

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



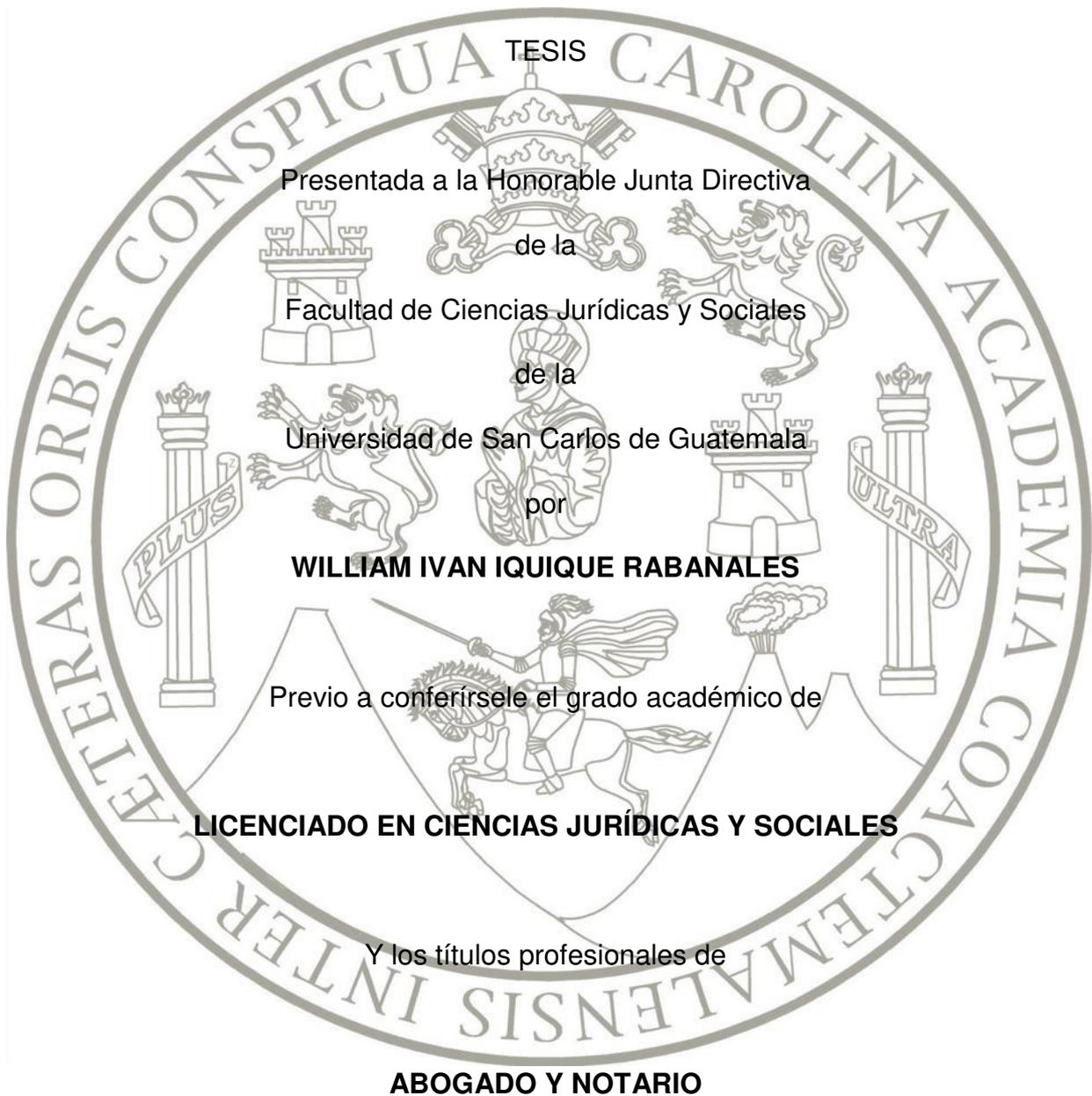
**INOBSERVANCIA PATRONAL DEL ARTÍCULO 197, INCISO J) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO AL NO PROPORCIONAR SUFICIENTE INSTALACIÓN PARA LA
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS EN ENTIDADES DEDICADAS A LA
CONFECCIÓN**

WILLIAM IVAN IQUIQUE RABANALES

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**INOBSERVANCIA PATRONAL DEL ARTÍCULO 197, INCISO J) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO AL NO PROPORCIONAR SUFICIENTE INSTALACIÓN PARA LA
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS EN ENTIDADES DEDICADAS A LA
CONFECCIÓN**



Guatemala, noviembre de 2019

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Ileana Noemi Villatoro Fernandez
Vocal:	Lic.	Jorge Eduardo Ajú Icó
Secretario:	Licda.	Alis Julieta Perez Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Gloria Isabel Lima
Vocal:	Lic.	Alex Javier Urrutia Canizalez
Secretario:	Lic.	Carlos Erick Ortiz Gomez

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 13 de junio de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, BAYRON RENÉ JIMÉNEZ AQUINO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
WILLIAM IVAN IQUIQUE RABANALES, con carné 201220694
 intitulado INOBSERVANCIA PATRONAL DEL ARTÍCULO 197, J) DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL NO
PROPORCIONAR SUFICIENTE INSTALACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS EN ENTIDADES
DEDICADAS A LA CONFECCIÓN.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 14/06/2017

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Bayron René Jiménez Aquino
 Abogada y Notario





Lic. Bayron Rene Jiménez Aquino
Abogado y Notario

Guatemala, 06 de septiembre de 2017

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Apreciable Licenciado:



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como **ASESOR** de TESIS del bachiller **WILLIAM IVAN IQUIQUE RABANALES**, la cual se intitula **"INOBSERVANCIA PATRONAL DEL ARTÍCULO 197, INCISO J) DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL NO PROPORCIONAR SUFICIENTE INSTALACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS EN ENTIDADES DEDICADAS A LA CONFECCIÓN"**. Declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analiza aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la problemática por la cual que no estás siendo advertida por la legislación laboral de Guatemala, el trámite que debe de darse a la necesidad que tiene los trabajadores en cuanto ingerir alimentos en un lugar seguro, sano, limpio y con comodidades; no obstante, las autoridades no ponen atención al mismo con lo que tiende a vulnerar el derecho a la salud y hasta la vida que se establece dentro del derecho del trabajo y en la propia Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con los derecho violados que deben garantizarse en el derecho del trabajo, sobre todo al momento de advertirse la misma y la posibilidad de sancionar a la parte patronal.
- c) La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española



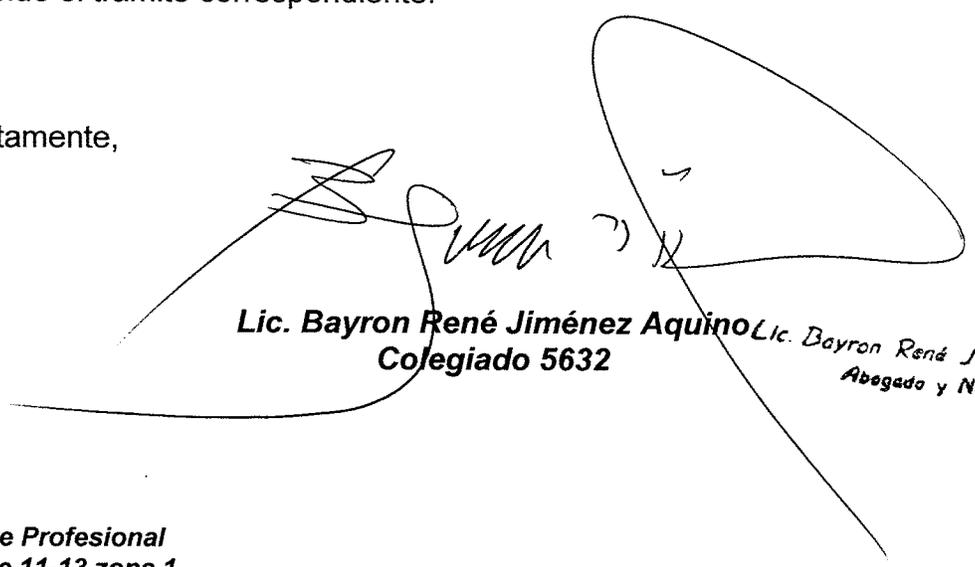
Lic. Bayron Rene Jiménez Aquino
Abogado y Notario



- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca debido a la importancia que adquiere el derecho de trabajo dentro de la sociedad ya como a través del mismo se puede tener mejores condiciones para poderse alimentar, como la sanción que debe aplicarse cuando no se cumple con ello.
- f) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se establezca un proceso sancionatorio, como que se legisle de mejor manera para dar cumplimiento a la ley.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuad al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- h) El bachiller acepto todas las sugerencias que le hicieron y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Nombramiento para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

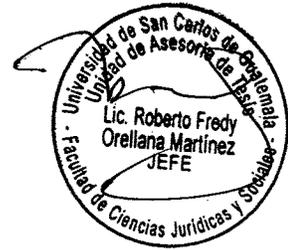

Lic. Bayron René Jiménez Aquino
Colegiado 5632

Lic. Bayron René Jiménez Aquino
Abogado y Notario

Bufete Profesional
8 calle 11-13 zona 1,
Oficina 400, Edificio Recinos
Guatemala, Guatemala
Tel: 48761796- 41333739



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WILLIAM IVAN IQUIQUE RABANALES, titulado INOBSERVANCIA PATRONAL DEL ARTÍCULO 197, INCISO J) DEL CÓDIGO DE TRABAJO AL NO PROPORCIONAR SUFICIENTE INSTALACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS EN ENTIDADES DEDICADAS A LA CONFECCIÓN. 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/JP.

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, G. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, G. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Dedico este trabajo principalmente al Ser Supremo, por haberme brindado la vida, el conocimiento y la oportunidad de haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.
- A MIS ABUELOS:** Por haberme cuidado y protegido desde mi niñez con su inmenso amor, quienes fueron mis padres, infinitas gracias mamá Refugio y papá Agustín (que en paz descanses papito).
- A MI MADRE:** Quien a través de su esfuerzo, perseverancia, paciencia, infinito amor, dedicación, ha sido siempre un ejemplo de trabajo y esfuerzo en la vida, me ha enseñado que con esfuerzo y dedicación se puede llegar al éxito, siempre ha estado ahí para apoyarme incondicionalmente y ha sido el pilar fundamental en mi formación académica, gracias mamita Angelina.
- A MI HERMANA:** Que a pesar de la distancia, siempre ha estado presente conmigo a lo largo de mi formación profesional, gracias, Jasmine, por tu cariño, amor, y animo que me brindas.



A MIS TÍOS:

Quienes en mi vida han sido como mis segundos padres, porque siempre han estado conmigo en los momentos más difíciles, infinitas gracias por todo el apoyo que me han dado y los consejos que siempre me ayudaron para salir adelante, gracias tío Eriberto y tía Nora.

A MI PRIMA:

Que ha sido como mi hermana, gracias Irlanda por darme fortaleza, cariño y apoyo incondicional.

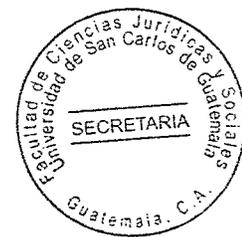
A MIS AMIGOS:

Mil gracias Joseline Castro, Mario Galindo, Daniel López, Maritza España, Amanda Pérez, Carlos Canahuí, Miguel Tupul, Camila Castillo, Nilson Morales, Stephanie Richman, Marlon Hernández, Gabriela Escobar, Ariel Gonzales, Yulina Rodas, Diana Elizabeth Pérez Arroyo, Rosalinda Jiménez y Fernanda Ajvix, quienes con su cariño y amistad me han apoyado en la vida y en mi camino profesional quienes me honran con su amistad.

A:

La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme formado académicamente a nivel superior, a quien siempre llevare en mi corazón.

PRESENTACIÓN



La elección del presente tema, ha sido por las condiciones laborales del sector trabajador en Guatemala, en lo referente a los trabajadores de confección ubicados en el municipio de Mixco.

Esta investigación pertenece al derecho de trabajo, debido a que la implementación efectiva del Artículo 197 y la entidad encargada de velar por el cumplimiento es de naturaleza laboral. La investigación toma los períodos 2013 al 2015, pues dicho fenómeno, se ha evidenciado en tal lapso. La delimitación geográfica es un centro de confección en el municipio de Mixco y departamento de Guatemala.

Siendo los sujetos de estudio el empleador y el trabajador, y el objeto de estudio el Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo. El aporte del presente trabajo de investigación es la identificación de la afectación que vive el trabajador y la propuesta de incluir e implementar el referido Artículo mediante la supervisión efectiva de la Inspección General de Trabajo.

