO
EDUARDO RUBÉN SALAZAR DOMÍNGUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 7327.



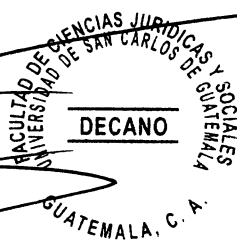
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de agosto de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LESLY JUDITH LÓPEZ HERNÁNDEZ, titulado CAUSAS QUE CONTRIBUYEN AL INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. 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:** Porque a ti alce mis ojos y tu inclinaste a mi tu oído, aumentaste mi fuerza y me llenaste de sabiduría, iluminaste mis años de estudio y me permites hoy alcanzar este triunfo. A ti sea toda la gloria y la honra.
- A MIS PADRES:** Bruno López y Flory Hernández, por sus sabios consejos, por su amor incondicional, porque sé que siempre estoy en sus oraciones, por su esfuerzo y buen ejemplo que me han llevado a ser la persona que ahora soy. Gracias y que Dios los siga bendiciendo. Los amo.
- A MI ESPOSO:** Freddy Solórzano, por tu apoyo y motivación, porque es una meta cumplida que soñamos juntos, porque mis triunfos también son tuyos, gracias por tu amor y por ser mi complemento. Te amo.
- A MIS HIJOS:** Kelly Raquel, Lesly Andrea y Freddy Israel, ustedes son la herencia que Dios me ha dado y son mi fuente de inspiración, gracias por alegrar mis días por su apoyo y su gran amor, que este esfuerzo sea digno de imitar. Los amo.
- A MIS HERMANOS:** Silsa Noemí y Fredy Otoniel, por su cariño y por estar pendiente de mí. Que este triunfo sea como un estímulo para seguir adelante.
- A MIS CUÑADOS:** Avi Coy y Marco Antonio Culajay, gracias por compartir y ser parte de nuestra familia.



A MIS SOBRINOS: Zabdi y Josias, Geder e Isai, como un ejemplo de que todo se logra con esfuerzo y con la ayuda de Dios.

A LAS FAMILIAS: López Velásquez y Salazar Granados, por sus muestras de cariño y apoyo.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS: Por su cariño.

A: El Licenciado Eduardo Salazar, por su apoyo moral y asesoría.

A: La Licenciada Suceli de Paz, por su apoyo incondicional y orientación.

A: La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi centro de estudios.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por acogerme en sus aulas.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del derecho de trabajo en Guatemala.....	1
1.1. Derecho de trabajo.....	4
1.2. Naturaleza jurídica.....	5
1.3. Principios del derecho del trabajo regulados en la legislación guatemalteca.....	6
1.4. Objeto del derecho de trabajo.....	10
1.5. Fuentes del derecho de trabajo guatemalteco.....	11

CAPÍTULO II

2. Sujetos que intervienen en la relación de trabajo.....	15
2.1. Condiciones generales de trabajo.....	18
2.2. Obligaciones de los patronos y trabajadores.....	20
2.3. Contrato de trabajo.....	24
2.4. Clases de contrato individual de trabajo.....	27
2.4.1. Contrato individual de trabajo por su plazo.....	27
2.4.2. Contrato individual de trabajo por su forma de celebración.....	28



CAPÍTULO III

3. Salario.....	31
3.1. Clases de salario.....	33
3.2. Salario mínimo interprofesional.....	38
3.3. Salario mínimo.....	39
3.3.1. Antecedentes históricos del salario mínimo.....	41
3.4. Formas de calcular el salario.....	42
3.5. Salario ordinario y bonificaciones.....	43
3.6. Convenios referentes al salario.....	45

CAPÍTULO IV

4. Legislación aplicable en el derecho de trabajo en Guatemala.....	49
4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	50
4.2. Convenios Internacionales.....	52
4.3. Código de Trabajo.....	58

CAPÍTULO V

5. Causas que contribuyen al incumplimiento de la legislación laboral guatemalteca... 63	
5.1. Desconocimiento de los derechos laborales por parte del trabajador.....	64
5.1.1. El pago del salario mínimo menor al establecido.....	68



5.1.2. No denunciar la violación de sus derechos.....	71
5.1.3. La prescripción de los derechos laborales.....	73
5.2. La poca importancia que se le da a los Convenios Internacionales.....	75
5.3. La aplicación de principios civilistas y la falta de aplicación del derecho de trabajo.....	77
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada en el tema de las causas que contribuyen al incumplimiento de la legislación laboral guatemalteca, siendo estas muy diversas lo que conlleva a la inobservancia de las garantías laborales y la desprotección de las personas trabajadoras.

El objetivo de la investigación fue contribuir a la reflexión en curso sobre la legislación laboral, debido al desconocimiento que existe en muchos sectores asalariados a cerca de los derechos que les asisten ya que es evidente que no existe un ente específico que realice esta función. La hipótesis planteada fue determinar los factores que contribuyen al incumplimiento de la legislación laboral guatemalteca, comprobándose que hace falta expandir por todos los medios posibles las garantías laborales que protegen a las personas trabajadoras.

La tesis consta de cinco capítulos; en el capítulo uno se mencionan los antecedentes históricos, la definición, la naturaleza jurídica, los principios, el objeto y las fuentes del derecho del trabajo; en el capítulo dos, se define a los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, las condiciones generales de trabajo, las obligaciones de patronos y trabajadores, el contrato de trabajo y las clases de contrato; en el capítulo tres se describe la legislación aplicable en el derecho de trabajo en Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios internacionales y el Código de Trabajo; en el capítulo cuatro, se mencionan las causas que contribuyen al



incumplimiento de la legislación laboral guatemalteca, el desconocimiento de los derechos laborales por parte del trabajador, la aceptación de un salario menor al establecido, la no manifestación de la violación de sus derechos, la prescripción de los derechos laborales, la poca importancia que se le da a los convenios internacionales y la aplicación de principios civilistas y no del derecho de trabajo.

Los métodos que se utilizaron fueron el analítico en el proceso de consulta de bibliografía y el inductivo deductivo que permitió comprobar el desconocimiento que los trabajadores tienen acerca de los derechos que les corresponden; las técnicas utilizadas fueron la documental y la científica jurídica.

Se ha llegado a determinar que los derechos de los trabajadores son violentados de muchas formas, debido a la poca difusión de los mismos y al elevado desconocimiento que padecen las personas trabajadoras lo cual los hace vulnerables, por lo que deben incluirse mecanismos de difusión en los que se les haga saber toda clase de beneficio y garantías y que se incluyan medios sancionatorios al que no cumpla con las garantías establecidas.

CAPÍTULO I



1. Antecedentes históricos del derecho de trabajo en Guatemala

El derecho de trabajo no existe desde el principio, pero el trabajo calificado como el esfuerzo físico o intelectual que realiza una persona se llevó a cabo desde que el primer hombre existió en la tierra.

En un principio el hombre se dedicaba a la recolección de frutos para su subsistencia, después se dedicó a la caza y a la pesca viéndose en la necesidad de elaborar instrumentos o herramientas para desempeñar su trabajo, introdujo la agricultura y tiempo después el tejido y la alfarería.

En la época pre-colonial, los españoles hacían trabajar a los indígenas en contra de su voluntad, lo que se convertía en esclavitud y no tenían salario ni derechos. En la época colonial, los españoles organizaron el trabajo de los hombres por medio de gremios, siendo ésta una manera de controlar a los hombres evitando protestas, organizaciones y luchas por la libertad de trabajo. Tiempo después surgieron las Leyes de Indias para proteger a los indígenas de los abusos de los españoles, entre su contenido se ordenaba la fijación de salarios, se crearon hospitales para obreros enfermos, se prohibía el trabajo de menores de 18 años en las obras, fijaron descansos en días domingos y festejos, entre otros.



En la época independiente no se emitió legislación alguna que protegiera a los trabajadores, por lo que estos permanecen abandonados y no es hasta 1871 en la llamada Revolución Liberal que se emite un Código Civil y este se aplica al trabajo, pero no en gran beneficio ya que fueron de índole laboral e individualista, definiendo al trabajo como el convenio por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio por un tiempo determinado y por cierta renta convenida.

De 1871 en adelante se dictan diversidad de leyes y reglamentos pero con peculiaridades esclavistas asegurando la mano de obra gratuita o precariamente pagada, entre las que podemos mencionar:

- Ley de Trabajadores Rurales.
- Ley Protectora de Obreros.
- Ley de Trabajo
- La Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores.
- Ley de Accidentes.

Durante la época de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera en 1920 y la dictadura de Jorge Ubico en 1931, según menciona el licenciado López Larrave “nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos



colectivos de carácter económico social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales.”¹

Durante el gobierno del general Jorge Ubico desaparecen los movimientos sindicales, los derechos de huelga, así como los derechos laborales. El 30 de junio de 1944 se da el derrocamiento del gobierno de Jorge Ubico e inicia el período de la denominada Revolución de 1944 que tiene una duración de 10 años y en la que por primera vez se defiende y protege a la clase trabajadora, creando la legislación laboral, el seguro social y la reforma agraria. El contenido de la legislación laboral regula los derechos y garantías para los trabajadores y estaba incluido en las siguientes leyes:

- a. La Constitución de 1945.
- b. Ley Provisional de Sindicalización de 1947.
- c. El Código de Trabajo de 1947 y otros.

El 27 de junio de 1954 es derrocado el gobierno del presidente Jacobo Arbenz con el cual terminan grandes beneficios obtenidos para la clase trabajadora, entre los que podemos mencionar la abrogación de la Constitución de 1945 cobrando vigencia la del 20 de febrero de 1956, prohibiéndose la participación en los sindicatos y el derecho de huelga.