Los trabajadores se encuentran con deficiencias por la desatención de las autoridades competentes para garantizar mejores condiciones para los trabajadores dentro de las instalaciones de maquila. De ahí la necesidad urgente de cambiar estas condiciones deplorables del sector ya referido mediante la aplicación del Artículo referido a través de la supervisión efectiva de la Inspección General de Trabajo a fin de erradicar este fenómeno jurídico social.

HIPÓTESIS



La inobservancia patronal del Artículo 197, inciso j) del Código de Trabajo ha traído como consecuencia la insuficiente instalación para la elaboración de alimentos para trabajadores en entidades dedicadas a la confección, y solo a través de una supervisión efectiva por parte de la Inspección General de Trabajo se dará el cumplimiento al Artículo referido y con ello se podrá disminuir dicha problemática jurídico-laboral.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La particularidad del hecho presentado constituye la problemática jurídico social, hechos particulares, observados mediante la observación y el análisis evidenciados de tal manera que de ello, se presenta una propuesta de carácter general, los métodos a través de los cuales se pudo comprobar la hipótesis fueron: el método inductivo, puesto que a través de las particularidades del fenómeno jurídico social se arribó al desacato patronal en relación al Artículo 197 apartado j), así como el método analítico, que llevó a concluir que únicamente la supervisión efectiva de la Inspección General de Trabajo erradica la arbitrariedad patronal y la observancia del Artículo referido.

La base en la presente comprobación de hipótesis consiste en el resguardo que el Estado debe otorgar a los trabajadores del sector de confección textil, al obligar el cumplimiento al patrono mediante la Inspección de Trabajo el proporcionar instalación suficiente para elaborar y consumir alimentos el trabajador.

La obligación estatal mediante la Inspección General de Trabajo, de supervisar efectivamente donde el patrono cumpla con lo dispuesto en el Artículo 197 inciso j) es viable puesto que deviene de voluntad política del Ejecutivo de hacer cumplir la ley laboral y que es la finalidad para lo que fue constituido el Estado de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Definición.....	1
1.1. Origen.....	6
1.2. Características.....	12
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	15
1.4. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	22

CAPÍTULO II

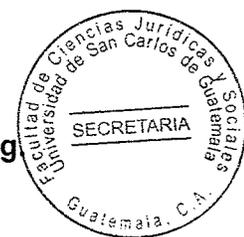
2. Derecho laboral comparado.....	29
2.1. Derecho laboral en México.....	32
2.2. Derecho laboral en El Salvador.....	35
2.3. Derecho laboral en Colombia.....	37

CAPÍTULO III

3. Fundamento ordinario de las instalaciones.....	39
3.1. Las relaciones laborales del trabajador con el empleador de maquila..	43
3.2. Condiciones de las instalaciones para preparar alimentos.....	48
3.3. Prioridad en la preparación de alimentos de los trabajadores.....	51

CAPÍTULO IV

Pág



4. Las condiciones jurídico-laborales ante la inobservancia patronal del Artículo 197, inciso j) del código de trabajo.....	53
4.1. Consecuencias alimenticias que se causan a los trabajadores de maquila ante la falta de instalaciones para la preparación de alimentos.....	56
4.2. La Inspección General de Trabajo debe inspeccionar la existencia de instalaciones dentro de las maquilas.....	58
4.3. Beneficios que se obtendrán al observar y aplicar el Artículo 197 inciso j) del Código de trabajo en los centros de maquila.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69

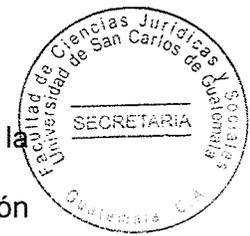
INTRODUCCIÓN



En el primer Artículo de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra el postulado que el Estado se configura para otorgar seguridad a la persona y la familia, su fin supremo es la consecución del bien común, empero, la realidad que vive el trabajador de maquila, quien constituye un grupo importante de la sociedad guatemalteca, es contraria a la seguridad y el bien común, toda vez que sus derechos laborales son vulnerados, específicamente, en que el patrono no cumple con proporcionar local para la elaboración de alimentos del trabajador y si lo otorga, con carencias sanitarias, de seguridad y salubridad, sin que exista una supervisión constante por parte del Estado a través de la Inspección General de Trabajo, lo que conlleva a dejar en indefensión de sus derechos al trabajador de maquila.

Es el Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo, impone la obligación al patrono de proporcionar local seguro al trabajador para la elaboración y consumo de alimentos dentro de los centros de trabajo, empero la arbitrariedad patronal de inobservar tal disposición ha provocado la vulneración de los derechos humanos y laborales del trabajador guatemalteco, sin que exista actuación eficiente por parte del Estado a través de la Inspección General de Trabajo.

Debido al letargo estatal de consentir la arbitrariedad patronal de inobservar éste, la disposición ordinaria laboral, el trabajador se ha visto sumido al olvido y vulneración de sus derechos humanos y laborales, puesto que al no contar con local seguro para alimentarse, pone en riesgo su salud y su misma vida. Debido a la displicencia



estatal se desprende la propuesta de que el Organismo Ejecutivo, a través de la Inspección General de Trabajo y éste de sus supervisores, realice una supervisión efectiva a tal punto de ejercer presión y obligar a los patronos a cumplir con la disposición establecida en el Código de Trabajo, lo que constituye el objeto de la presente investigación.

La investigación se estructura de la forma siguiente: El capítulo I, se abordan aspectos generales sobre el origen, fuentes, características y principios del Derecho de Trabajo; el capítulo II, se compone del derecho laboral comparado de Guatemala con países de México, Salvador; el capítulo III, aborda el fundamento ordinario de las instalaciones, las relaciones laborales del trabajador con el empleador de maquila y la prioridad en la preparación de alimentos; para el capítulo IV, contiene, las consecuencias jurídico-laborales ante la inobservancia patronal del Artículo 197, inciso j) del Código de Trabajo, La Inspección de Trabajo debe inspeccionar la existencia de instalaciones dentro de las maquilas y beneficios que se obtendrán al observar y aplicar Artículo 197, inciso j) del Código de Trabajo en los centros de maquila.

En el presente estudio se utilizó el método inductivo, puesto que a través de las particularidades del fenómeno jurídico social se arribó al desacato patronal en relación al Artículo 197 apartado j), así como el método analítico que llevó a concluir que únicamente la supervisión efectiva de la Inspección General de Trabajo erradica la arbitrariedad patronal y la observancia del Artículo referido, así como segmentar la norma jurídica objeto de análisis.

CAPÍTULO I

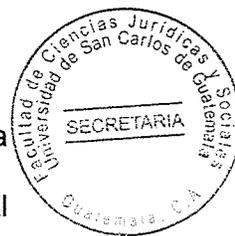


1. Definición

De conformidad con lo investigado, el derecho de trabajo, constituye una rama importante dentro de la estructura jurídica del ordenamiento legal en Guatemala así como del derecho público, puesto que, a través de ésta, el Estado pretende cumplir su finalidad de alcanzar el bien común para todos los miembros de la población y más, en específico, para las partes dentro de un vínculo económico jurídico, es decir, los patronos y trabajadores inmersos dentro de una relación laboral, lo que le hace imprescindible su práctica, al derecho de trabajo, en la obtención y alcance de la paz y armonía social en Guatemala.

En Guatemala, las instituciones laborales –salario, jornada y prestaciones etc.- así como la ciencia laboral misma, han transcurrido por lapsos muy oscuros para constituirse en una rama del derecho público privativa de los asuntos laborales, puesto que, en la historia se ha evidenciado justamente que el derecho de trabajo, ha tenido un costo muy alto, de cobrar vidas humanas, en su búsqueda de resguardar las relaciones de trabajo de patronos y trabajadores y más, en buscar la equidad o igualdad, entre patronos y trabajadores, de ahí, de esa búsqueda es que deviene, la percepción de que el derecho de trabajo es un derecho obrero.

Sin embargo, la finalidad en este apartado, no es ahondar en los avatares del derecho de trabajo, sino otorgar una referencia sucinta de dicha rama del derecho y, a su vez, adentrar en la concepción y su significado, haciendo acopio de algunas



definiciones otorgadas en relación al derecho laboral, de tal manera, que permita tener un conocimiento de lo que debe entenderse por dicha rama del derecho. El autor guatemalteco Luis Fernández Molina, en su texto Derecho Laboral Guatemalteco, en relación al derecho laboral, lo define de la forma siguiente: “Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del Derecho Público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Considerando dicha exposición parece pertenecer más al Derecho Social.

Los que sostienen de esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores. Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclama la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían en esa época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Esta corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue. Sostiene la necesidad constante de tutela estatal y



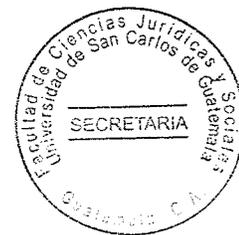
propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras aéreas del quehacer humano. Entre otras ideas encuentra su cimiento ideológico en el concepto de justicia distributiva, enunciada por Aristóteles. Es clara la diametral oposición de esta corriente con la privatista, que reclama una retracción de la participación estatal para dar lugar a un mayor ámbito de libertad contractual entre las partes.”¹

Es evidente que, el control que el Estado ejerce en relación al vínculo entre patronos y trabajadores, es un control directo, es por ello que se entiende que el derecho de trabajo es de naturaleza pública, debido a que es aceptada por la mayoría de tratadistas y estudiosos del derecho de trabajo, así como las corrientes en relación a su origen, también se inclinan por establecer que el derecho laboral tiene su origen en el derecho público.

En lo relativo a definir al concepto derecho laboral, es preciso acotar que existen diversas significaciones, procurando cada una de éstas definiciones, contemplar de forma general, la esencia misma de dicha rama del derecho, de tal cuenta que, se transcriben las siguientes definiciones en relación al derecho de trabajo: Ossorio Manuel en su Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de la forma siguiente: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 63.

dependiente.”²



Así también se acota la definición siguiente: “En un principio, y en función de su origen, se le llamó Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”³

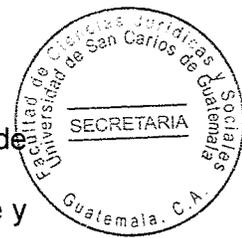
Se aporta también esta otra definición del derecho de trabajo: “Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.”⁴

Mendoza Ricardo y Mendoza Beatriz en el Libro Constitución Aplicada definen el derecho de trabajo así: “la facultad que tiene toda persona de ganarse la vida

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 305, y lo cito en el cuerpo de la tesis.

³ redusacunoc.tripod.com. **Derecho del trabajo**. (Consultado: 10 de septiembre de 2016)

⁴ <http://definicion.de/derecho-laboral/#ixzz3Aws7kRsu>. **Definición de derecho laboral - Qué es, Significado y Concepto**. (Consultado: 15 de agosto de 2016)



mediante el desempeño de cualquier profesión u oficio libremente escogido, de acuerdo con las capacidades, conocimientos o vocación de cada persona, siempre y cuando no atente contra la seguridad, salubridad, moralidad u orden público.”⁵

Y por último se presenta la definición de derecho laboral de la forma siguiente: “Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.”⁶

Empero, aún y cuando las definiciones son diversas y que varían en su construcción y estructura, cabe resaltar que existen aristas comunes a dichas definiciones puesto que, tales definiciones contemplan, que el derecho laboral tiene por objeto normar los vínculos económicos jurídicos, los conflictos que ocurren por dicha relación así como la creación de instituciones para solventar cualquier discrepancia nacida con ocasión de las relaciones que mantienen patronos y trabajadores.

De tal manera que las definiciones, son esas estructuras de palabras que llevan a tener una comprensión evidente del concepto del derecho de trabajo, de tal manera que, teniendo presente que debe entenderse por derecho laboral, se enfile a los aspectos más específicos del presente trabajo de investigación.

⁵ Mendoza G Lissette Beatriz. y Mendoza Orantes Ricardo. **Constitución aplicada**. pág. 136.

⁶ <http://definicion.de/derecho-laboral>. **Definición de derecho laboral - Qué es, Significado y Concepto**. (Consultado: 15 de agosto de 2016).

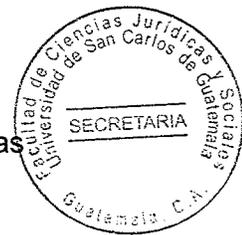


1.1. Origen

Para conocer el origen del derecho de trabajo, es necesaria adentrarse en la historia misma del derecho de trabajo y exponer el contexto histórico dentro del cual se ha desarrollado, es por ello que, en la época primitiva para sobrevivir, el hombre, aprovechaba los frutos que generosamente le otorgaba la naturaleza, por otra parte, la caza también era parte de las actividades que se realizaban para obtener alimentos así también se hacían actividades relativas a la pesca, procurando, el ser humano, apropiarse de la bonanza de la naturaleza, de tal cuenta que tales actividades formaban parte del qué hacer cotidiano del hombre en dicha época. Empero, dicha actividad hoy, puede aducirse que es la génesis del derecho de trabajo.

El concepto trabajo y el de derecho puede afirmarse con seguridad que son recientes en cuanto a su concepción de ciencia del derecho público, razón que hace necesario presentar una línea histórica de forma sucinta, la evolución y consolidación del derecho de trabajo como tal, para ello, se hace acopio de lo desarrollado por Sandoval René, en su Libro Apuntes Críticos sobre la Historia del Derecho de Trabajo, quien expone: “Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo.

No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente

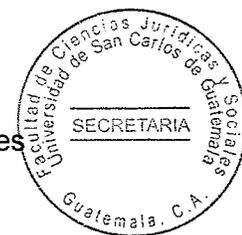


y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

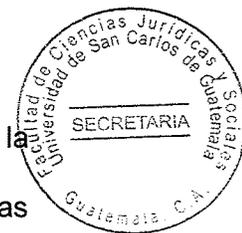
Época colonial: El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Leyes de indias: Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

- a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes;
- b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas;
- c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche;
- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales;
- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos;



- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados;
- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes;
- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;
- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés;
- j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo;
- k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes;
- l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones;
- m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar;
- n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.



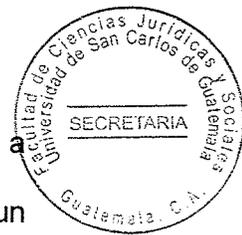
Época independiente: El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas.

En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.⁷

La lucha por los derechos del trabajador, data desde siglos atrás, sin embargo, es a partir de la época de la colonia en la que puede observarse un atisbo de mejora en

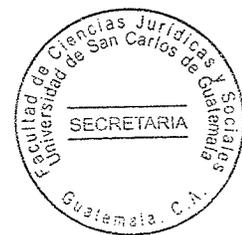
⁷ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 73



cuanto a sus condiciones y desarrollo dentro del ámbito laboral, empero, previo a esa mejora –que proviene de la creación de Leyes de Indias-, se vivía en un ambiente de atrocidades y de arbitrariedades por parte de los colonos y su trato con los trabajadores que más que trabajadores realizaban una función más de esclavitud, aspecto que los ubicaba en una posición de olvido en cuanto a sus derechos laborales.

No es sino hasta que los religiosos estando en tierras conquistadas por los españoles, dan cuenta a la monarquía española, de la necesidad de atender los flagelos y atrocidades a las que eran sometidos los conquistados en su relación de trabajo. Al tener noticia la Corona española de ello, dispone a través de sus juristas establecer un instrumento de índole jurídico, que viniera a regular o resguardar de cierta manera los derechos de los conquistados y es, a partir de ello que, nace las conocidas Leyes de Indias, a través de las cuales ya empieza a darse un atisbo de regulación y justicia en cuanto a los salarios y tratos por parte de los colonos hacia los colonizados, quienes debían de realizar actividades febriles sobre propiedades o territorios de los que les habían despojado.

Posteriormente a las Leyes de Indias, tales normas, van sufriendo una evolución y es, justamente que el derecho de trabajo en Guatemala, nace bajo la sombra del Derecho Civil, debido a que se encontraban reguladas las relaciones laborales en el primer Código Civil, empero, por el transcurso del tiempo ha adquirido autonomía, en relación a esto se hace acopio de lo siguiente “Para salvaguardar y garantizar los derechos de los trabajadores se estableció el Código Civil de 1877, el cual estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de



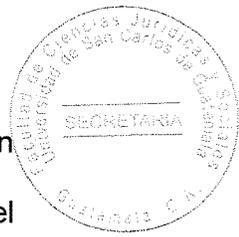
carácter laboral que hubo en Guatemala.

A partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, se puede establecer como ejemplo el Decreto Número 486, de 1984 el cual en su Artículo seis establece que no se podía cometer ningún abuso o presión en la contratación laboral, de lo contrario será llevado a los tribunales de justicia, con este decreto se puede observar que los trabajadores ya no eran tratados como esclavos o tenían unas condiciones malas, sino se les implantaba respeto.

En el año de 1920 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo de las etapas en la historia del movimiento obrero guatemalteco, una de las más importantes comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera, que abarcó del año 1920 a 1921, éste sindicalismo su origen es la miseria y el aislamiento de las clases trabajadoras: Básicamente el sindicalismo le confiere la necesidad de defensa de las clases trabajadoras y consecuentemente de conducir las, agrupar las y orientar las, y darle a todo ello un contenido y una finalidad.

Es gracias al sindicalismo que en el año de 1921 se constituyó la primera celebración del uno de mayo. El proceso del sindicalismo continuó con el general José María Orellana quien abarcó del año de 1921 al 1926; de igual manera dentro de estos años, se produjeron varias huelgas en acción del reconocimiento del trabajo que se ejercía y así ejercitar un derecho laboral legal, respetuoso y centrado.”⁸

⁸ <https://linea-derecho-laboral> (Consultado: 12 de septiembre de 2016)

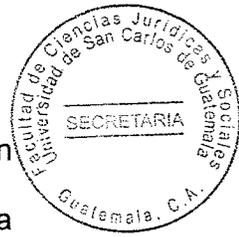


A partir de los diversos acontecimientos suscitados en los Siglos XVIII y XIX en Guatemala, en relación a que en decretos emitidos en dichas épocas, dentro del territorio guatemalteco, se prohibía ejercer presiones a los trabajadores por parte de patronos, a tal punto que, quien se atrevía a realizarlo sería llevado a tribunales de justicia. De tal manera fue ganando espacio y reconocimiento los derechos de los trabajadores, así como la legislación e instituciones laborales que llega a tener un profundo respeto y reconocimiento mediante la agrupación de trabajadores a través de la sindicalización en 1920 en Guatemala, año o época a partir del cual, puede expresarse que el derecho de trabajo tiene un lugar de respeto y por ende hacia los trabajadores.

1.2. Características

Toda rama de derecho, posee características inherentes, las cuales las particulariza y a su vez las diferencia de las otras ramas del derecho. De tal manera que para el presente trabajo de investigación, traer a colación las características del derecho de trabajo es sustancial, debido a que constituye parte fundamental para el conocimiento y comprensión del derecho de trabajo, puesto que el intitulado principal de la presente investigación deviene de esta rama del derecho.

Si bien es cierto, puede enunciarse un número extenso de características del Derecho de Trabajo, es fundamental precisar y hacer acopia de aquellas que son recurrentes en su trato por parte de estudiosos y conocedores del Derecho de Trabajo, de tal forma que se anotan los siguientes:



a). Es un derecho público: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptible de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley.⁹ Cómo se ha venido desarrollando, el Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho Público, debido a que existe un control directo por parte del Estado en relación al vínculo que existe entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. Las normas laborales, las cuales deben ser observadas obligadamente por las partes dentro de una relación de trabajo.

A diferencia del Derecho Civil, por ejemplo, existe la libertad para contratar y que lo más importante es la dación de voluntad de las partes, en el Derecho de Trabajo, debe observarse que para contratar, el patrono al trabajador, existe un salario mínimo que debe ser otorgado y que no puede ser disminuido, es decir que, la voluntad de las partes no es libre en la estipulación de salario, por ejemplo, sino que debe ser observado el salario mínimo vigente al tiempo de contratar al trabajador y que en ningún caso debe o puede ser disminuido sino que únicamente superado, es pues una característica del Derecho de Trabajo de ser eminentemente público, debido al accionar directo que debe realizar el Estado en la relación de patronos y trabajadores.

b). Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores: En materia procesal cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio en la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso. Las leyes que regulan las

⁹ Biblioteca.oj.gob.gt. **Libertad Emerita Méndez Salazar**. Universidad de san Carlos de Guatemala. (Consultado: 25 de agosto de 2016)



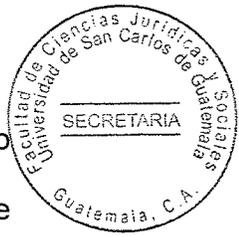
relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”¹⁰ Debido a la evidente desventaja que tiene el trabajador frente al patrono, otra característica es la de ser tutelar y proteccionista el Derecho de Trabajo, debido ciertamente a que la desventaja estriba en el factor económico que posee el patrono, en tanto lo único que tiene el trabajador es su fuerza de trabajo, pudiendo ser esta fuerza intelectual, física o de ambos.

El derecho es el vehículo o debe serlo, para buscar y encontrar la justicia, de tal manera que esta característica del Derecho de Trabajo, de tutelaridad, se instaura justamente para equiparar las fuerzas entre patronos y trabajadores y obtener así el Estado, la protección y resguardo hacia el trabajador, debido a que éste es la parte más débil dentro de la relación de trabajo y, con el fin de obtener, un ambiente conciliatorio y de satisfacción social.

c). Es un derecho dinámico: Lo dinámico del derecho del trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración al regular las relaciones salariales de producción. Y estas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo, Comités Ad-Hoc, etc.”¹¹ Como todo producto cultural, el derecho también es una creación del hombre a través del cual se manifiesta la voluntad, el presente tanto en lo político, jurídico, social y sobre todo económico, de tal manera que, también debe acompañar, el Derecho de Trabajo el

¹⁰ **Ibid.** Pág. 12

¹¹ **Ibid.** Pág. 12



dinamismo que cada uno de éstos factores imprime en la vida del hombre, puesto que tales factores están en un constante fenómeno evolutivo, por ello, el derecho de trabajo es dinámico.

1.3 Fuentes del derecho laboral

Dentro del aparatado de origen del Derecho de Trabajo, se realizó una sucinta línea histórica para presentar el aspecto evolutivo e histórico de esta rama del derecho público, empero, existe otra arista muy esencial para ampliar el conocimiento de éste derecho, siendo esta su fuente, de tal forma que se anota la definición del concepto fuente, para posteriormente tratar las fuentes del Derecho de Trabajo. El Autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien en su libro El Derecho Laboral Guatemalteco, refiere en relación a fuente, lo siguiente: “El termino fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del Derecho, desde que inicialmente fue formulada.

A manera de ejemplo, el querer buscar la FUENTE de un rio, sería como buscar su nacimiento o el querer encontrar el lugar de donde salen las aguas de la tierra, por lo tanto, cuestionar las fuentes del Derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del Derecho. Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

El estudio de las fuentes del Derecho de Trabajo adquiere gran importancia debido a que este es un derecho de reciente creación, que necesita nutrirse de las



motivaciones y fundamentos que le dieron origen, situación que recubre con mayor trascendencia, debido a que es un Derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales.”¹² El objeto de citar al autor guatemalteco, es para conocer el origen, comienzo o génesis, es decir, de donde surge el derecho de trabajo. Habiendo comprendido la expresión fuente, se procede a exponer cuántas clases de fuentes existen y cuál es la principal para el derecho de trabajo.

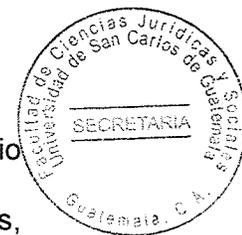
“Fuentes reales: También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan las sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que se obtendrán las normas jurídicas para el Derecho Público.

Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de normas positivas. Por ejemplo, la molestia que ocasiona el humo de cigarro, es la fuente real que motivara la creación posterior de una fuente normal: se prohíbe fumar. En el Derecho Laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales.”¹³

Las fuentes reales se refieren a los hechos o actos de las personas dentro de la sociedad y que tienen consecuencia jurídico laboral, así como se hace referencia al

¹² Op. Cit. Pág. 79

¹³ *Ibíd.* Pág. 79



fenómeno de revolución industrial, puede decirse que también que el cansancio físico ocasionado por las extensas jornadas de trabajo –dieciocho horas continuas, cansancio que se reflejaba en el rendimiento y productividad de trabajadores quienes reflejaban agotamiento físico- que se realizaban en épocas anteriores, llevó a regular las jornadas de trabajo, de tal cuenta que ahora, existe por ejemplo, regulación de jornadas de trabajo dentro del Código de Trabajo en Guatemala y que, no debe exceder de ocho horas diarias en caso de la jornada diurna.