¹ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág. 38.



En el año de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto Ley 1441, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 y al 570 que incluyen pocas garantías para los trabajadores. En 1966 entra en vigor una nueva Constitución en la que se reconoce el derecho de sindicalización, de huelga y paro, se incluye el aguinaldo y se aprueba el sindicato de los trabajadores del Estado. Es así como se establece el derecho de trabajo que incluye las obligaciones y derechos de trabajadores y patronos.

1.1. Derecho de trabajo

“El derecho laboral también llamado derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el estado.

El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador, a cambio de una contraprestación dineraria. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios



materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.”²

Según el Licenciado Landelino Franco el derecho del trabajo se puede definir “como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo.”³

De las dos definiciones anteriores se puede resumir que el derecho del trabajo es la combinación de derechos y obligaciones que armonizan la relación entre patrono y trabajador.

1.2. Naturaleza jurídica

Existe diversidad de doctrinas y conceptos que tratan de explicar si el derecho del trabajo pertenece al derecho público, al derecho privado o si es un derecho social por lo que a continuación podemos mencionar las siguientes:

- a) **Concepción privatista del derecho de trabajo:** Determina que el derecho de trabajo se basa en el contrato, utilizado en el siglo pasado cuando aún no se había desligado al derecho del trabajo del derecho civil y el contrato de trabajo se denominaba locación de servicios, en este prevalece la autonomía de la voluntad y se considera al derecho de trabajo como una rama del derecho privado.

² Fernández, Raimundo. Leo, Gómez. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 156.

³ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.



- b) Concepción publicista del derecho del trabajo: Sostiene que las normas son de carácter imperativo y que no protegen intereses particulares sino generales.

- c) Concepción dualista del derecho del trabajo: Menciona que el derecho del trabajo integra al derecho privado y al derecho público por cuanto regula relaciones privadas entre trabajador y patrono, como vínculos jurídicos entre particulares y el Estado.

- d) Tesis de derecho social: Esta corriente no establece que el derecho del trabajo sea de derecho público o privado por el contrario la encuadra dentro del derecho social ya que lo que pretende es proteger a la clase económicamente débil, la clase trabajadora.

La legislación guatemalteca, específicamente el Código de Trabajo Decreto Ley 1441, ubica al derecho del trabajo dentro del derecho público ya que en el cuarto considerando literal e) establece que: “el derecho del 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.”

1.3. Principios del derecho del trabajo regulados en la legislación guatemalteca

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien



se beneficia de él. Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

Así mismo se puede establecer que los principios generales del derecho laboral son ideas fundamentales que sustentan o sirven de base al ordenamiento jurídico laboral, su finalidad es proteger al trabajador desde que inicia la relación laboral hasta que se extingue.

Los principios generales del derecho laboral tienen por lo general dos funciones fundamentales, siendo las siguientes:

- a) Fuente supletoria: Cuando la ley deja vacíos o lagunas y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- b) Fuente interpretadora: Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles, a continuación se señalan algunos principios básicos del derecho laboral.

Principios generales del derecho laboral regulados en los considerandos del Código de Trabajo Decreto Ley 1441:



- **Tutelaridad:** El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

- **Garantías mínimas e irrenunciables:** Se encuentra consignado en el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

- **Imperatividad:** El Licenciado Fernández Molina menciona que “para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido debe ser aplicado en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.”⁴

Esto implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.37.



imperatividad se encuentran sumamente ligados; y estos principios están regulados en el inciso c) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

- **Objetividad:** El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos. Principio regulado en el inciso d) del cuarto considerando del Código de Trabajo.
- **Antiformalista:** Este principio está regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo el cual establece que el conjunto de normas procesales debe ser claro, sencillo y desprovisto de formalismos para que se administre justicia pronta y cumplida.
- **Conciliatorio:** Este principio está regulado en el inciso f) del cuarto considerando del Código de Trabajo; ya que no se puede negar que existen inevitablemente momentos del vínculo laboral en que se dan diferentes intereses entre las partes, sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende resaltar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los intereses.

Estabilidad: Respecto a este principio, el tratadista De la Cueva expresa: “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del



trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.⁵

Se puede entender que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador y una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplirla, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

1.4. Objeto del derecho de trabajo

Desde que el hombre vive en sociedad y realiza distintas actividades, se ha visto la necesidad de regular las mismas y esto se ha hecho a través de los años desarrollando normas, las cuales incluyen derechos y obligaciones que se deben cumplir para poder vivir y relacionarse de una mejor manera.

El derecho laboral es el resultado de las demandas de los trabajadores, al sentirse desprotegidos frente a los patronos. El derecho de trabajo se creó por la necesidad de normar las relaciones entre patrono y trabajador y la finalidad del derecho del trabajo radica en la regulación de esa relación, pero su esencia está destinada a la protección de los asalariados, mejorando la condición económica y social de los mismos.

⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 178.



El objeto del derecho del trabajo no solo es que los patronos y trabajadores puedan realizar sus actividades en armonía, en la norma legal establece lo siguiente:

- a. Derechos y obligaciones para patronos y trabajadores.
- b. Regula los conflictos jurídico- laborales.
- c. Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos, contratos, sindicatos, huelgas, entre otros.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo guatemalteco

Cuando mencionamos la palabra fuente, meditamos en el origen del derecho del trabajo; de donde proviene este, o cuáles fueron sus inicios y es por ello que existen varias clasificaciones de fuentes de derecho.

El licenciado Molina las clasifica de la siguiente forma:

- a) Fuentes reales: También llamadas substanciales “son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.



b) Fuentes formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.⁶

Las fuentes formales del derecho del trabajo son el medio en que se dan a conocer las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho y son las siguientes:

- ✓ La ley: La ley es la más importante de las fuentes del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

- ✓ La Constitución Política de la República de Guatemala: En la Constitución se regulan las garantías y libertades que tienen los individuos y la protección de que gozan frente al Estado, en ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo y entre ellos se pueden mencionar:
 - a. Derecho al trabajo.
 - b. Derecho al salario mínimo.

⁶ *Ibid.* Pág. 80.



- c. Indemnización ante despido injusto.
 - d. Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
 - e. Seguridad social, en algunos países este es un mecanismo de tres entes: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
 - f. Estabilidad de los funcionarios públicos.
 - g. Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo y contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
 - h. Derecho de sindicalización.
 - i. Derecho de huelga y de cierre patronal, con esto se da una igualdad de armas, si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al paro.
 - j. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
 - k. Derecho a negociar colectivamente.
- ✓ Código de Trabajo: El Código de Trabajo que rige en Guatemala es el Decreto Ley 1441 del 29 de abril de 1961. Este Código establece la importancia que tiene toda persona que labora, además consigna sus deberes y derechos, pero también establece las obligaciones y derechos de los patronos, los cuales deben regirse por este para lograr un ambiente adecuado para el desenvolvimiento de los trabajadores.





CAPÍTULO II

2. Sujetos que intervienen en la relación de trabajo

Al hablar de los sujetos de la relación de trabajo nos referimos a las personas que intervienen en la misma; por lo que es necesario definir primero que es la relación laboral.

La relación laboral no es más que el vínculo que se establece entre dos personas que de común acuerdo, una presta un servicio y la otra se beneficia, pero a cambio la retribuye con una compensación. Entre las personas que intervienen en la relación laboral se pueden mencionar a las siguientes:

- a) Patrono: Para definir este concepto iniciaremos tomando en cuenta al autor Manuel Ossorio quien lo describe como: “la persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.”⁷

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 556.



El Código de Trabajo en el Artículo dos define al patrono como:” toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de unos o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. En consecuencia podemos decir que el patrono es toda persona que utiliza los servicios intelectuales o materiales que le brinda otra persona con la que ha llevado a cabo un acuerdo o contrato.

b) **Trabajador:** Según Guillermo Cabanellas es “quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero, el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, persona o clase que solo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, este último como oposición a empleado.”⁸

En el Artículo tres del Código de Trabajo se encuentra la definición de trabajador y lo detalla como: “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Derivado de ello podemos decir que el trabajador es aquella persona que de común

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 253.



acuerdo con el patrono le proporciona sus servicios, pero que obtiene a cambio una retribución.

c) Representantes del patrono: La definición legal se encuentra en el Artículo 4 del Código de Trabajo y lo define así: “son las personas individuales que ejercen en nombre del patrono funciones de dirección o de administración, tales como:

- ✓ Gerentes,
- ✓ Directores,
- ✓ Administradores y
- ✓ Reclutadores y todas las que estén legalmente autorizadas por él.”

Briceño Ruiz menciona que “cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa, requiere de personas físicas que lo representen. El patrón, persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento. Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina. De un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio.”⁹

⁹ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 156.



De lo anterior se puede decir que las funciones de los representantes del patrono pueden ejercer varias personas o puede ser una sola, en la cual dirigen y coordinan a los trabajadores pero siempre cumpliendo con las órdenes del patrono.

d) Intermediario: El intermediario lo define el Artículo cinco del Código de Trabajo el cual establece que: “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.

Guillermo Cabanellas por su parte define al intermediario como “quien hace o sirve de enlace entre dos o más personas; y más especialmente entre productores y consumidores. Debido a ello el nombre de intermediario se le aplica a los comisionistas y representantes, a los comerciantes, proveedores, etc.”¹⁰

Se puede decir entonces que el intermediario es aquella persona que contrata bajo su responsabilidad a varios trabajadores pero no para su servicio, sino para que desarrollen un trabajo en beneficio de un patrono.

2.1. Condiciones generales de trabajo

Las condiciones de trabajo son un conjunto de factores que intervienen en la relación de trabajo y el entorno laboral, para muchos esto abarca desde la calidad, la seguridad y la limpieza del lugar de trabajo que inciden en el bienestar y salud del trabajador; para

¹⁰ **Ibid.** Pág. 416.



otros comprende condiciones de jornada de trabajo, descansos laborales, derecho de vacaciones, salario y aguinaldo entre otros.

Algunos autores toman como regulación legal de las condiciones de trabajo las que regula el Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto Ley 1441 el cual establece: “son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

En los contratos individuales o colectivos de trabajo se estipulan condiciones de trabajo que su fin primordial es mejorar las fuentes de ingreso y elevar la condición del hombre, para que pueda realizar sus aspiraciones y satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El Licenciado Landelino menciona que en Guatemala “mediante los principios de tutelaridad y garantías mínimas el Estado asume una directa injerencia por medio de la ley en la fijación de las condiciones de trabajo, al establecer una limitación al principio de la autonomía de la voluntad, que obliga a que las partes de la relación laboral deban de contratar como mínimo con arreglo a esas condiciones establecidas en la ley. De ello, precisamente deriva también la existencia del principio de nulidad de aquellas condiciones pactadas con inferioridad a las establecidas en la ley.”¹¹

¹¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 44.



El Código de Trabajo Decreto Ley 1441, en el capítulo tercero, Artículo 49 establece que el “Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este.” El fin del pacto colectivo de condiciones de trabajo es mejorar las condiciones económicas del trabajador y tiene carácter de ley profesional.

2.2. Obligaciones de los patronos y trabajadores

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo jurídico y en virtud del mismo, ambos adquieren derechos que pueden exigirse pero también adquieren obligaciones que deben cumplirse. Entre estas obligaciones están las siguientes:

- a) **Obligaciones de los patronos:** Cuando nos referimos a las obligaciones de los patronos, el Código de Trabajo establece que se encuentran contenidas en varios Artículos del mismo, en sus Reglamentos y en las Leyes de Previsión Social, específicamente en el Artículo 61 estipula que son obligaciones de los patronos:
 - ✓ Enviar dentro de los primeros dos meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe impreso que debe contener los egresos totales que hayan tenido durante el año anterior y los datos generales de los trabajadores, días trabajados y salarios.
 - ✓ Preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores guatemaltecos.



- ✓ Abstenerse de maltratar a los trabajadores.
- ✓ Dar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para realizar el trabajo.
- ✓ Proporcionar local seguro para guardar los instrumentos.
- ✓ Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa.
- ✓ Pagar al trabajador el salario correspondiente.
- ✓ Conceder el tiempo necesario para ejercer el voto.
- ✓ Procurar la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten.
- ✓ Conceder licencia con goce de sueldo cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge, padres o hijo, cunado contrajera matrimonio y por fallecimiento de hijo.

Para algunos autores como Briceño Ruiz entre las obligaciones de los patronos también se encuentra la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que menciona las siguientes:

- a) En todo centro de trabajo, se cumplirá con las normas de seguridad e higiene para prevenir riesgos y perjuicios a los trabajadores. Se tomaran las medidas necesarias, cuando se manejen contaminantes, evitando excederse de lo permitido en reglamentos e instructivos.
- b) "El cumplimiento a las disposiciones de seguridad e higiene, en la forma prevista por las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades de los centro de trabajo, es obligación patronal. Deberá de disponerse de medicamentos y del material de curación indispensable, de acuerdo con los instructivos que se expidan,



y con la naturaleza de la empresa, para que oportuna y eficazmente se presten los primeros auxilios.¹²

- c) El patrón debe hacer llegar por todos los medios a los trabajadores los reglamentos, instructivos y medidas a adoptarse para prevenir cualquier riesgo.

Los accidentes en el manejo de sustancias o máquinas pueden evitarse si el patrón y los trabajadores cumplen con las reglas que para cada caso se elaboren. La capacitación y el adiestramiento también son parte de las obligaciones del patrono, en cualquier actividad se debe tener un mínimo de conocimientos, pero debe haber una constante motivación y preparación. El patrono debe realizar programas de adiestramiento, capacitación profesional e incentivos para que los trabajadores adquieran mejores conocimientos e instrucciones específicas y así puedan desarrollar de una mejor manera sus actividades y además tengan una motivación para lograr las metas requeridas.

- b) Obligaciones de los trabajadores: En el Artículo 63 del Código de Trabajo se establecen las obligaciones del trabajador, entre las cuales podemos mencionar:

- ✓ Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante.

¹² Briceño. Op. Cit. Pág. 268.



- ✓ Ejecutar el trabajo en la forma tiempo y lugar acordados y con la eficiencia, cuidado y esmero debidos.
- ✓ Conservar en buen estado los instrumentos de trabajo.
- ✓ Observar buenas costumbres.
- ✓ Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro, sin derecho de remuneración adicional.
- ✓ Someterse a reconocimiento médico a solicitud del patrono.
- ✓ Guardar los secretos técnicos, comerciales, o de fabricación de los productos.
- ✓ Observar las medidas preventivas que acuerden las autoridades o patronos.

La principal obligación del trabajador es prestar su servicio de la mejor manera posible y de acuerdo a lo convenido con el patrono ya que este a cambio le proporciona una remuneración económica.

Como se mencionó entre las obligaciones del patrono está la prestación de un ambiente higiénico y seguro para los trabajadores, pero también es obligación de los trabajadores el aplicar las instrucciones de seguridad, observando rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y los patronos.

El Licenciado Honell Izaguirre menciona que en el reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, en el Acuerdo del Presidente de la República de Guatemala, de fecha 28 de diciembre de 1957, en su Artículo ocho regula que: "Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre higiene y seguridad, indicaciones e



instrucciones que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporales. Así mismo estará obligado a cumplir con las recomendaciones técnicas que se le den en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que se le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria”.¹³

2.3. Contrato de trabajo

Para llegar a una mejor especificación del contrato de trabajo, primero definiremos la palabra contrato:

- a) Contrato es un convenio o pacto que de común acuerdo se da entre dos o más partes, que se comprometen a dar, hacer o no hacer algo, o bien es un acuerdo, ordinariamente escrito, por el que dos o más partes se comprometen a respetar y cumplir una serie de condiciones.

- b) El contrato de trabajo es “el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración”.¹⁴ Para el Licenciado Luis Molina el contrato no es más que “un

¹³ Izaguirre Navarro, Honell Osberto. **Compendio de derecho del trabajo de Guatemala**. Pág. 18.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 18.



acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de autonomía de la voluntad”.¹⁵

- c) El contrato individual de trabajo tiene una especial significación, primero porque puede ser verbal o escrito y segundo porque del mismo nacen derechos y obligaciones, además cuando se habla de contrato individual de trabajo ya se da inicio a una relación entre un patrono y un trabajador.

El contrato individual de trabajo consta de varios elementos, que son fundamentales, al estar ausente uno de ellos ya no se da la relación laboral:

- ✓ El vínculo económico-jurídico.
- ✓ Los sujetos; patrono y trabajador.
- ✓ Prestación del servicio o servicios personales.
- ✓ La dependencia continuada.
- ✓ La subordinación o dirección inmediata o delegada.
- ✓ La retribución o pago convenido.

La regulación legal del contrato individual de trabajo se encuentra en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Ley 1441 el cual establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales

¹⁵ Molina. Op. Cit. Pág. 89.



o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". También establece que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que inicie la relación de trabajo o la prestación del servicio.

La ley establece que todos los trabajadores y patronos deben suscribir un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono y este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo. El contrato individual de trabajo es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que este manifieste ante autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar en contrario el patrono, las afirmaciones del trabajador.

En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es definida, por lo que no es posible hacer contratos a plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada, esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador.

El contrato individual de trabajo sienta las bases de la relación entre trabajador y empleador. En este contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador.



2.4. Clases de contrato individual de trabajo

Así como existen diferentes tipos de trabajo, también existen distintas tipos de contratos de trabajo. El contrato individual de trabajo se divide en varias clases, una de ellas es por su plazo, es decir, que define una fecha en la cual la relación laboral ha de concluir; es por un período determinado o por el desempeño de un trabajo específico; y la otra forma de contrato individual de trabajo es por su forma, es decir que expresa si se hizo verbal como regularmente se hace cuando se trabaja en una granja, rancho, el servicio doméstico, el trabajo temporal o incidental no superior a 60 días y que no exceda de 100 quetzales, en todos los demás casos debe ser por escrito.

2.4.1. Contrato individual de trabajo por su plazo

Los contratos individuales de trabajo por su vencimiento o dilación se clasifican en:

- a. Por tiempo indefinido: Esto significa que no tiene una fecha específica para su terminación.
- b. A plazo fijo: Este se da cuando si se especifica la fecha de terminación, porque se concluyó con la obra o trabajo.



- c. Para obra determinada: En este se toma en cuenta el resultado del trabajo, fijando un precio de los servicios prestados desde que se inician hasta que se concluyan.

Sin embargo el Código de Trabajo Decreto Ley 1441 indica en el Artículo 26 que los contratos a plazo fijo y por obra determinada tienen carácter de excepción, y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza del servicio que ha de prestarse o la obra que se ejecutara, en consecuencia establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, esto con el fin de proteger a las personas trabajadoras.

2.4.2. Contrato individual de trabajo por su forma de celebración

Los contratos individuales de trabajo por la forma en que se llevan a cabo o la forma de su celebración se dividen de la siguiente forma:

- a) Los contratos verbales: Los contratos verbales no tiene mayor formalidad y se inician cuando dos personas de común acuerdo, convienen, una en prestar un servicio y la otra beneficiarse del mismo a cambio de una retribución pero esto lo hacen como comúnmente se diría de simple palabra, no obstante la legislación laboral indica que solo pueden llevarse a cabo cuando se trate de:

- ✓ Labores agrícolas o ganaderas.