Los fenómenos sociales entonces, constituyen fuente real y primordial para la creación de instituciones y de legislación en general, del derecho de trabajo. Otra de las fuentes del derecho de trabajo, también desarrolladas por el autor guatemalteco Molina Luis, son las fuentes formales a las cuales trata de la forma siguiente: “Fuentes formales: Son las formas o manera de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer. En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista:

- a. Conocimiento y creación de la norma jurídica.
- b. Aplicación de la misma.”¹⁴

Las fuentes formales, debe entenderse que se refiere al ordenamiento jurídico que ya contempla las conductas de los trabajadores, así como los derecho y

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 79

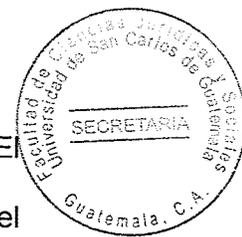


obligaciones que deben ser observados, resguardados y practicados, los cuales comúnmente se encuentran en el ordenamiento jurídico laboral. La fuente formal, se encuentra legitimado constitucionalmente, a partir de que los diputados al Congreso de la República son elegidos por los ciudadanos en ejercicio de sus derechos y que, en el Artículo 174 Constitucional así como en la Ley Orgánica de Organismo Legislativo se faculta a los 158 diputados al congreso crear, modificar o derogar leyes, en ese sentido la fuente formal, radica en todas las formalidades –iniciativa, presentación, discusión, sanción promulgación y publicación- que conlleva la creación de ley.

Por otra parte, el autor realiza o desarrollar también las fuentes escritas, no escritas, legislativas, contractuales, generales, específicas y formales generales por el autor ya aludido, los cuales son las distintas formas de normación, tanto colectiva como individual, el autor las desarrolla así: Fuentes escritas por antonomasia, la ley, además los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo -estos dos últimos son exclusivos del Derecho Laboral-.”

“Fuentes no escritas: La costumbre, la equidad.”¹⁵ La costumbre puede tomarse como fuente no escrita del derecho de trabajo, siempre que no contravenga las disposiciones de la fuente de carácter formal, en tanto la equidad, es tomada como fuente también, toda vez que es considerada como un principio general del Derecho, de tal cuenta que es una fuente de aplicabilidad para la mayoría de las ramas del derecho.

¹⁵ *Ibid.* Pág. 79

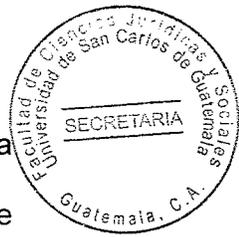


“Fuentes contractuales: Pacto o convenio colectivo de condiciones de Trabajo. El pacto Colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional Artículo 53 del Código de Trabajo guatemalteco. Ello implica que las partes son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo, o el que haga sus veces. Sin embargo, esa ley profesional tiene solo aplicación dentro del ámbito de la empresa región o industria y para efectos de tipo laboral exclusivamente.”¹⁶ Siempre observando y respetando los derechos mínimos adquiridos y susceptibles de ser superados, los contratos colectivos, los pactos colectivos así como los convenios son constitutivos de normación colectiva y que vienen a regir las relaciones entre trabajadores y patronos, según el Artículo 53 del Código de Trabajo guatemalteco.

Y para finalizar lo relativo a las fuentes del derecho de trabajo, se hace referencia a lo siguiente: “Fuentes formales generales del derecho: Estas fuentes son las que son generales a todas las ramas del Derecho Tenemos entre ellas:

La ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina: La Ley. Es la mayor fuente formal del Derecho de Trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundante, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación es contrapartida. No necesariamente renunciar a prestaciones adquiridas, tomando en cuenta la limitante legal, pero si en compromiso de mejorar la productividad y el rendimiento.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 80



En muchos sentidos, el pacto colectivo suple a la ley, ya que la supera en cuanto a beneficios para los trabajadores. Por lo mismo, para un empleador la ley laboral se fundamenta en diferentes normativas; por una parte el código de trabajo y leyes complementarias, pero también aplican el pacto colectivo de empresas, pacto colectivo de industria o región en su caso. Por lo mismo, los pactos colectivos tienen su propio campo de aplicación en las relaciones laborales. A tal punto se manifiesta la importancia de los pactos colectivos, que en muchos centros de trabajo son elaborados con una técnica superior a la de muchos códigos u otras leyes.

El pacto colectivo de industria, región o actividad: Este tipo de pacto tiene mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que tiene aplicación a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Los interlocutores de este pacto, por lo mismo, serían los representantes de un amplio sector productivo que aglutina a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por las otras federaciones o confederaciones sindicales.

Debido al poco arraigo que en Guatemala ha tenido la negociación colectiva, la mayoría de los casos son de pactos de empresas o bipartitos y prácticamente no existe a la fecha negociaciones tripartitas. Sin embargo, se manifiestan intentos para materializar este tipo de negociación.

El convenio colectivo: Este viene a ser una modalidad del pacto colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido es un comité ad-hoc. El articulado de los pactos colectivos,



Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo, hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma.

Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina convenio colectivo. Se aprovecha, por extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos Artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por una y mil causas.

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los convenios colectivos irán cediendo su puesto a los pactos colectivos. Los pactos colectivos, al igual que los temas sindicales, merecen un estudio especial, aunque propio del Derecho Colectivo de Trabajo.¹⁷

Como se ha anotado, los convenios, contratos y pactos colectivos son considerados fuentes del Derecho de Trabajo, entendiendo que dichas disposiciones de carácter colectivo deben de observar previo a pactarse, las disposiciones establecidas en las leyes laborales desde lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias -Código de Trabajo- y reglamentos.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 82



Dentro de la diversidad de fuentes a las que se hace alusión en este apartado, la más importante para el derecho laboral, sin detrimento de la importancia de las demás fuentes, es la ley. La ley, como el máximo convenio y unión de voluntades de las personas en crearla y aceptarla, de tal manera, que la ley, es para el derecho de trabajo su fuente principal y, todos los actos atinentes a la materia de trabajo deben estar sujetos a las disposiciones legales que emanan de los cuerpos normativos laborales y siendo interpretadas a su vez de conformidad con los principios constitucionales en materia de trabajo.

1.4. Principios del derecho laboral guatemalteco

Debido a que el concepto principio, es muy recurrente su uso en el léxico o argot jurídico, cabe importante desarrollar su significado dentro de éste apartado, toda vez que ello llevará a obtener una comprensión clara de dicho concepto, para ello, es importante realizar la pregunta siguiente: ¿Qué debe entenderse por principio?, sin ánimo de establecer una definición única ni mucho menos, puede exponerse que, por principio no debe saberse que únicamente es la iniciación o comienzo de algo, que por demás, es una definición latu sensu.

Por principio debe entenderse lo siguiente: “Toda disciplina jurídica para existir, como disciplina autónoma requiere de principios que la sustenten. Eso sucedió con el derecho laboral cuando se desmembró del derecho civil en el Siglo XIX. De allí, que los Principios del Derecho Laboral cobren vital importancia en la proposición normativa por parte del Legislador, en la aplicación del derecho por parte de los operadores jurídicos en materia laboral y en la unificación jurisprudencial de nuestro país.



En el derecho laboral, ese derecho que nace profundamente para tratar de lograr un equilibrio entre aquel que solamente tiene su fuerza laboral como medio para obtener una subsistencia digna y el requirente de trabajo humano, que posee la fuerza del capital a la hora de la negociación de las condiciones laborales y salariales, se torna una exigencia necesaria determinar principios diferentes que regularán esta disciplina atípica que sale del molde tradicional del derecho, hasta ese entonces visualizado...”¹⁸

Si bien es cierto, por principio debe entenderse que son esos sustentos sobre los que descansa cada rama de derecho, puede expresarse con mayor claridad que un principio es, para el interés del trabajo presente, ese conjunto de lineamientos que crea interpreta y aplica la norma jurídica, pudiéndose hacer referencia a los principios de tutelaridad, *mínimum* de garantías sociales y necesario e imperativo etc. De tal manera que resulta necesario no solamente enunciar tales principios sino también desarrollarlos a partir que, debe entenderse que sobre estos principios descansa e interpreta el derecho de trabajo.

La equiparación de trabajadores y de patronos, tiene como fin armonizar el capital y la fuerza de trabajo, los cuales son aportes fundamentales para alcanzar el desarrollo de la sociedad. Empero, este principio obliga a que las normas jurídicas laborales, sean observadas y atendidas para su cumplimiento en todos los sectores de trabajo, sin exceptuar el sector textil. Las características ideológicas contenidas en el quinto considerando del Código de Trabajo Decreto Legislativo 1441 del

¹⁸ M.monografias.com. **Derecho laboral**. (Consultado: 16 de octubre de 2016)

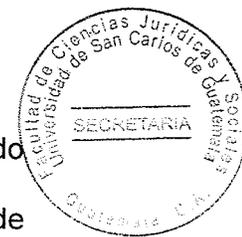


Congreso de la República, son consideradas por los tratadistas como principios y, el principio tutelar, es un principio fundamental para la equiparación e igualdad entre patronos y trabajadores, toda vez que existe una diferencia esencial entre ambos – patronos y trabajadores-, siendo este el factor económico.

Es sabido que el derecho, busca que su aplicación dé, como consecuencia o fin máximo, la justicia, en tal sentido, el derecho de trabajo a través de sus normas o disposiciones legales debe equiparar dicha relación entre patronos y trabajadores y, que éste principio debe velar por la parte débil, para alcanzar la equiparación de fuerzas entre las partes de toda relación laboral, a tal punto que se resguarden así, mediante el principio tutelar, los derechos y garantías establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, como ley suprema del Estado guatemalteco, así como las disposiciones ordinarias y reglamentarias e individualizadas.

En relación a este principio tutelar tan fundamental para el derecho de trabajo, el tratadista guatemalteco Molina Luis refiere:

a). Tutelar: La producción del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc.



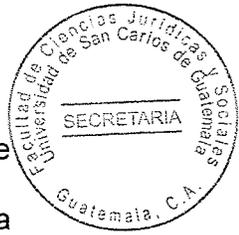
De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”¹⁹ Otro trato o desarrollo del principio tutelar es, dentro del derecho de trabajo, el que se refiere a continuación: “Puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.”²⁰ La finalidad del presente principio entonces, es establecer igualdad entre patronos y trabajadores otorgando protección preferentemente al trabajador, toda vez que éste es quien se encuentra en mayor grado de susceptibilidad de ser vulnerados sus derechos laborales.

b). Mínimo de garantías sociales: “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador. Mínimas: Se consideran así porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus

¹⁹ Molina Fernández. *Op. Cit.* Pág. 2

²⁰ Redusacunoc.tripod.com-*Del trabajo*. (Consultado: 04 de julio de 2016)



actividades salario mínimo.”²¹ Como se ha tratado en el desarrollo del presente trabajo, el derecho laboral, ha sido uno de los más sufridos en su reconocimiento, a tal punto de derramarse sangre porque a los trabajadores se les reconociera sus derechos, tal como se han alcanzado hasta hoy día, así, el principio de garantías mínimas, alude a que los derechos reconocidos en las leyes laborales, no pueden tergiversarse ni disminuirse, deben ser respetados y superados de ser posible.

c). Necesario e imperativo: Es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común.

¿Cuáles son los medios para superar las garantías mínimas?

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo (de manera muy especial y esto es así porque es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual éstos logran realmente la superación de las garantías mínimas).²²

El principio de necesidad e imperatividad refiere que debe observarse y respetarse forzosamente las disposiciones laborales en la relación jurídico económico entre

²¹ <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>. (Consultado: 20 de septiembre de 2016)

²² Ibid



patronos y trabajadores, quienes pueden convenir en sus intereses sin dejar de observar lo dispuesto por la normativa jurídico laboral.

d). Realista y objetivo: porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, Artículo 18 del Código de Trabajo. 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 y tangibles, dicho en otras palabras, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente Justas, Artículo 19 y cuarto considerando literal "D" del Código de Trabajo."²³

El principio realista y objetivo, radica en que el derecho laboral, no puede alejarse del entorno de realidad del sujeto, toda vez que de hacerlo, estaría soslayando la objetividad que amerita la norma jurídica laboral y regulando subjetivamente las relaciones de patronos y trabajadores, lo que supone desde allí, la transgresión para los derechos de los sujetos inmersos en el vínculo económico jurídico laboral.

²³ **Ibíd.** Pág. 84



CAPÍTULO II



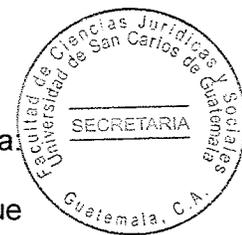
2. Derecho laboral comparado

Se considera que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la base o piedra angular y fundamental dentro de la legislación en general y así mismo de la legislación laboral, de tal cuenta que se hace necesario citar a Martínez Vivot, Julio, J. quien refiere de la ley suprema lo siguiente: “Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial.”²⁴

En relación al marco legal, en materia de derecho de trabajo, la estructura de la legislación guatemalteca, se configura, teniendo como referencia y fuente de su creación de leyes, a la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que a partir de ella, se derivan las disposiciones ordinarias, en las que también se encuentran los convenios y tratados de carácter internacional aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, reglamentarias e individualizadas.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra regulado, en relación al trabajo, lo siguiente: Artículo 103: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes”. Así también el Artículo 101 constitucional en su segunda línea estatuye: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, y el

²⁴ Martínez Vivot, Julio, J. **Elementos del derecho de trabajo**, Pág. 39



Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”.

Debe entenderse entonces, dicha norma de carácter constitucional, atendiendo a su tenor literal, debe ser tenida y considerada en la aplicabilidad de normas laborales e interpretación de de las mismas, de hecho se observa tal imperativo en el Artículo último citado. También que, ninguna norma individualizada puede prevalecer, en contra del resguardo que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala al derecho de trabajo.

La legislación de Guatemala, ha adoptado disposiciones de carácter internacional, debido a que por ser un Estado, se relaciona con otros Estados, justamente a través disposiciones jurídico-políticas, basadas en la procura de la convivencia y armonía a nivel internacional.

Es por ello, que los convenios y acuerdos de carácter internacional, aprobados y sometidos por medio de proceso legislativo en Guatemala, tienen que ser observados y obligadamente aplicados en las relaciones de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo, crea legislación, la cual, es aceptada y ratificada por los Estados, quienes tienen obligación de aplicar tales disposiciones, como cualquier ley ordinaria emitida por el Organismo Legislativo. De tal cuenta que se hace importante atender, en materia de derecho de trabajo, las disposiciones de carácter individual, sobre todo, en su aplicabilidad.



Es preciso citar lo indicado por Fernández Molina, quien, en relación a la violación y puesta en riesgo de derechos de los trabajadores por parte de patronos, y a la manifestación de los trabajadores ante estas arbitrariedades en Guatemala, expresa: “Si los trabajadores tenían trabajos seguros y dignos no estarían en disposición de promover conflictos y si una nación estaba tranquila, aseguraba la armonía de las naciones vecinas. Por ello fue la búsqueda de la paz, tanto interna como internacional, lo que constituye el primer bastión de la naciente organización.

Pero más allá de este elemento político, otros componentes incidieron en la creación de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo). Desde años antes se venía gestando un movimiento humanístico y en ese sentido el Acuerdo de Versalles de 1919 no fue más que el catalizador del sentimiento humanitario que desde décadas atrás se venía gestando.”⁴ Según lo referido por el autor, la seguridad del trabajador -seguridad en todo su contexto, salubridad, salario, ejercicio de derechos etc.- debiera ser una de las prioridades para el Estado, quien es el obligado a ejercitar una supervisión a través del Ministerio de Trabajo y su dependencia inspectora, de que se cumpla con las disposiciones ordinarias del Código de Trabajo.

En el Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual es el contenido total del presente trabajo de investigación, y que regula “Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene”.

⁴Ibid. Pág. 316

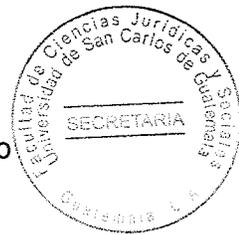


Debido a lo regulado por el Artículo 197 apartado j), el Estado de Guatemala, si contempla dentro de su ley ordinaria, la obligación para el patrono, de contar con condiciones óptimas para la estancia del trabajador en los centros donde labora, aspecto que evidencia la existencia de legislación vigente en materia de salubridad para los trabajadores y su resguardo en cuanto al qué hacer de sus actividades febriles dentro del local de trabajo.

Empero, la realidad del trabajador y trabajadora es contraria a lo dispuesto por el Artículo referido, toda vez que en la mayoría de centros de trabajo, las condiciones de local seguro o local en condiciones óptimas en irrisorio a lo requerido por la legislación, toda vez que los ambientes o condiciones de los locales de trabajo son cualquier cosa, menos locales óptimos, razón primordial que motiva el desarrollo de la presente tesis y que obliga a realizar un parangón en relación a lo establecido en otras legislaciones latinoamericanas.

2.1 Derecho laboral en México

Según lo investigado, el derecho laboral en México, específicamente en su código de trabajo federal contempla la obligación impuesta al patrono de otorgar local seguro, para alimentación, descanso y guarda de herramienta de trabajadores dentro de los lugares de trabajo, aspecto que está establecido como obligación patronal. Tal disposición legal mexicana, se encuentra establecido en el Artículo 132 y 133 del código de trabajo federal mexicano el cual regula lo siguiente: Título Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones. Capítulo I. Obligaciones de los patrones. Artículo 132. "Son obligaciones de los patrones:



I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro (...).

XVI.- Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.”²⁵

La Ley Federal de México contempla dentro de las obligaciones principales de los patronos, en sus Artículos 132 y 133, que estos deben otorgar local o lugar seguro y adecuado a las actividades febriles que el trabajador deba desempeñar, y regula también una serie de medidas preventivas para el resguardo del trabajador dentro de la empresa, fábrica o instalación, medidas sanitarias que pretenden básicamente cuidar la salud e integridad del trabajador.

Lo que realmente llama la atención de estos dos Artículos es que se crea una serie de disposiciones legales en relación a la seguridad alimentaria del trabajador, puesto

²⁵ www.ilo.org. Natlex.docs. **México Ley federal del trabajo**. (Consultado: 20 de octubre de 2016)

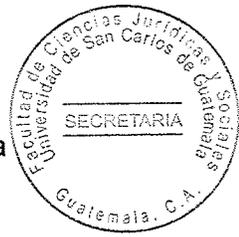


que la legislación mexicana exige al patrono, que éste otorgue espacios para la alimentación, y no solamente espacios, sino que estos tengan condiciones de salubridad para el trabajador y esto, encierra el hecho de otorgar local seguro, limpio e higiénico al trabajador para que éste ingiera sus alimentos, es decir, la seguridad, es un concepto que abarca los distintos escenarios o actos en que el trabajador deba llevar a cabo dentro de las instalaciones de trabajo, estando bajo la autoridad del patrono.

Además de la obligación que la legislación mexicana impone al patrono en relación a otorgar local para ingerir alimentos, el incumplimiento de tales disposiciones da como ulterior resultado sanciones considerables -económicas- al patrono, aspecto que obliga a la observancia de las disposiciones del Artículo 132 y 133, de tal forma que el otorgar suficiente instalación para la elaboración de alimentos en México, según la ley federal de ese país, no es una opción sino una obligación para el patrono, puesto que la sanción conmina al patrono a obedecer la ley referida; se hace transcripción de las sanciones para patronos al incumplir tales disposiciones siendo la siguiente: “III. De 50 a 150 veces el salario mínimo general al patrono que no cumpla las obligaciones señaladas en el Artículo 132 (...).”²⁶

Según lo investigado hasta el 2016 el salario mínimo en México es de 75 pesos diarios –aunque puede variar dependiendo de la profesión-, esto al multiplicarlo da como resultado que el patrono que haya inobservado las medidas y obligaciones de proporcionar local seguro a los trabajadores para su estancia y alimentación es de 110,000 hasta 330,000 pesos mexicanos que, son cantidades con significancia

²⁶ Ibid.



importante de sanción, lo que se traduce a ejercer presión al patrono por parte de la ley a que éste proporcione local seguro al trabajador.

Por otra parte la sanción en materia de no proporcionar local o local seguro e higiénico al trabajador en Guatemala es de entre seis a catorce salarios mínimos según Artículo 272 apartado d) del Código de Trabajo, lo que evidencia en comparación a la legislación mexicana que, la legislación guatemalteca es benevolente con el patrono que haya inobservado la disposición del Artículo 197 inciso j) del Código de Trabajo, traduciendo ello a que exista mayor libertad para violentar la ley y derechos del trabajador en Guatemala.

2.2 Derecho laboral en El Salvador

En relación a la legislación del país salvadoreño, podría decirse que debiese semejarse a las leyes de la región centroamericana en materia laboral, dadas las condiciones en éstos países de similitud cultural y sistema económico, empero, es importante anotar que, al realizar una revisión dentro del Código de Trabajo de la República del Salvador, es justamente en el Capítulo II de las Obligaciones y Prohibiciones de los patronos en su Sección Primera y Artículo 29 de las obligaciones, en la cual se le imponen diversos actos que debe de cumplir el patrono pero que, en ninguno de los apartados que va desde el primero hasta el decimo, no existe disposición alguna que le imponga al patrono la obligación de proporcionar local seguro para el trabajador, sea de maquila u otra clase de trabajo.



No es sino en el Artículo 314 del Código de Trabajo de El Salvador en el que se regula lo relativo a seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para lo cual se transcribe el Artículo referido, siendo el siguiente: Artículo 314.- "Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- 1º) Las operaciones y procesos de trabajo;
- 2º) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- 3º) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- 4º) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan del peligro proveniente de las máquinas y de todo género de instalaciones."²⁷

La legislación salvadoreña en materia de proporcionar local seguro al trabajador, para que éste pueda ingerir sus alimentos, lo regula en el Artículo anterior, aunque de forma expresa no lo regula, puesto que no hace mención a local seguro para ingerir alimentos sino más bien regula sobre la presunción de que todo centro de trabajo cuenta con local para alimentos y por ende hace la referencia que en esos centros debe existir higiene y seguridad, aunque esto último deviene siempre y cuando siquiera haya local, de lo contrario no puede decirse o hablarse de higiene y seguridad sin que exista previamente un local que cuente con tales condiciones lo que lleva a inferir que las mayoría de las legislaciones reglamentan sobre supuestos toda vez que, como se ha anotado, no puede regularse sobre higiene y seguridad en

²⁷ Mercadeoempresarial.com. **Código de Trabajo de El Salvador**. Asamblea legislativa. República el salvador. (Consultado: 05 de noviembre de 2016)



relación a los lugares de alimento de los trabajadores, sin siquiera existir un lugar diseñado para ingerir alimentos para los trabajadores.

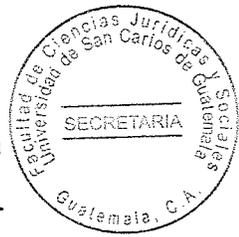
En tal sentido la legislación salvadoreña, realizada la verificación de su ley de trabajo, no posee una sanción específica para los patronos que incumplan con el Artículo 314, lo que le hace evidenciar fragilidad en relación al resguardo del derecho de los trabajadores en materia de seguridad para el trabajador de confección.

2.3 Derecho laboral en Colombia

Siempre en relación al tópico de que el patrono debe otorgar suficiente instalación para la elaboración de alimentos al trabajador, en Colombia, lo establece específicamente en el Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 57. Obligaciones especiales del patrono: Son obligaciones especiales del patrono:” “...”
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud (...).”²⁸

Del Artículo anotado, puede colegirse que existe dentro de la legislación colombiana una disposición regulada como especial para el patrono el procurar a los trabajadores proporcionales locales apropiados y esto, debe entenderse, el concepto apropiación, como ideal para que el trabajador realice todas las actividades que deba y que se encuentren ligados íntimamente al trabajo, primero que exista local en

²⁸ www.ilo.org.dyn.travail.docs. **Código sustantivo del trabajo Colombia** (Consultado: 01.12.2016)



la que el trabajador realice actividades distintas al trabajo, por ejemplo, para descansar, para alimentarse, para recrearse y definitivamente también para hacer sus necesidades fisiológicas entre otros aspectos que podrían sumarse a los ya enunciados.

En el país de Colombia es regulada tal obligación de carácter especial, obligación que debe cumplir el patrono, la que puede ser catalogada como la obligación de pagar salario, pagar prestaciones, proporcionar vacaciones por ejemplo, puesto que, el proporcionar local seguro, tiene relación directa con la seguridad e higiene del trabajador y al no contar con ello, atenta en contra de su salud y vida.

Finalmente puede establecerse mediante el análisis del derecho laboral comparado de distintas legislaciones a nivel internacional, que en la mayoría de regulaciones estatales que ordenan el derecho laboral, se observa que los patronos tienen la estricta obligación de tener instalaciones adecuadas y debidamente individualizadas ya sea dentro del centro de trabajo o bien en un lugar accesible, para que los trabajadores puedan preparar y consumir de manera cómoda, eficiente y digna sus alimentos, en virtud de que es una necesidad básica y fundamental del ser humano que debe satisfacerse por parte de este sector.