- ✓ Servicio doméstico.
- ✓ Trabajo accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- ✓ Trabajos para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales y si se señalare plazo que no exceda de sesenta días.

La prueba plena del contrato verbal se puede dar por los medios generales de prueba o pueden ser utilizados como testigos los compañeros de trabajo. Sin embargo también existe una excepción en la cual indica que en estos casos el patrono debe otorgar al trabajador una constancia que indique la fecha de inicio de la relación laboral, el salario pactado, el vencimiento de cada período de pago y el número de jornadas trabajadas. En resumen se puede deducir que siempre debe existir una constancia que sirva de respaldo para cada trabajador.

b) Los contratos escritos: Los contratos escritos están dotados de formalidad ya que siempre serán plasmados en documentos específicos rigiéndose por los modelos otorgados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para cada una de las categorías de trabajadores. Estos contratos deberán extenderse en tres ejemplares, uno para cada parte en el acto de celebración y otro que el patrono deberá hacer llegar a la Dirección General del Trabajo. El contenido del contrato escrito debe ser el siguiente:

- ✓ Los datos generales del trabajador.
- ✓ Fecha en que inicio la relación de trabajo.



- ✓ Indicación del servicio que va a prestar el trabajador.
- ✓ El lugar o lugares donde debe prestarse el servicio.
- ✓ Lugar donde vive el trabajador.
- ✓ Duración del contrato, si es por tiempo indefinido o por obra determinada.
- ✓ Jornada de trabajo
- ✓ El salario, beneficio, comisión o participación.
- ✓ Lugar y fecha de celebración del contrato, y
- ✓ Las firmas de los contratantes o impresión digital y el número de documento personal de identificación.

La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, si este faltare o se omitiere alguno de sus requisitos será imputable al patrono y si las autoridades hicieran la solicitud del mismo y el patrono no lo presenta, salvo prueba en contrario, se tendrán por ciertas las disposiciones afirmadas por el trabajador.



CAPÍTULO III

3. Salario

“El salario o remuneración salarial, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su patrón a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.”¹⁶

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación de la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores.

¹⁶ Rocco, Ugo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 123.



Desde sus primeros años de existencia, el centro de acción de la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la constitución de la OIT en 1919 la garantía de un salario vital adecuado es uno de los objetivos que más precisan.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

“Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro.”¹⁷

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad,

¹⁷ *Ibid.* Pág.128.



índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

“Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia. Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.”¹⁸

3.1. Clases de Salario

a) Por su capacidad adquisitiva:

- Salario nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, no puede soportar todas las necesidades del trabajador.
- Salario real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de

¹⁸ **Ibid.** Pág. 129.



compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior, de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

b) Por su capacidad satisfactoria:

- ✓ Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.
- ✓ Familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

c) Por su límite:

- Salario mínimo: es el salario que incluye: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones.
- Salario máximo: Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

d) Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario:

- ✓ Salario personal: Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.
- ✓ Salario colectivo: Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar o sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y
- ✓ los hermanos mayores de 14 años.

e) Por la forma de pago:

- Por unidad de tiempo: Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.
- Por unidad de obra: Cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

El Código de Trabajo en el Artículo 88 clasifica al salario para efectos de pago de la siguiente forma:

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

La forma en que se puede hacer efectivo el pago de salarios es la siguiente:

- Salario en dinero: Es el que se abona íntegramente con moneda de curso legal.
- Salario en especie: Es el que paga en valores que no son moneda, principalmente con productos, o bien proporcionándole al trabajador vivienda y alimentación.



Según el Artículo 90 del Código de Trabajo se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro con que se pretenda sustituir la moneda y el salario en especie puede pagarse a los campesinos hasta un máximo de un 30% de su salario en alimentos o artículos de consumo personal.

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

"La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. John Stuart Mill, entre otros, respaldaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría; se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios."¹⁹

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los

¹⁹ *Ibid.* Pág. 133.



defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenía que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial.

Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

En el Artículo 89 del Código de Trabajo establece que los factores que se deben tomar en cuenta para fijar el importe del salario deben ser la intensidad y calidad del mismo, el



clima y condiciones de vida. También menciona que corresponderá salario igual a un trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa.

3.2. Salario mínimo interprofesional

En muchos países la legislación establece un salario mínimo, para intentar prevenir la explotación laboral. Este salario mínimo es fijado por los gobiernos de las naciones y obliga a todos los empresarios aunque no estén sujetos a ningún convenio regulador, este salario se fija anualmente mediante un decreto-ley y refleja el salario más bajo que se puede pagar. La primera ley relativa a salarios mínimos se promulgó en Nueva Zelanda en 1894. Ahora son muchos los países que tienen leyes de salarios mínimos, pero son más los que tienen salarios mínimos en función de las distintas profesiones. Gran Bretaña es uno de los pocos países que se ha resistido a establecer salarios mínimos.

Toda empresa debe realizar un documento llamado nomina que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre el valor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.



Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada período de pago, consiste en la preparación de la nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores. La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado para cada trabajador y el número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos similares.

Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.²⁰

3.3. Salario mínimo

Es el límite retribuido y que no puede disminuirse sobre la cantidad fijada por las autoridades de trabajo para determinadas actividades económicas, agrícolas y de servicios. En la antigüedad el pago de un servicio era una cantidad fija de su producto.

Para la técnica laboral el salario es la retribución del trabajador, o sea lo que el hombre percibe por su trabajo. Para el autor Ihiering salario es en sentido amplio no solo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta. Para Colotti el salario; es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa ya sea en metálico o en especie.

²⁰ **ibid.** Pág. 156.



El Código de Trabajo en el Artículo 88, establece que: salario o sueldo; es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos.

El cálculo del salario para el efecto de su pago puede pactarse:

- Por unidad de tiempo: por mes, semana, quincena, día, hora.
- Por unidad de obra: por pieza, tarea, a destajo.
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”²¹

¿Cómo se fija el monto del salario? Debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo; puesto que existe un principio fundamental en la fijación de los salarios, este principio es el de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios; éste principio regulado en el Artículo 89, segundo párrafo del Código de Trabajo; así como también en el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En lo que se refiere a otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el Artículo 102 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, para la protección de los trabajadores y su familia.

²¹ Monroy Cabra, Marco Gerardo. **Principios de derecho laboral**. Pág. 65.



3.3.1. Antecedentes históricos del salario mínimo

En Nueva Zelanda y Perú fueron los primeros países que legislaron sobre esta materia y la Organización Internacional de Trabajo en su XVI convención en 1928 la instituyó para los demás países.

El salario mínimo debe fijarse periódicamente como lo estipula el Código de Trabajo atendiendo a las diferentes modalidades de cada actividad y las posibilidades patronales en cada una de las diferentes actividades. En Guatemala la Comisión Nacional del Salario del Ministerio de Trabajo es el órgano técnico consultivo de las Comisiones Paritarias y se conforman o se integran por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, los cuales son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo.

“En Guatemala la Comisión Nacional del Salario es el órgano técnico del Ministerio de Trabajo que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos y está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del IGSS, dos del Ministerio de Economía, dos representantes patronales designados por el CACIF, dos representantes laborales designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria.”²²

²² **Ibid.** Pág. 68.



Entre las atribuciones de la Comisión Nacional del Salario se pueden mencionar:

- Asesorar al Ministerio de Trabajo en la política de salarios.
- Actuar como organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Dictaminar sobre los informes de las comisiones paritarias del salario mínimo.
- Proponer al Ministerio de Trabajo la implementación de los salarios mínimos y su publicación en el diario oficial.
- Conocer las revisiones que se formulan durante la vigencia del acuerdo de salarios mínimos.
- Evacuar las consultas que sean de su competencia.

3.4. Formas de calcular el salario

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas, asimismo, en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales. Además la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.



Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Para hacer efectiva la liquidación del salario se debe hacer lo siguiente:

- Patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales.
- El salario debe pagarse exclusivamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo.
- Debe pagarse exclusivamente en moneda del curso legal.
- Salvo pacto contrario, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente a que estas concluyan.

3.5. Salario ordinario y bonificaciones

El salario ordinario debe ser pagado en dinero de curso legal, o sea, en quetzales.

Existe un salario mínimo para trabajadores de la ciudad el cual asciende a Q.2, 643.21.

Adicionalmente se debe pagar una Bonificación Incentivo mensual de Q.250.00.



Vale la pena aclarar que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario. El salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono.

Bonificación para Trabajadores del Sector Público o Privado: Se creó una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Ésta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

El Aguinaldo es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. No es lo mismo que la bonificación para trabajadores del sector Público o privado.

“La palabra aguinaldo se deriva del idioma Celta de la palabra Gimán la que quiere decir regalo de año nuevo”²³. El aguinaldo ha sido llevado de la costumbre a la ley en donde la disposición legal constituye una obligatoriedad para el patrono, en Guatemala el aguinaldo se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la ley reguladora del aguinaldo para los

²³ **Ibid.** Pág. 76.



trabajadores del sector privado, el cual estipula que todo patrono debe otorgar obligadamente a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente; dicha prestación deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

3.6. Convenios referentes al salario

Existen varios Convenios que proporcionan garantías al trabajador, especialmente en lo referente al salario, dentro de los más importantes se pueden mencionar los siguientes:

a) Convenio Número 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos:

Anterior a este Convenio ya existían los términos del Convenio Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos de 1928, el Convenio Sobre Igualdad de Remuneración de 1951 y el Convenio Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la agricultura de 1951. Tomando en cuenta que estos Convenios desempeñaron un papel importante en la protección de los grupos asalariados que se hallaban en situación desventajosa y que había llegado el momento de adoptar otro instrumento que complementara los convenios mencionados y asegurara la protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, adopta, con fecha veintidós de junio de 1970, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos de 1970.



Este Convenio establece varias obligaciones, entre las que podemos mencionar:

- ✓ Que todo Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
- ✓ Que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley y no podrán reducirse advirtiendo que las personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones.
- ✓ Que para determinar el nivel de los salarios mínimos debe tomarse en cuenta las necesidades de los trabajadores, el desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.
- ✓ Que mantendrán mecanismos que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos.
- ✓ Que deberán adoptar medidas de inspección, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

b) Convenio Número 95 sobre la Protección del Salario:

Entró en vigor: el 24 de septiembre de 1952. Este convenio estipula las siguientes especificaciones en cuanto al pago del salario:

- ✓ Debe pagarse en moneda de curso legal.
- ✓ El pago en especie solo puede hacerse en casos específicos.
- ✓ Debe pagarse directamente al trabajador.



- ✓ Debe pagarse en intervalos regulares.
- ✓ Si el pago es en efectivo debe efectuarse en días laborables.
- ✓ El trabajador debe disponer libremente de su salario.
- ✓ El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados en la legislación nacional.

Estos Convenios han sido creados para plasmar los derechos internacionalmente reconocidos en cuanto al salario, lo cual forma parte de las garantías que deben gozar las personas trabajadoras y sirven de fundamento y respaldo en la legislación laboral interna.





CAPÍTULO IV

4. Legislación aplicable en el derecho de trabajo en Guatemala

En Guatemala hay diversidad de leyes, pero existen algunas que son específicas para cada área del derecho, y en este caso se pueden mencionar aquellas que tiene relación con el derecho del trabajo. Como se mencionó anteriormente entre las fuentes del derecho del trabajo la más importante es la ley, pero dentro de esta ley existen algunas que son específicas del derecho laboral en Guatemala, entre las que podemos mencionar:

- a. La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b. Los Convenios Internacionales; y
- c. Código de Trabajo.

Estas leyes son normas jurídicas o preceptos establecidos, a las cuales el Estado de Guatemala y sus habitantes deben prestar especial atención ya que incluyen derechos y obligaciones que regulan el actuar de las personas. Las leyes son reglas o normas que prohíben o exigen algo, por lo tanto deben ser observadas y cumplidas ya que fueron escritos para organizar a la población y garantizar legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz y con ello lograr el bien común.



4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es la Carta Magna del Estado de Guatemala, en el preámbulo señala que fue creada con el propósito de organizar jurídica y políticamente al Estado, afirmando la primacía de la persona humana, reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental y al Estado como responsable de la promoción del bien común.

La Constitución Política de la República de Guatemala es un conjunto de normas jurídicas fundamentales creadas por una Asamblea Nacional Constituyente, que regula los derechos principales de las personas, la organización del estado y las garantías constitucionales, promulgada el 30 de mayo de 1985 y vigente desde el 14 de enero de 1986.

La Constitución Política de la República de Guatemala siendo la Carta Magna en donde se encuentran preceptos que protegen a todas las personas, contiene dentro de todos los Artículos que especifican los derechos fundamentales, una parte especial que se refiere al derecho de trabajo específicamente es la sección octava, del Artículo 101 al 106 el cual regula lo siguiente:

- a. Derecho al trabajo.
- b. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.
- c. Titularidad de las leyes de trabajo.



- d. Derecho de huelga y paro.
- e. Viviendas de los trabajadores.
- f. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, también cuenta con una sección que regula lo relativo a trabajadores del Estado, esto regulado en los Artículos 107 al 117, en dichos Artículos hace mención a:

- a) Trabajadores del Estado.
- b) Régimen de los trabajadores del Estado.
- c) Trabajadores por planilla.
- d) Indemnización.
- e) Régimen de entidades descentralizadas.
- f) Prohibición de desempeñar más de un cargo público.
- g) Derecho a optar empleos o cargos públicos.
- h) Revisión a la jubilación.
- i) Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados.
- j) Regulación de la huelga para trabajadores del Estado.
- k) Opción al régimen de clases pasivas.

Siendo la Constitución una ley principal que rige al Estado de Guatemala, protege y regula en dichos Artículos los derechos y las garantías que otorga a los trabajadores, sin excluir a otros que, aunque no figuren expresamente, son inherentes a la persona,



además menciona que el interés social prevalece sobre el particular y es allí donde tiene cabida el derecho de trabajo que trata de proteger a los trabajadores de la de la desigualdad frente a los patronos.

Estos Artículos también mencionan que es nula toda ley o disposición que disminuya, restrinja o tergiverse los derechos que la Constitución garantiza, por ello cuando hay varias leyes que regulan una misma situación, debe tomarse en cuenta principalmente lo establecido en la Constitución. A parte de las leyes propias, también existe diversidad de leyes internacionales llamadas Convenios que sirven de soporte a las leyes vigentes internas.

4.2. Convenios internacionales

Para poder delimitar los Convenios internacionales, primero se debe señalar que existe una organización universal creada con el propósito de proteger legal e internacionalmente a las personas trabajadoras; se originó por movimientos intelectuales, políticos y sociales e iniciativas de asociaciones y gobiernos, dando como resultado la creación de la Organización Internacional del Trabajo que por sus siglas se conoce como OIT.

Los Convenios internacionales son tratados destinados a crear obligaciones vinculantes entre la OIT y el Estado que lo ratifica, en estos Convenios internacionales se plasman



derechos importantísimos para todas las personas trabajadoras, con el propósito de tener un respaldo internacional que los ampare en situaciones laborales.

La OIT fue fundada en 1919 y es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo, sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo, y todo esto a través de la creación de Convenios internacionales. Esta organización trabaja en conjunto con los países miembros, todo país miembro de la OIT contrae la obligación de aplicar las disposiciones de un Convenio cuando lo ha ratificado.

Entre los Convenios fundamentales de la OIT se pueden mencionar los siguientes:

- a) Convenio Número 29 Sobre el Trabajo Forzoso, creado en 1930 con el propósito de regular el trabajo forzoso u obligatorio, cabe resaltar que a partir de su ratificación todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

- a) Convenio Número 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, creado en 1948 para complementar el derecho que tienen las personas de poder constituir organizaciones que busquen beneficios para los trabajadores, recalando que los trabajadores y empleadores, sin distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.



- b) **Convenio Número 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva**, creado en 1949 para la protección del derecho de libertad sindical. Dicha protección abarca la eliminación de cualquier represalia o abuso en contra de las personas afiliadas a un sindicato, dejando en claro que no se puede despedir a un trabajador o perjudicarlo por ser miembro de un sindicato.
- c) **Convenio Número 100 Sobre Igualdad de Remuneración**, creado en 1951 para preservar la igualdad de la mano de obra femenina frente a la masculina por un trabajo de igual valor. Regulando que cada estado contratante garantice la aplicación del principio de igualdad de género tanto en la contratación como en el pago de la remuneración.
- d) **Convenio Número 105 Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso**, creado en 1957 para erradicar el trabajo forzoso y prohibir toda forma de esclavitud. Este Convenio pretende dejar en claro que el trabajo debe ser un derecho y no un castigo por expresar determinadas opiniones, por participar en huelgas o como medida de discriminación racial, social o religiosa.
- e) **Convenio Número 111 Sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación**, creado en 1958 para prohibir la exclusión en el empleo por distinción de raza, color, sexo, religión, etc. Este Convenio tiene su base en la declaración de Filadelfia la cual afirma que todos los seres humano, sin distinción de raza, sexo o credo, tienen



derecho al bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- f) Convenio Número 138 Sobre la Edad Mínima, creado en 1973 para establecer que la edad mínima para trabajar es de 14 años. Este Convenio obliga a los Estados ratificantes a seguir una política nacional que asegure la abolición del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo aun nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

- g) Convenio Número 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, creado en 1999 donde se menciona que se debe erradicar el reclutamiento de niños en trabajos que por su naturaleza o condiciones, dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, también prohíbe la utilización de niños para la prostitución, actividades ilícitas, producción de pornografía, producción y tráfico de estupefacientes, así como cualquier forma de esclavitud. Por lo que todo Estado ratificante adquiere el compromiso de prestar asistencia directa para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar que estos niños puedan ser rehabilitados y reinsertados a la sociedad.

Todos estos convenios y muchos otros han sido establecidos para proteger al máximo los derechos de las personas trabajadoras y para complementar las leyes ya existentes en los países, utilizándolos como fundamento y soporte en los derechos del trabajo.



Entre los Convenios prioritarios ratificados por Guatemala en materia de derecho laboral podemos mencionar los siguientes:

- a) Convenio Número 122 Sobre la Política del Empleo, entró en vigor en 1966, creado con el objeto de estimular el crecimiento y desarrollo económico, elevando el nivel de vida, satisfaciendo las necesidades de4 mano de obra y resolver la problemática del desempleo, indicado que cada Estado debe garantizar disponibilidad de trabajo para todas las personas, teniendo libertad para escoger el empleo y la capacitación necesaria para ocupar el empleo que le convenga, que dicho trabajo sea productivo y que se tome en cuenta a todas las personas sin distinción alguna.