CAPÍTULO III



3. Fundamento ordinario de las instalaciones

Todo propietario de empresa cualquiera que esta sea y, la actividad económica a la que se dedique, está sujeto al cumplimiento de lo estipulado en las leyes laborales en relación a su compromiso con cada uno de sus colaboradores, en tal sentido, debe expresarse que, todo centro de trabajo, sin excepción el de confección -maquila-, está obligado a proporcionar seguridad para todas las actividades que el trabajador realiza dentro de dichas instalaciones. Es decir, así como existe un área o departamento para cada actividad laboral que se realiza en las empresas, por ejemplo, un área de carga y descarga de materia prima, un parqueo para los ejecutivos, una garita de registro y control, así también debe proporcionar el patrón al trabajador un espacio o local suficiente para la elaboración de alimentos.

Lamentablemente, aún y cuando existe una obligación para el patrono para que proporcione un espacio destinado para que el trabajador ingiera y prepare sus alimentos, esto en muchos centros de confección –más conocidos como maquilas-, esto no existe y se destina cualquier espacio –banquetas, patios, parques y hasta parqueos- prácticas que se contraponen a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, así como de las leyes laborales en general.



Es en el Decreto Legislativo 1441 Código de Trabajo, cuerpo normativo laboral, en el que se encuentra regulado lo tocante a la obligación patronal de proporcionar instalación para la elaboración de alimentos al trabajador. Es en el Título Quinto, Higiene y Seguridad en el Trabajo, en su Capítulo Único, Higiene y Seguridad en el Trabajo, en su Artículo 197 en donde se regula claramente a la salubridad laboral, de tal manera que es necesario transcribir el Artículo siguiente:

Artículo 197. (Reformado por el Artículo uno del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala). Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a).- Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b).- Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c).- Prevenir incendios;
- d).- Proveer un ambiente sano de trabajo;



e).- Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;

f).- Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;

g).- Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;

h).- Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

i).- Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;

j).- Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;

k).- Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;



l).- Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

Debido a lo dispuesto en el Artículo 197 del Código de Trabajo, es justamente el Estado quien ha emitido disposiciones legales para la creación de lugares adecuados para los trabajadores de maquila, sea para descanso, recreación y más para la elaboración de alimentos e ingesta de los mismos. Lamentablemente estas regulaciones laborales quedan, en su cumplimiento, bajo la voluntad del propietario de la empresa, puesto que de él depende el cumplimiento de tal disposición, toda vez que la supervisión laboral por parte de la Inspección de Trabajo es muy exigua, razón que deja en incumplimiento y vulneración la ley laboral así como el derecho de los trabajadores de maquila.

La presente tesis, estriba específicamente en la inobservancia del patrono respecto al Artículo 197 inciso j) y que parafraseando, puede expresarse que obliga al patrono a proporcionar suficiente instalación para la elaboración de alimentos del trabajador, lo que como se anotó en el párrafo anterior, no se cumple en muchas empresas. Se transcribe el Artículo y el apartado específico para tener una comprensión más clara de esta obligación impuesta por el Estado al patrono, el cual el Código de Trabajo regula lo siguiente en su Artículo 197 literal j): “Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los



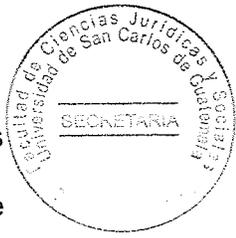
trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene”.

La disposición ordinaria es clara en cuanto a obligar al patrono a fijar suficientes lugares para el trabajador, de tal forma que pueda elaborar e ingerir sus alimentos, puesto que la obligación impuesta al patrono, en el presente caso, se convierte en derecho para el trabajador. Sin embargo, esto no puede ni debe quedar en una ley o norma vigente pero no positiva para el trabajador de maquila. De tal forma que la legislación ordinaria claramente impone al patrono la obligación de proporcionar instalación para que el trabajador elabore sus alimentos y los ingiera, pues es un derecho que consagrado y le asiste desde la constitución y leyes ordinarias y reglamentarias laborales.

3.1 Las relaciones laborales del trabajador con el empleador de maquila

En la actualidad las relaciones laborales del trabajador con el empleador en general sin exceptuar al empleador de maquila, lindan en ambientes de irrespeto e inobservancia de la legislación laboral, relación en la cual, la parte afectada es la parte débil, siendo éste el trabajador y es justamente que, se hace referencia al irrespeto de la legislación entre patronos y trabajadores, toda vez que, con base a éste entramado legal que debe desarrollarse las relaciones laborales por lo que se hace insoslayable mencionarlas en dichas relaciones.

En relación a las relaciones laborales, es pertinente hacer acopio de lo publicado por el diario digital prensa libre quien publica lo siguiente: “Pero en la tasa de inversión



(como proporción del ingreso nacional total o del Producto Interno Bruto) es de las más bajas de América Latina y las relaciones laborales no son las mejores. Hay que invertir, generar empleo y cambiar la naturaleza de las relaciones laborales, convirtiéndolas en relaciones de respeto y de cooperación en áreas urbanas y rurales. En un tema, en parte de conducta empresarial, que requiere más atención de las universidades y de los centros de pensamiento que no dependen del financiamiento empresarial.

Los derechos de los trabajadores inciden en nuestras relaciones con los Estados Unidos, que no se limitan a migraciones y al Plan para la Prosperidad. El respeto a las normas laborales contenidas en el Tratado de Libre de Comercio (CAFTA) que Guatemala suscribió con los Estado Unidos también marca nuestras relaciones. Para evitar una competencia desleal, basada en salarios de miseria y condiciones de trabajo deplorables, el CAFTA incluye una sección que exige que los derechos laborales sean respetados.

Y en este caso se considera que Guatemala llegó a un límite, pues el gobierno no ha reaccionado, aplicando la legislación laboral guatemalteca, frente a las numerosas denuncias de violaciones de derechos laborales hechas por sindicatos guatemaltecos y norteamericanos. Reconocer este hecho tiene un carácter simbólico y político importante. Empresarios y sindicatos norteamericanos, junto con el departamento de Estado y del Trabajo de los Estados Unidos están pendientes no solo por las violaciones en sí, sino también porque lo que se disponga en este caso será un precedente para todo el mundo. Sería la primera vez que un tratado de libre



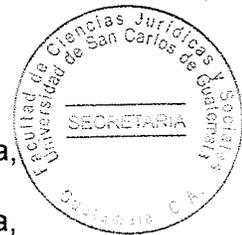
de comercio es amenaza por el incumplimiento de normas laborales. En el pasado este tipo de acuerdo no contenía disposiciones referidas a derechos laborales.”²⁹

De lo anterior cabe resaltar la fragilidad y controles de inspección laxos y exiguos por parte del Ministerio de Trabajo en relación a las constantes violaciones de derechos de los trabajadores, en su relación con los patronos, lo que alimenta constantemente el fraccionamiento la consolidación de un Estado de derecho en Guatemala, toda vez que el descontento social se hace evidente al no tener un accionar de aplicabilidad de las leyes laborales por parte de los órganos competentes del Estado.

De tal cuenta que las relaciones laborales entre patronos y trabajadores se han sumergido a una atmosfera de incertidumbres y violaciones de los derechos de los trabajadores, dentro de tales violaciones se encuentra, el fenómeno jurídico y social que asidero a la presente investigación, la cual es que los patronos inobservan las disposiciones del Código de Trabajo, específicamente la de proporcionar local seguro para elaborar alimentación, los trabajadores en sus lugares de trabajo, obligación patronal que se encuentra regulado en el Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo.

Las relaciones se basan sobre el abuso por parte de los patronos en relación al derecho que tienen los trabajadores de la industria de confección, primeramente de gozar de un local para preparar sus alimentos, seguidamente que ese local tenga la seguridad, es decir, sea higiénico para resguardar la salud y vida del obrero.

²⁹ www.prensalibre.com.opinion Juan Alberto fuentes knigt.relaciones laborales (Consultado:01 de diciembre de 2016)



En relación siempre al tipo de relaciones entre patronos y trabajadores de maquila, AVANCSO en su estudio titulado “El Significado de la Maquila en Guatemala, desarrolla lo siguiente: “...”Aparte del control personal, hay mecanismos indirectos para controlar a los trabajadores. Una supervisora nos indico que “uno de los problemas más serios es que (los obreros) pierden mucho tiempo en el baño”. El mecanismo indirecto de control, consiste en que las plantas tienen, en muchos casos, pocos sanitarios (...). La Coerción: El control personal directo con facilidad se convierte en un procedimiento coercitivo sobre los trabajadores. Las exigencias del personal supervisor llegan muchas veces al maltrato de palabra o a la agresión física contra los obreros.

En estos hechos confluyen las presiones que los supervisores reciben de la patrona, su falta de preparación para desempeñar tales puestos y también la propia resistencia obrera. Tales agresiones proporcionan la confrontación. Aunque los obreros muchas veces dejan pasar los abusos y se desahogan con el llanto, llegan también al enfrentamiento verbal. Los hombres son menos proclives a soportar ser agredidos y en ocasiones se lían a golpes con los supervisores. En una maquiladora coreana ya es consigna proceder así.

La coerción, sin embargo, no se reduce a exceso en el control directo. En varias empresas, es un mecanismo patronal deliberado. Hay maquiladoras donde se obliga a los trabajadores a laborar jornadas extraordinarias bajo amenazas de despido, o impidiendo que se retiren de las fabricas hasta terminar las metas de producción, encerrándolos en su interior o impidiendo su salida con policías particulares que vigilan las empresas.



Las maquiladoras mas denunciadas, por tener ese régimen de fábrica, han sido las de capital coreano. Una explicación es el choque cultural, en la medida que los empresarios coreanos han requerido trasplantar sus costumbres que adaptarse a las del país. Esto tiene que ver con la prolongación de las jornadas laborales y con las agresiones al personal, según empresarios y diplomáticos coreanos en su país es usual dar golpes leves a los trabajadores y, por otra parte, los supervisores con pobre manejo del español, se tornan agresivos ante sus dificultades para darse a entender.

Pero ese choque tiene, a su vez, explicaciones. Un consultor de maquila nos indico que los empresarios coreanos vienen con la idea de producir desconociendo el marco legal, por lo que generalmente lo obvian y se van adecuando a él paulatinamente. Esto plantea la deficiencia del Estado para asegurar el respeto a la ley, pero también el desinterés de los empresarios coreanos por conocer la legislación del país y cumplir con ella. Esta conducta expresa la auto-concepción de superioridad de dichos inversionistas, recuérdese el propósito que puedo animar en algunos de ellos un espíritu de conquista del atrasado.”³⁰

Las formas de relaciones que se dan entre patrono y trabajador para alcanzar el primero su cometido de productividad, puesto que, como se ha anotado, las relaciones jurídico económico laborales en la práctica, distan mucho de lo establecido y prohibido por el marco legal laboral en Guatemala, sin que hoy en día, se realicen profundos cambios y formas de control sobre el patrono que lesiona

³⁰ Directora: Clara Arenas AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala**. Cuadernos para Investigación. No. 10 Guatemala, Febrero De 1994, Primera Impresión. Pág. 43 (Consultado: 20 de agosto de 2016)



constantemente los derechos de los trabajadores, aparte de los abusos expuestos por AVANCSO, a los trabajadores también se les priva de lugares para realizar sus alimentos, aún y cuando es una obligación patronal.

3.2. Condiciones de las instalaciones para preparar alimentos

La legislación laboral en Guatemala, contempla que todo patrono dentro de su empresa, debe tener local seguro, es decir, que previamente a hablar de condiciones de higiene, salubridad y seguridad para prepara e ingerir los alimentos el trabajador de confección –entiéndase maquila-, debe abordarse el hecho que debe existir local dentro de la empresa, aspecto que muchas empresas no poseen y por consiguiente hacen caso omiso de lo establecido en el Artículo 197 aparatado j) del Código de Trabajo. Al no existir instalaciones o local seguro para elaborar e ingerir alimentos el trabajador no puede hablarse de higiene o seguridad, toda vez que es necesaria la existencia de local para hablar sobre higiene y seguridad para el trabajador.

En tal sentido, las empresas de confección, cuando cuentan con local para elaboración de alimentos debe observarse si éstos son suficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores para elaborar alimentos y si es suficiente la instalación, tendrá que observarse si éste cuenta con la calidad de salubridad para preparación de alimentos. Lamentablemente, son pocas las empresas que cuentan con instalaciones para la elaboración de alimentos y poder ingerirlos y los que tienen, difícilmente logran alcanzar un nivel de calidad que responda a las condiciones mínimas de salubridad lo que conlleva a poner en peligro



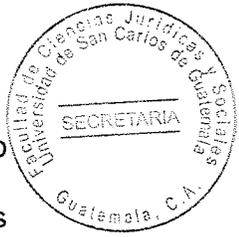
automáticamente la salud, integridad y derechos de los trabajadores, quienes deben de soportar el olvido Estatal, quien se ausenta al no existir supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo.