- b) Convenio Número 144 Sobre la Consulta Tripartita, creado en 1978 con el propósito que todo Estado miembro se comprometa a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores en cuanto a las propuestas que hayan de presentar las autoridades en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, el reexamen de convenios no ratificados, a las cuestiones que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo y las propuestas de denuncia de convenios ratificados, a fin de realizar las consultas por lo menos una vez al año.



Los Convenios Técnicos Vigentes ratificados por Guatemala son:

- Convenio Número 1 Sobre las Horas de Trabajo.
- Convenio Número 11 Sobre el Derecho de Asociación.
- Convenio Número 14 Sobre el Descanso Semanal.
- Convenio Número 16 Sobre el Examen Médico de los Menores.
- Convenio Número 26 Sobre los Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos.
- Convenio Número 30 Sobre las Horas de Trabajo.
- Convenio Número 45 Sobre el Trabajo Subterráneo.
- Convenio Número 50 Sobre el Reclutamiento de Trabajadores Indígenas.
- Convenio Número 64 Sobre los Contratos de Trabajo.
- Convenio Número 65 Sobre las Sanciones Penales.
- Convenio Número 79 Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores.
- Convenio Número 88 Sobre el Servicio del Empleo.
- Convenio Número 95 Sobre la Protección del Salario.
- Convenio Número 97 Sobre los Trabajadores Migrantes.
- Convenio Número 101 Sobre las vacaciones Pagadas.
- Convenio Número 103 Sobre la Protección de la Maternidad.
- Convenio Número 120 Sobre la Higiene.
- Convenio Número 148 Sobre el medio Ambiente de Trabajo.
- Convenio Número 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas.
- Convenio Número 161 Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo.
- Convenio Número 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales.



4.3. Código de Trabajo

Según Manuel Ossorio Código es: “un cuerpo de leyes dispuestas según un plan metódico y sistemático o una recopilación de leyes o estatutos de un país.”²⁴Entonces podemos definir que el Código de Trabajo es un conjunto de estatutos creados sistemáticamente para regular lo concerniente al trabajo y las personas que intervienen en él.

El Código de Trabajo fue creado por la necesidad de proteger los derechos y deberes de los trabajadores y establecer normas para el desarrollo de los mismos. El Código de Trabajo Decreto Ley 1441 fue emitido el 29 de abril de 1961 y es una reforma al Decreto 330 del Congreso de la República emitido el ocho de febrero de 1947, derogando algunos de sus artículos. Cobró vigencia el uno de mayo de 1947 en conmemoración al Día Internacional del Trabajo contenido en el Decreto 330. Algunos comentaristas mencionan que el Código de Trabajo Decreto Ley 1441 fue inspirado en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Este reúne y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 en materia laboral e incorpora muchos más.

El Código de Trabajo Decreto Ley 1441 es la ley principal en derecho laboral y es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales en las que se detallan los derechos y

²⁴ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 131.



obligaciones que regulan y resuelven las relaciones entre patronos y trabajadores, este inspirado en los principios fundamentales del derecho de trabajo.

Los Artículos fundamentales del Código de Trabajo son:

- a) El Artículo 1 el cual establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

El Artículo 2 preceptúa lo siguiente: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El Artículo 3 establece: “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.”

El Artículo 18 define al Contrato individual de trabajo como: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”



Estos Artículos son primordiales ya que mencionan que es lo que regula el Código de Trabajo Decreto Ley 1441, quienes son los que intervienen en la relación laboral y por medio de que vínculo se comprometen las partes que intervienen en la relación laboral. Sin embargo y no menos importante el Código de Trabajo consta de 431 Artículos y 18 títulos distribuidos así:

- a. Disposiciones generales.
- b. Contratos y pactos de trabajo.
- c. Salarios, jornadas y descansos.
- d. Trabajo sujeto a regímenes especiales.
- e. Higiene y seguridad en el trabajo.
- f. Sindicatos.
- g. Conflictos colectivos de carácter económico.
- h. Prescripciones, sanciones y responsabilidades.
- i. Organización administrativa de trabajo.
- j. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social.
- k. Procedimiento ordinario.
- l. Procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.
- m. Procedimiento en materia de previsión social.
- n. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.
- o. Ejecución de sentencias.
- p. Del recurso de responsabilidad.



- q. De las atribuciones de la corte suprema de justicia en materia laboral.
- r. Disposiciones finales.

Como se puede observar el Código de Trabajo trata de abarcar todas las áreas relacionadas a patronos y trabajadores procurando mantener un equilibrio entre ambos y estableciendo que el ente principal para el cumplimiento de estas normas es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero aun así es necesaria la creación de otras leyes que sirvan de apoyo y complemento o para regular de forma más específica ciertos asuntos.





CAPÍTULO V

5. Causas que contribuyen al incumplimiento de la legislación laboral guatemalteca

Es fácil hablar del incumplimiento de las garantías laborales, lo difícil es identificar el problema y combatirlo, partiendo del punto de que es el Estado el principal comprometido a resolver dicho problema, al considerarse que el trabajo es un derecho fundamental de las personas. El Estado garantiza el respeto a los derechos del trabajador pero quizá no invierte o no tiene un presupuesto suficiente asignado a dicha institución para que cumpla con su función.

La legislación guatemalteca tiene al trabajador como la persona que presta un servicio útil para la comunidad, pero esa fuerza de trabajo se transforma en el único bien para su subsistencia, mientras que el empleador tiene poder, no solo porque posee su fuerza de trabajo sino por la cantidad de recursos con que cuenta lo cual coloca al trabajador en desigualdad, por lo tanto el Estado debe lograr mecanismos efectivos para evitar incumplimientos que pudieran terminar en conflictos.

Según cuadros estadísticos de la Inspección General de Trabajo se puede establecer que el incumplimiento de la legislación laboral tiene un gran número de denuncias, siendo el sector que reporta mayor número el industrial que corresponde a las maquilas, seguido del comercio, de los servicios privados y un muy bajo número de



denuncias del sector agrícola, considerando que este fenómeno se da ya que es el grupo de personas que menos acceso tiene al conocimiento de la legislación laboral.

Según un estudio de la Confederación Internacional de Sindicados, basado en los informes sobre violaciones de los derechos laborales realizados entre el año 2013 y 2014, Guatemala pertenece al grupo de los países que más problemas tienen para ejercer los derechos laborales y aunque la legislación enumera una serie de derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y por lo tanto están expuestos a prácticas laborales injustas.

Las causas que contribuyen al incumplimiento de las leyes laborales en Guatemala son diversas, pero en este caso se desarrollaran las que son más frecuentes o importantes, como lo son:

- a) El desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores.
- b) La poca importancia que se da a los Convenios Internacionales.
- c) La aplicación de principios civilistas y no del derecho del trabajo.

5.1. Desconocimiento de los derechos laborales por parte del trabajador

La ignorancia en cuanto a los derechos laborales que gozan los trabajadores muchas veces es pasada por alto por las autoridades en el país, ya que un gran número de



personas que trabajan desconoce la amplia gama de derechos que les pueden brindar protección, esto es debido a que en Guatemala no se cuenta con un sistema de información en el que se haga saber a la población los derechos que les asisten.

Desde las instituciones educativas que van desde la primaria hasta el nivel diversificado (de las personas que llegan a alcanzar esos niveles educativos), no son instruidos en cuanto a sus derechos en la rama laboral, razón que motiva a que muchas veces las víctimas del autoritarismo patronal no tengan defensa efectiva alguna, ya que no informan a ninguna autoridad la situación en que laboran, lo cual tiene como consecuencia que el derecho laboral sea letra muerta o derecho no positivo en esas circunstancias. Además las personas trabajadoras pasan por alto o tienen poco interés en saber qué derechos les corresponden hasta el momento en que se enfrentan a un problema laboral y no saben qué hacer, y no es hasta ese momento en que empiezan a preguntar o a querer saber que pueden hacer.

Ejemplo de este desconocimiento son los trabajadores agrícolas, ha resultado una constante que los trabajadores desconocen sus derechos y las prestaciones que deberían percibir, por lo que existe la necesidad de impartir asesorías a los trabajadores para evitar el desconocimiento de sus condiciones de trabajo y la violación de sus derechos laborales.

En la investigación realizada por el movimiento indígena y campesino Comité de Desarrollo Campesino, reconocido por sus siglas como CODECA, se mencionan

algunos derechos laborales que son vulnerados, favoreciendo a los patronos excluyendo en sus derechos a los trabajadores, contribuyendo con la discriminación y el abuso a la hora de trabajar en el área agrícola, lo que conlleva al incumplimiento de las leyes nacionales como internacionales; como ejemplo, señala que las principales plantaciones son cultivadas fundamentalmente por mano de obra indígena, regularmente se cree que la mayoría de jornaleros son varones, por el esfuerzo físico que representa dicho trabajo, sin embargo el 25% son mujeres que son ocupadas en su mayoría por fincas cañeras, cafetaleras y bananeras, las cuales trabajan en condiciones mucho más anegadas que los varones.

La discriminación en el mercado laboral de las fincas, no solo se origina por el sexo, el grado de escolaridad, o el origen cultural, sino también se produce por la edad, ya que la edad límite aceptada es de 50 años, pero en la mayoría de los casos como buscan mano de obra joven y con energía, a los 40 años ya no son aceptados. Todas estas exclusiones no solo afianzan la discriminación sino consolidan el empobrecimiento socioeconómico de las familias del área rural.

Gran parte de los jornaleros agrícolas y ganaderos desconoce para quien trabaja, ya que la mayoría de finqueros no se relaciona con los jornaleros, sino es por medio de sus representantes o trabajadores administrativos, lo que provoca que al haber incumplimiento o vulneración de los derechos laborales de los trabajadores jornaleros, tiene serias dificultades para demandar y lograr que se restituyan o respeten sus derechos.