El panorama actual de la salubridad en los centros textiles en Guatemala es precaria, debido a la falta de interés por parte de patronos de cumplir con las obligaciones impuestas por la normativa laboral positiva y vigente dentro del territorio nacional, a ello se une, la coacción al trabajador al pretender, éste, querer hacer valer sus derechos, pues la forma de reprimirlo por parte del patrono es amenazándolo con despedirlo, aspecto que debilita directamente el alzamiento de la voz del trabajador.

Para hacer valer sus derechos el trabajador debe pasar por una odisea, y tras haberlo logrado, se encuentra con la burocracia administrativa que termina por aniquilar las esperanzas de justicia del trabajador, así lo expone el siguiente fragmento de salud laboral en las empresas maquiladoras al desarrollar lo siguiente: "Existen demasiadas trabas administrativas dentro de Instituciones como el Seguro Social, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud, empresas medicas provisionales y unidades de riesgos laborales, las que no permiten el acceso a las organizaciones para que puedan accionar en defensa de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores."³¹

Es sabido que las condiciones de las instalaciones para alimentos lleva la implicación, al no contar con ello, o contar pero insalubre, la puesta en riesgo de la

³¹ www.isacc-instituto.org. **Salud laboral en las empresas maquiladoras**. (Consultado: 2 de diciembre de 2016)



salud y vida del trabajador, otro aspecto es el económico también, pues el salario mínimo, que es el que ganan en dichas empresas, no alcanza a cubrir las necesidades de la familia, lo que lleva al trabajador a economizar, ¿Cómo?, preparando sus alimentos en lugares de trabajo o calentarlos, puesto que comprarlos ya hechos le genera incurrir en gastos que su presupuesto no logra cubrir, esto se evidencia en lo desarrollado por salud mental al exponer lo siguiente:

“Por razones económicas, a la trabajadora o trabajador le es más barato llevar su comida al trabajo, pero a mediano plazo esto le acarreará problemas estomacales: gastritis, colitis, entre otras enfermedades del aparato digestivo. Al mismo tiempo, el personal tiene acceso limitado al consumo continuo de agua, lo que ocasiona enfermedades de las vías urinarias por estar mucho tiempo de pie y en un medio ambiente con altas temperaturas.”³² Otro aspecto desarrollado por salud mental también es el siguiente: “El empresario debe proveer al personal de comedores adecuados, limpios y con precios subsidiados. El acceso a las fuentes de agua en las plantas debe ser prioritario y no restringido, sirviéndoles agua de buena calidad.”³³

Aún de lo anterior, y sin ser alguien un investigador asiduo, puede observarse donde se encuentre una empresa de textiles, a sus alrededores y a tempranas horas, que los trabajadores se encuentran de pie o sentados en banquetas de calles o a orillas de carreteras ingiriendo sus alimentos, asunto que en horario de almuerzo vuelve a repetirse, debido pues, al incumplimiento patronal de proporcionar instalación adecuada para la elaboración de alimentos.

³² www.isacc-instituto.org. **Salud laboral en las empresas maquiladoras**. (Consultado: 2 de diciembre de 2016)

³³ Ibid.



3.3 Prioridad en la preparación de alimentos para los trabajadores

Hay una expresión Bíblica que dice: el que no trabaje que no coma, y hay un adagio popular que expresa: se trabaja para comer, en ese sentido, cabe desarrollar las presentes líneas en relación a la prioridad que existe en la preparación de alimentos para los trabajadores y es que esto no es menos o poca cosa, pues su importancia radica en que la alimentación del trabajador es sinónimo de su salud y sobrevivencia, de tal forma que tratar sobre este aspecto de la realidad nacional guatemalteca, es abrir un cajón que nadie se atreve a hacerlo, ni el Estado mismo, aún y cuando es el obligado constitucionalmente a resguardar el derecho de los trabajadores.

Es por ello que se hace necesario, en relación a las condiciones de trabajadores de maquila, relacionar la nota siguiente: “Las condiciones de trabajo en las maquilas están diseñadas para obtener el menor coste posible y el mayor abaratamiento de los precios. El mercado mundial necesita alimentarse de mano de obra barata. Esto da lugar a lugares de trabajo poco iluminados, con escasa o inexistentes condiciones higiénicas, con cientos de obreros y obreras hacinados, sin medidas de seguridad, sin aireación ni ventilación de 12 o 14 horas diarias, horas extra no remuneradas... Es muy frecuente que las trabajadoras y trabajadores enfermen y o desarrollen problemas de salud debido a las condiciones de trabajo a las que se ven sometidos. Muchos de ellos, enfermarán o morirán debido a la explotación sufrida, o quedarán lesionadas o impedidos de por vida.”³⁴

³⁴ M.taringa.net.ifno.maquilaexplotación laboral (Consultado: 01 de diciembre de 2016)



La preparación de alimentos en instalación suficiente proporcionado por el patrono al trabajador se convierte en utópico al hacer una revisión de las condiciones en las que se desenvuelven las actividades febriles de confección en Guatemala, toda vez que, tal y como lo desarrollan en las líneas citadas, no existen voluntad por parte del patrono siquiera de invertir en una instalación para preparación de alimentos por parte de los trabajadores y con que no exista el local, ya siquiera puede hablarse de salubridad o calidad e higiene en los lugares de trabajo.

Aunado a la inobservancia patronal del inciso j) del Artículo 197, en cuanto a dar prioridad e importancia el patrono de proporcionar suficiente instalación para la elaboración de alimentos específicamente en entidades destinadas a la confección, se encuentra la negligencia y displicencia Estatal quien se evidencia justamente por la su ausencia en estos asuntos de trascendencia nacional, puesto que es una gran cantidad de hombres y mujeres guatemaltecos quienes viven día a día bajo condiciones de penumbra y olvido, por parte del Estado, al no contar con espacios y espacios que les otorguen seguridad y salubridad en la preparación de sus alimentos.



CAPÍTULO IV

4. Las consecuencias jurídico-laborales ante la inobservancia patronal del Artículo 197, inciso j) del Código de Trabajo

El Estado de derecho se fortalece a medida que los administrados y administradores tengan un profundo respeto por las instituciones del Estado, así como de toda la legislación que rige el territorio guatemalteco, y en materia laboral no debe ser la excepción, ya que la observancia y aplicabilidad de la normas laborales traerá como consecuencia el alcance de la paz y la justicia social, que son las máximas del derecho. Sin embargo en la actualidad, las líneas que anteceden parecieran utópicas al relacionarlas y cotejarlas con la realidad que vive una parte importante de la sociedad guatemalteca, refiriéndose directamente a los trabajadores de confección -maquila-.

Esta parte importante y por cierto numérica de la sociedad guatemalteca, se ha visto sumida en olvido por parte del Estado, toda vez que se ven indefensos y vulnerados en los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y leyes laborales en general les otorgan, sin embargo, en este apartado se hace referencia estrictamente a esa inobservancia patronal del Artículo 197, inciso j) del Código de Trabajo y las consecuencias jurídico laborales que de ella devienen.

En ese mismo contexto se hace acopio de la nota siguiente en relación a las condiciones y consecuencias que sufren los trabajadores de maquila al no contar

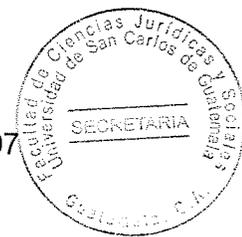


con local o instalaciones para la elaboración de alimentos, nota que desarrolla lo siguiente: “Las condiciones de trabajo en las maquilas están diseñadas para obtener el menor coste posible y el mayor abaratamiento de los precios. El mercado mundial necesita alimentarse de mano de obra barata. Esto da lugar a lugares de trabajo poco iluminados, con escasa o inexistentes condiciones higiénicas, con cientos de obreros y obreras hacinados, sin medidas de seguridad, sin aireación ni ventilación de 12 o 14 horas diarias, horas extra no remuneradas... Es muy frecuente que las trabajadoras y trabajadores enfermen y o desarrollen problemas de salud debido a las condiciones de trabajo a las que se ven sometidos. Muchos de ellos, enfermarán o morirán debido a la explotación sufrida, o quedarán lesionadas o impedidos de por vida.”³⁵

Es decir, que la afectación hacia los trabajadores al no contar con instalaciones suficientes para la elaboración de alimentos atenta directamente en contra de la vida. Sin ánimo de enumerar las consecuencias jurídicas laborales que devienen de este desacato patronal y después de la investigación realizada, se enuncian las consecuencias jurídicas-laborales siguientes:

- a).- Fragmentación del incipiente Estado de derecho en Guatemala por la inobservancia patronal del Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo;
- b).- Inobservancia, irrespeto y arbitrariedad patronal respecto a las obligaciones que le impone el Código de Trabajo;

³⁵ Ibid.



c).- Ausencia de sanción enérgica para el patrono que inobserva el Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo.

d).- Indefensión del trabajador frente a la arbitrariedad patronal del Artículo 197 del Código de Trabajo;

e).- Ausencia de instalación suficiente para la elaboración de alimentos en entidades dedicadas a la confección;

f).- Lugares insalubres, sin higiene, ni seguridad e inadecuados para la elaboración y consumo de alimentos del trabajador de maquila;

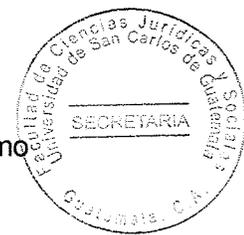
g).- Mala alimentación del trabajador y por tanto baja productividad laboral;

h).- El trabajador contrae enfermedades de tipo viral, que afectan directamente su organismo dañando su salud;

i).- Al contraer enfermedades el trabajador, pone en riesgo su salud y es proclive a fallecer;

j).- Desconfianza de la población obrera de industria de confección en las leyes laborales;

k).- Ausencia de paz, armonía social y bien común en la sociedad guatemalteca;



l).- En la realidad laboral, las normas laborales jurídicas carecen y son vistas como carentes de coercibilidad.

Todo lo anterior se resume en atrocidades para los derechos laborales y humanos el trabajador, así como una evidente acrecentamiento de corrupción por parte de las autoridades que displicentemente realizan sus labores, en múltiples ocasiones, se ha evidenciado que se encuentran en colusión con los patronos o representantes de éstos, afectando directamente al trabajador quien padece de tales flagelos.

4.1. Consecuencias alimenticias que se causan a los trabajadores de maquilas ante la falta de instalaciones para la preparación de alimentos

El trabajador no es una máquina de hierro, acero o cualquier otro material al que se le programe para realizar determinadas actividades y listo, al contrario, el trabajador, antes de serlo, es persona, es un ser humano, lo que implica que tiene sentimientos, emociones y pensamientos, de tal manera que todo ello engloba, que es un ser susceptible de tener hambre y alimentarse, cansarse y descansar, aburrirse y recrearse, tener sed e hidratarse así como también satisfacer diversas otras necesidades, de tal cuenta que, en relación estricta a las consecuencias alimenticias que causan a los trabajadores la ausencia de instalaciones en maquila para preparar alimentos los trabajadores, se enuncian algunas de tantas que padece el trabajador, tales como:



- Gastritis y el agravante de ésta úlcera, debido a que en múltiples ocasiones no se alimenta el trabajador y cuando lo hace consume productos nocivos para su salud, puesto que no existe lugar en el centro del trabajo para poder elaborarlos;

- Proclive estar en estado de desnutrición el trabajador, por alimentarse con golosinas y bebidas concentradas con altos niveles de azúcar y otros químicos dañinos;

- Enfermedades respiratorias, debido a que no se utiliza mascarilla en el trabajo - por el exceso de tamo proveniente de la tela en industria de confección- y que no se separa el lugar de trabajo del lugar para alimentarse, puesto que en la mayoría de maquilas no existe instalación para alimentarse;

- Enfermedades estomacales por la falta de instalación para preparar alimentos con agua potable.

De hecho, en relación al tema concéntrico del presente apartado, existe legislación que obliga al patrono, como se ha desarrollado, ha proporcionar suficiente instalación para la elaboración de alimentos en entidades dedicadas a la confección, de tal forma que se hace referencia al reglamento siguiente: “El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo sin número del Presidente de la República de Guatemala de fecha 28 de diciembre de 1957, en su Artículo 105, regula: “cuando por la índole del trabajador, los laborantes deban comer en los lugares de trabajo, estos contarán con locales adecuados destinados para este propósito.