Además la mayoría de los trabajadores agrícolas no cuentan con contrato de trabajo escrito, sino solo verbal, exponiendo al trabajador a la arbitrariedad del patrón y a los abusos por parte de los administrativos, obligándolos a trabajar jornadas extensas que implican horas extras que no son remuneradas y si el trabajador llegare a exigir sus derechos, lo despiden y es colocado en la lista de inhabilitados para no ser contratados posteriormente. Pero lo más indignante de todo esto es el incumplimiento en el pago del salario mínimo, del aguinaldo, de la bonificación anual correspondiente, del goce de vacaciones y del seguro social.

En conclusión podemos ver claramente la serie de violaciones que ocurren en las fincas a los trabajadores agrícolas, tanto por la discriminación, por el incumplimiento de los derechos laborales y de las obligaciones de los patronos como por el desconocimiento que tienen los mismos trabajadores agrícolas de los derechos que les corresponden, por lo que al momento de emprender políticas o proyectos que busquen mejorar las condiciones de trabajo debe ser prioritario tomar en cuenta el mejorar las condiciones laborales agrícolas.

Entre los derechos más vulnerables por causa del desconocimiento de la legislación laboral guatemalteca podemos mencionar:

- a) El pago de salario mínimo menor al establecido.
- b) No denunciar la violación de sus derechos.
- c) La prescripción de los derechos laborales.



5.1.1. El pago de salario mínimo menor al establecido

El salario mínimo es la cantidad mínima de dinero, fijada por el ente respectivo, que recibe una persona en concepto de pago por los servicios prestados. Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, sean estas materiales, sociales, culturales o educativas.

En Guatemala el salario mínimo es establecido anualmente por una institución técnica y consultiva de las Comisiones Paritarias, llamada Comisión Nacional del Salario, la cual se rige por el Acuerdo Gubernativo 1319 que contiene el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos de Guatemala, que regula su organización y funcionamiento, así como el procedimiento para la fijación y revisión constante de los salarios mínimos y sienta las bases sobre las cuales se debe elaborar las recomendaciones de las Comisiones Paritarias.

La Comisión nacional del Salario se encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual debe rendir informe dentro de los quince días después de haber recibido un dictamen de las Comisiones Paritarias, enviando copia a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que realicen las observaciones pertinentes.

Después de haber realizado las respectivas observaciones se fija el salario mínimo por actividad y circunscripciones económicas. Por ejemplo de conformidad con el Acuerdo



Gubernativo Número 288-2016 publicado en el Diario de Centroamérica el 30 de diciembre de 2016, se establece el nuevo salario mínimo para el año 2017 de la siguiente forma:

ACTIVIDADES ECONOMICAS	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACION INCENTIVO	SALARIO TOTAL
NO AGRICOLAS	Q. 86.90	Q. 2643.21	Q. 250.00	Q. 2893.21
AGRICOLAS	Q. 86.90	Q. 2643.21	Q. 250.00	Q. 2893.21
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q. 79.48	Q. 2417.52	Q. 250.00	Q. 2667.52

Fuente: Diario de Centroamérica del 30 de diciembre de 2016.

El Código de Trabajo del Artículo 88 al 102 establece los salarios y medidas que lo protegen, del Artículo 103 al 115 regula lo relativo al salario mínimo y su fijación, que también desarrolla lo concerniente a la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias.

La Constitución Política de la República de Guatemala contiene en la sección octava, en el Artículo 101, lo relativo al derecho al trabajo y menciona que debe organizarse conforme a los principios de justicia social, y ¿cuáles son esos principios de justicia social?; son los principios que se fundamentan en la equidad y en la igualdad de oportunidades y derechos humanos, en el entendido que al aplicarlos, todos los individuos puedan obtener las garantías que esta Carta Magna establece y que puedan



desarrollar su máximo potencial logrando así el bien común. Además en el Artículo 102 inciso a) establece que todos tienen derecho a elegir el trabajo y las condiciones económicas que más le satisfagan y que aparte de ello les garantice al trabajador y a su familia una existencia digna.

Entonces se puede observar que existen leyes y acuerdos que contienen garantías y establecen el salario mínimo, el cual toda empresa o institución tiene la obligación de cumplir, pero que lastimosamente no es así, ya que existen muchas entidades en las cuales se contrata a personas y no se les paga el salario mínimo ni mucho menos un salario justo y los empresarios bajo excusas o amenazas les advierten que no pueden pagarles más y que si no les parece o no están de acuerdo, que busquen trabajo en otro lugar.

En conclusión se puede decir que una de las causas que contribuyen al incumplimiento del pago del salario mínimo es porque los patronos no aplican en sus empresas las leyes como debe de ser ni mucho menos se rigen por los principios de justicia social y los trabajadores desconocen que existe esa obligación para los patronos y que es un derecho que les corresponde, por lo que terminan aceptando un pago inferior ya sea por desconocimiento o por necesidad.



5.1.2. No denunciar la violación de sus derechos

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ofrece el servicio de consultas o denuncias laborales, las cuales pueden hacerse por teléfono o personalmente, se atiende a trabajadores que están laborando y continuaran laborando pero que por diversas razones tienen algún problema en la empresa. El objetivo principal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la supervisión del cumplimiento de las normas laborales, sin embargo cuenta con pocos inspectores para realizar esta labor, lo que hace imposible la verificación del cumplimiento de las normas en los centros de trabajo, dejando impune toda sanción contra aquellos patronos que no cumplen con los derechos laborales.

Algunas de las infracciones de los derechos laborales que suceden con más frecuencia y que conlleva a la violación de los mismos es la inobservancia de las condiciones pactadas dentro de los contratos de trabajo y descuentos ilegales sobre el salario.

Aunque existen entidades a las cuales los trabajadores pueden acudir, muchos de ellos no tienen conocimiento de las mismas; otros quizá conocen pero no saben cómo plantear la denuncia y otros se ven imposibilitados por la distancia o por la jornada extensa de trabajo.



Sin embargo el motivo más frecuente por el que los trabajadores no denuncian anomalías en el lugar de trabajo es porque no saben exactamente qué derechos son los que les corresponden y aunque les sean violentados al final muchos creen que es normal o se acostumbran a ello, y en la mayoría de veces es por miedo a ser despedidos. Es por ello que es mínimo el porcentaje de personas que se atreven a denunciar, muchos prefieren conservar su trabajo aunque las condiciones no sean las adecuadas.

Como dice el Licenciado Arriaga Mata “es poca la efectividad en relación a la ejecución de multas o sanciones impuestas a los patronos por la Inspección general de Trabajo, por ejemplo, fue hasta el mes de agosto de 2004 que empezaron a accionar para obtener el pago ejecutivo de las multas impuestas, después de más de tres años de haber entrado en vigencia las reformas contenidas en los Decretos Números 13-2001 y 18-2001, ambos del Congreso de la República, sin contar todos los procesos de ejecución de multas que se perdieron por no haberlos presentado en tiempo los Inspectores de Trabajo, pese a tener seis meses para realizarlo, dejando impune las violaciones realizadas, especialmente por los patronos”.

Todas estas incapacidades lo único que provocan en las personas trabajadoras es desconfianza, descontento y desanimo, al constatar que al interponer una denuncia quizá haya posibilidad que se accione, pero si llegara a suceder y se obtuviere la imposición de multas o sanciones a los responsables no es seguro que se ejecuten.

5.1.3. La prescripción de los derechos laborales

Cuando hablamos de prescripción podemos mencionar que es la pérdida de un derecho por el transcurso del tiempo, es decir que se extinguen algunos derechos por haber transcurrido determinado período, sin que esos derechos hayan sido reclamados o exigidos. Por medio de esta institución se procura la certeza y estabilidad en las relaciones laborales ya que si no se fijaran plazos quizá existiría incertidumbre o una pretensión latente en forma indefinida, lo cual sería contrario a lo que el derecho laboral pretende. La prescripción presume cierto desinterés por parte de los titulares de derechos por no ejercitarlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo declara la extinción de los mismos.

Por medio del contrato de trabajo, las partes adquieren determinados derechos y obligaciones, algunos expresamente convenidos y otros derivados del mandato legal. El derecho laboral es un derecho tutelar de los trabajadores y en el contrato de trabajo se debe incluir estipulaciones que beneficien en todo sentido a los trabajadores.

Lo que se pretende es que el mayor beneficio lo reciba el trabajador, adquiriendo frente al patrono una serie de derechos mínimos como vacaciones, aguinaldo indemnización, etc. El trabajador, por lo mismo, tiene derecho a ejercer o exigir cada una de esas prestaciones, siempre que lo haga en su oportunidad o dentro de los respectivos plazos fijados para cada situación.



El trabajador no puede renunciar a estos derechos pero si los puede perder si no los ejercita o reclama oportunamente, sobre todo en el caso de la terminación de la relación de trabajo, en el que resulta perjudicial que los reclamos del trabajo por despido se mantengan indefinidamente, pero también el patrono tiene derechos y plazos para ejercitar los mismos.

En el Código de Trabajo Decreto Ley 1441 se establecen las prescripciones para patronos y trabajadores, pero en este caso nos interesan las prescripciones que afectan a los trabajadores ya que son las personas más afectadas económicamente o las que menos saben de estas pérdidas. El derecho de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo prescribe en 20 días hábiles y para reclamar contra su patrono en los casos de despido prescribe en 30 días hábiles; y esta última prescripción es la que más nos interesa ya que este fenómeno se da a diario en los lugares de trabajo, las personas son despedidas muchas veces sin causa justificable y sin pago alguno correspondiente.

Algunas personas por la precisión de buscar otro empleo y por el desconocimiento de la prescripción de sus derechos, dejan pasar el tiempo y no hacen reclamo alguno, por lo que los patronos asumen el desinterés y optan por no realizar los pagos o hacer pagos insignificantes y los trabajadores aceptan según ellos solo para no quedarse sin ninguna remuneración, lo que conlleva a la pérdida de sus derechos y de los beneficios que le corresponden.



5.2. La poca importancia que se le da a los Convenios Internacionales

Los Convenios son compromisos que los estados contratantes adquieren con la Organización Internacional del Trabajo. La Organización Internacional del Trabajo reconocida por sus siglas como OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT formula normas internacionales de trabajo a través de convenios y de recomendaciones, con el fin de lograr unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, en estos convenios se plasma una serie de derechos que deben ser reconocidos como básicos y obligatorios.

Los Estados contratantes son los que se comprometen a formular políticas y programas para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida y aumentar las oportunidades de empleo, fomentando el cumplimiento de todos los convenios que han ratificado, sin embargo en la realidad no se cumple ni siquiera con las leyes internas que orientan el país, mucho menos con leyes internacionales, de las cuales solo hacen mención pero no tienen mecanismos que controlen si existe cumplimiento o no de los mismos.

Los Convenios son un respaldo internacional de los derechos fundamentales adquiridos que si bien es cierto son imperativos, no se les otorga la importancia que merecen, ya



que no se cuenta con un programa eficaz y aunque se han adquirido los compromisos nivel internacional, no cuentan con un mecanismo de divulgación o un poder coercitivo que verifique su cumplimiento, poco o nada se oye mencionar sobre denuncias a cerca de este tema.

El licenciado Ricardo Arriaga señala que en el año 2001, algunos trabajadores a través de sus organizaciones sindicales presentaron una serie de quejas ante la Organización Internacional del Trabajo, indicando el impedimento para ejercer las libertades sindicales, la negociación colectiva y otras situaciones; confirmándose una serie de violaciones y el desconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y de la impunidad por parte de los órganos del Estado que son quienes deben amparar su respeto y obligar a su cumplimiento; para lo cual la OIT propone:

“Demandar de los distintos poderes públicos una actitud coherente para la garantía y observancia de los derechos humanos laborales, en correspondencia con el mandato constitucional y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Desarrollar una ofensiva ante los órganos de control normativo de la OIT para demandar el cumplimiento de las recomendaciones por ellos planteadas al gobierno de Guatemala, a fin de superar las situaciones de desconocimiento y violación de los derechos laborales.”²⁵

²⁵ Arriaga Mata, Ricardo Enrique. **La impunidad laboral en Guatemala**. Pág. 8.

Con esta información podemos constatar que en la situación anterior en lugar de aplicar una sanción, solo se dieron una serie de recomendaciones, por lo que podemos concluir en que no hay efectividad coercitiva del cumplimiento de los derechos laborales aún interponiendo demandas a nivel internacional, convirtiéndose los Convenios en disposiciones simplemente escritas y no en mandatos obligatorios.

5.3. La aplicación de principios civilistas y la falta de aplicación del derecho de trabajo

En la actualidad los principios propios del derecho civil son utilizados con más normalidad dentro de las relaciones laborales, que si bien es cierto tienen cierta relación, algunos los utilizan como simulación dentro del derecho de trabajo. En la simulación en el derecho del trabajo, el simulador persigue un objetivo específico de engañar a determinada o determinadas personas, encubriendo la verdadera naturaleza jurídica del negocio que se declarará, dándole otra apariencia. En el derecho del trabajo, se encubre la relación jurídica de trabajo, por medio de relaciones jurídicas de naturaleza civil o mercantil.

El acto de la simulación en la relación de trabajo se produce en la contratación del trabajador. El contrato de trabajo, se presenta encubierto, como una contratación de naturaleza civil usualmente denominado: contrato de servicios profesionales, contrato de obra o de servicios o contrato de comodato. También se presenta como contratación

de naturaleza mercantil, denominándolo contrato de suministro, contrato de agente independiente o contrato de distribución.

En el informe de la Conferencia Internacional del Trabajo se menciona que el encubrimiento más radical consiste en hacer parecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar, o cualquier otra. Esta entidad internacional ha efectuado estudios en diferentes países del mundo, y señala la forma de disfrazar la relación de trabajo, por arreglos contractuales de usos muy frecuentes que incluyen una amplia variedad de contratos civiles y comerciales que hacen creer que se está realizando un trabajo en forma independiente.

El trabajo es la actividad física y mental que realiza una persona con un fin determinado. Pero en este caso se debe entender que trabajador dependiente es aquel que presta su servicio en relación de subordinación y se le conoce como empleado, asalariado o trabajador. Por otra parte el trabajador independiente se distingue del anterior porque no existe ninguna subordinación y comúnmente se le denomina al trabajo que realiza como trabajo por cuenta propia, por ende actualmente ha quedado fuera de la regulación del derecho del trabajo.

La relación de trabajo es un vínculo o nexo jurídico entre patrono y trabajador que persiste y no se puede sustituir bajo cualquier otra denominación. Por lo que iniciada la



labor nada ni nadie puede impedir la aplicación de los estatutos del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo siempre ha constituido la respuesta de la sociedad a una situación de desigualdad en la relación jurídica que se establece entre quien presta un servicio y quien se beneficia de ello. Dicha desigualdad la establecen los patronos al ofrecer contratos diferentes donde fijan condiciones de trabajo ilegales o inhumanas y los trabajadores al no tener opción de escoger aceptan por ignorancia o por la necesidad de adquirir un empleo.

Las anteriores afirmaciones nos llevan a pensar, la falta de fundamentación cuando se concluye que los juicios por simulación del contrato de trabajo son escasos porque el trabajador participa en el acuerdo simulatorio. El trabajador acepta un contrato inapropiado por ignorancia, en algunos casos, y más por la necesidad económica de tener un empleo.

En la mayoría de los casos, el trabajador sí conoce el contenido de su contrato, en los contratos escritos se establece expresamente que el servicio que se presta no constituye relación de trabajo, en consecuencia no se rige por las leyes de trabajo. Por otra parte el trabajador, no es quien propone la oferta del trabajo, es el patrono, en consecuencia el trabajador únicamente se adhiere al ofrecimiento del patrono.



La sustitución del contrato de trabajo, por otras contrataciones no tiene fundamento legal, si se llevan a cabo, y posteriormente se demuestra que existe una relación de trabajo, debe predominar éste, y cualquier otro contrato debe declararse nulo de pleno derecho.

CONCLUSIONES

1. En Guatemala existe una cultura de infracción de leyes a nivel general toda vez que muchos de los patronos no respetan esas estipulaciones de carácter laboral lo cual conlleva a su incumplimiento.
2. Es común que las normas laborales no se cumplan de forma sistemática en el diario desarrollo del derecho laboral, razón por la cual la población en general no concibe muchas expectativas en cuanto a sus beneficios.
3. La falta de cumplimiento de las normas de carácter laboral se debe a que carece de un sistema de coerción eficiente basado en multas verdaderamente considerables para hacerse cumplir en el caso del sector empresarial y patronos.
4. El Estado de Guatemala no cuenta con un sistema efectivo de control que verifique que las garantías laborales sean cumplidas a cabalidad toda vez que no cuenta con parámetros que realmente hagan que estas disposiciones sean correspondidas dentro del marco legal.
5. No existe un medio verificativo del cumplimiento de los convenios internacionales ni un medio coercitivo para que sea efectivo su cumplimiento.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que El Ministerio de Trabajo cuente con un sistema eficiente de concientización para hacer que los patronos respeten y cumplan las normativas de carácter laboral.
2. Es indispensable que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social verifique el cumplimiento de las normas laborales, para que la población en general obtenga los beneficios que le otorga el derecho de trabajo.
3. La Inspección General de Trabajo debe contar con un sistema de multas ajustables a cada caso según sea su impacto de cada cual, para lograr que los patronos irresponsables tengan que cumplir con sus obligaciones.
4. Es necesaria la fiscalización de entidades por parte de la Inspectores de Trabajo para el control del desempeño de las autoridades que intervienen en el que hacer laboral con el fin de que las garantías se cumplan de conformidad con la ley y con los principios del derecho laboral.
5. Es de imperativa necesidad que el Despacho Ministerial establezca un ente contralor que verifique el cumplimiento de las garantías internacionales y que cuente con un poder sancionatorio para los actores de violaciones a las mismas.





BIBLIOGRAFÍA

- ARRIAGA MATA, Ricardo Enrique. **La impunidad laboral en Guatemala**. Guatemala: Ed. Serviprensa S.A. 2011.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho Individual del trabajo**. México: Ed. Harla. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4t; 11 ed: Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. Ed. México: Ed. Porrúa 1943.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed: Oscar de Leon Palacios, 2006.
- FERNÁNDEZ, Raimundo-Leo Gómez. **Tratado de derecho laboral teórico práctico**. México: Ed. Soros. 2006.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2010.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.
- Izaguirre Navarro, Honell Osberto. **Compendio de derecho del trabajo de Guatemala**. Guatemala: Ed. Serviprensa. S.A. 2013.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.
- MONROY CABRA, Marco Gerardo. **Principios de derecho laboral**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1988.



OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas y sociales. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

ROCCO, Ugo. Tratado de derecho laboral. Bogotá: Ed. Temis, 2006.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1930.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. San Francisco. Estados Unidos. 1948.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1949.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1949.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1951.

Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1957.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1958.

Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1970.



Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1999

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1973.

Código de Trabajo, Decreto Ley 1441. 29 de Abril de 1961.