Los comedores deben reunir las condiciones de iluminación, ventilación y cubicación necesarias, estar amueblados convenientemente, provistos de los medios necesarios para el aseo del trabajador y dotados de lugares especiales para guardar alimentos, recalentarlos y para lavar trastos. Los comedores deberán mantenerse en las mejores condiciones de aseo y limpieza.”³⁶

De esta disposición legal reglamentaria, una buena mayoría de los patronos la ha inobservado, toda vez que ni existen locales suficientes para la elaboración y consumo de alimentos del trabajador y menos que las empresas textiles posean áreas de comedor para los trabajador, puesto que comúnmente se puede observar a los trabajadores ingerir sus alimentos en banquetas, parques, calles y el mismo pavimento de las calles, debido pues, a la ausencia de instalación para la elaboración de alimentos en las maquilas, vulnerando el patrono, el derecho de los trabajadores y provocando enfermedades diversas en los trabajadores.

4.2. La Inspección General de Trabajo debe inspeccionar la existencia de instalaciones dentro de las maquilas

El Estado de Guatemala, es por mandato de la Constitución Política de Guatemala, es el titular de resguardar el derecho y la buena relación entre patronos y trabajadores a través de la aplicabilidad efectiva de las normas laborales. Dentro del Derecho Administrativo, se conoce a los Ministerios del Organismo Ejecutivo como los brazos, a través de los cuales se hace cumplir la ley, en tal caso, el Ministerio de Trabajo es el pertinente para actuar en ausencia de instalaciones para preparación

³⁶ Izaguirre Navarro, Honnell Osberto. **Compendio de derecho de trabajo de Guatemala.** Pág. 144.



de alimentos de trabajadores de maquila. La dependencia que posee, por ley, la inspección directa de que se cumpla lo establecido por la ley laboral tanto para patronos y trabajadores es la Inspección General de Trabajo.

En relación a las funciones de la Inspección de Trabajo, se hace acopio de lo siguiente: “Los derechos de los trabajadores y empleadores se encuentran ampliamente identificados en la Constitución de la República, específicamente en la Sección Octava del Capítulo II (Derechos Sociales) y de manera más detallada en el Código de Trabajo que se compone de una parte sustantiva y otra procesal.

Un campo bien amplio de la justicia laboral es competencia del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, a quien corresponde no solo elaborar la política laboral del país, sino velar, a través de la Inspección General de Trabajo por que se cumplan las leyes laborales, mediar en los conflictos con ocasión de la relación de trabajo y aplicar las sanciones establecidas para aquellos empleadores, trabajadores y sindicatos que infrinjan las leyes laborales.”³⁷ La Inspección entonces, es el obligado a inspeccionar porque se cumpla la disposición del Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo, en relación a observar y obligar al patrono para que proporcione suficiente instalación para la elaboración de alimentos en los centros de trabajo de confección.

Tan fundamental es el trabajo de la Inspección General de Trabajo que de ello, se desarrolla lo siguiente: “De la efectividad laboral que realice la Inspección General de Trabajo depende que un buen número de los conflictos laborales no pasen a los

³⁷ La Justicia Laboral un desafío para Guatemala. Organización Internacional Del Trabajo Comisión Nacional Para El Seguimiento Y Apoyo Al Fortalecimiento De La Justicia. Pág. 50.



Tribunales de Trabajo. Por eso, en los dos últimos años el Ministerio ha impuesto un nuevo dinamismo a la Inspección General de Trabajo: se ha duplicado el número de Inspectores con el resultado de una mayor cobertura.

En cuanto a su función sancionadora, en el año 2002 la Inspección ha conseguido que se paguen multas que significa diez veces lo que los tribunales de trabajo hicieron en 50 años. Entre las principales líneas de acción la Inspección General de Trabajo se pueden señalar: implementar una cultura de cumplimiento de las normas y de negociación como medio de solución para los conflictos laborales, fortalecer la función asesora de los Inspectores de Trabajo para el cumplimiento de las normas por patronos y trabajadores, mantener actualizada información estadística relevante, y estudia discutir y concretar las actuaciones de la Inspección General de Trabajo en el sector informal de la economía.³⁸

La Inspección tiene la facultad para exigir el cumplimiento de las leyes laborales por parte de los trabajadores y más porque estas disposiciones legales las cumpla el patrono, empero, al dejar de realizar su función la Inspección, aún y cuando esté establecido en la ley que los patronos proporcionen instalaciones para preparar e ingerir alimentos los trabajadores, se deja en estado de indefensión y violación del derecho del trabajador y por consiguiente la desconfianza del obrero en el Estado mismo.

Por otra parte también se desarrolla respecto a la Inspección de Trabajo lo siguiente: “La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los

³⁸ *Ibíd.* Pág. 51



Derechos Sociales del Trabajador, en su Artículo 35 regula: “Los trabajadores tiene derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales o de trabajo, asistencia, prevención y seguridad sociales, comprobar sus resultados y sugerir las reformas procedentes.

La Inspección de Trabajo, oficina perteneciente al Ministerio de Trabajo, es la responsable de controlar el cumplimiento por parte de los trabajadores y los patronos de las normas de fondo y las provenientes de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el marco de la prestación laboral. Las funciones son preventivas, educativas y de promoción de sanciones.

Cuando un Inspector de la primera entidad mencionada verifica una violación a las disposiciones tanto legales como convencionales, debe elaborar un acta donde las describirá, y con ello se iniciara un procedimiento en sede jurisdiccional, que brindara la oportunidad al empleador o al trabajador de ejercer su derecho de defensa, proceso en el que finalmente se absolverá o se aplicara una sanción. Es necesario destacar, que la función asignada la debe cumplir dentro las atribuciones y funciones que le impone la ley, de lo contrario se estaría excediendo en el uso de sus facultades y por lo tanto violaría el principio de legalidad que informa la función pública”. (Criterio sostenido por la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente numero 729-2007, sentencia de fecha 05 de julio de 2007).”³⁹

³⁹ Izaguirre. *Op. Cit.* Pág. 203.

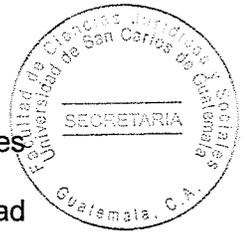


Es decir, y derivado de lo anterior, cuando la Inspección de Trabajo deja de hacer su función, el Estado se torna en un gendarme atado de pies y manos ante la inobservancia patronal en relación a lo que le obliga a éste el Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo.

“El convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la inspección del trabajo, en sus Artículo del 12 al 15, regula: Artículo 12. 1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados: a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tenga un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular: I. Para interrogar, solo o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

II. Para exigir la presentación de libros, registros y otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos; III. Para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; IV. Para tomar o sacar muestras de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.”⁴⁰

⁴⁰ **Ibíd. Pág. 204**



Aún y cuando se le ha dotado a la Inspección legalmente de funciones determinantes para que la aplicabilidad de las normas laborales sean una realidad laboral del trabajador, también es un hecho que existen dos aristas importantes en éste tópico de funciones de la Inspección, por una parte la carencia del personal de la Inspección para cubrir todo el territorio nacional para que se pueda dar una inspección genuina y por otra parte, de los inspectores que hay, la colusión se hace presente entre inspector y propietario de maquila, lo que trae consigo la corrupción y vulneración de derechos del trabajador.

Para finalizar este aparatado en relación a la Inspección General de Trabajo, se anota lo siguiente: "El acuerdo Gubernativo numero 196-96, de fecha 12 de junio de 1996, en su Artículo uno, regula: "En los casos de infracciones o violaciones que por acción u omisión cometan las empresas exportadoras y de maquila, amparadas por los beneficios de la ley de fomento y desarrollo a la Actividad Explotadora y de Maquila, una vez agotado el procedimiento legal respectivo, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, queda obligada a hacerlo del conocimiento del Ministerio de Economía. Para este efecto, remitirá un informe con certificación de la parte conducente del ex presidente respectivo, dentro del plazo de diez días de concluido el procedimiento."⁴¹

A pesar de tales disposiciones legales, es poca o casi nula la actividad de la Inspección en relación a realizar un trabajo objetivo y de inspección constante, lo que imposibilita ver el actuar del Estado en estos casos de inobservancia patronal a la disposición del Artículo 197 inciso j) del Código de Trabajo.

⁴¹ **Ibid.** Pág. 209



4.3 Beneficios que se obtendrán al observar y aplicar el Artículo 197, inciso j) del Código de Trabajo en los centros de maquila

La desatención del Estado en relación a lo establecido en el Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo, ha llevado a consecuencias nefastas para el trabajador quien ve vulnerado sus derechos día con día, sin que el Estado atienda tal problemática de carácter jurídico social, lo que ha llevado a evidenciar un Estado que se muestra débil y complaciente con las arbitrariedades patronales en relación a no proporcionar suficiente instalación, para la elaboración de alimentos en entidades dedicadas a la confección.

Como se ha venido exponiendo dentro del desarrollo del presente trabajo, múltiples son las consecuencias negativas que ha provocado al trabajador la inobservancia del Artículo laboral referido, provocado justamente por la arbitrariedad del patrono y la fragilidad del ente inspector, de tal manera que, en éste apartado se centra en los beneficios que se obtendrían al observar y aplicar el Artículo 197 y su apartado j), para ello y con base a todo lo expuesto e investigado, se enuncian los siguientes beneficios:

- 1).- Un beneficio esencial es el resguardo y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores de maquila;

- 2).- Fomentar en los sujetos laborales un profundo respeto por el Estado de Guatemala y la ley laboral;



- 3).- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores en los lugares de trabajo -de maquila-, partiendo del hecho que podrá alimentarse higiénicamente;
- 4).- Cumplir el patrono en el otorgamiento de proporcionar suficiente instalación para la elaboración de alimentos en entidades de confección para los trabajadores;
- 5).- Coadyuvar al fortalecimiento del incipiente Estado de Derecho en Guatemala;
- 6).- Restablecer la confianza en las autoridades de trabajo;
- 7).- Alcanzar el Estado, la paz, la justicia y armonía social, así como la armonización del capital y la fuerza de trabajo;
- 8).- Cumplir el Estado su cometido para el cual fue diseñado el cual es la consecución del bien común.

Todas estos beneficios, no son más que los fines que la Constitución le impone alcanzar al Estado, y que, justamente en la aplicabilidad efectiva de las normas laborales esta la respuesta para obtener tales cometidos. Toda la legislación en materia laboral, se ha configurado para armonizar la relación o vínculo económico jurídico existente con ocasión de trabajo entre patronos y trabajadores, lo que lleva a concluir que la ausencia de tales beneficios se debe a la poca o nula voluntad política de los órganos competentes en relación a la aplicación del Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo.



En el epílogo de la presente tesis se considera elemental traer a colación unas líneas tan fundamentales para la comprensión del derecho de trabajo y las necesidades del trabajador, es Briceño Ruiz, en su obra: Derecho Individual del Trabajo, quien manifiesta lo siguiente: “todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando que trabajarías para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre... he hecho todo esto, diciéndome que encontrarías en ello motivo para trabajar para mí con un corazón unánime.”⁴²

Tomadas las palabras de Ramsés II, por Briceño Ruiz en su obra el Derecho Individual del Trabajo, no cabe duda, que el trabajador realiza actividades de confección para su supervivencia y la de su familia, puesto que de un salario depende la vida del trabajador y la de su familia, sin embargo, se ve sacrificado en sus derechos, dada su necesidad de trabajo, a que sea violentado sus derechos laborando en lugares donde no hay instalación para preparar sus alimentos y, prácticamente si los hay, son insalubres y sin higiene, sin que al presente el Estado, despierte del letargo de corrupción, dejadez y displicencia que manifiesta ante tales atrocidades practicadas por el patrono quien inobserva las disposiciones laborales, de tal cuenta que para el trabajador pareciera que no existe Estado alguno.

⁴² Briceño Ruiz Alberto, **Derecho Individual del trabajo**. Pág.39



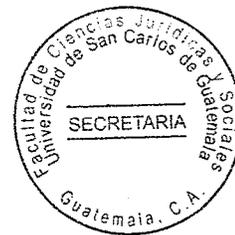
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Debido al imperativo subyacente en el Artículo 197 apartado j) del Código de Trabajo, que impone al patrono proporcionar instalación o local suficiente y seguro para que los trabajadores elaboren y consuman sus alimentos de forma higiénica y al mismo tiempo el contraste de tal disposición, dada la arbitrariedad patronal de inobservar tal disposición legal laboral, conlleva a reflexionar sobre la efectividad o no, de las funciones que el Estado a través de la Inspección General de Trabajo realiza, puesto que es un fenómeno evidente y muy recurrente en diversas empresas del sector textil no contar con suficiente instalación para preparar alimentos e ingerirlos el trabajador de dicha industria.

El incumplimiento de tal disposición, por parte del patrono, trae consigo la violación de los derechos del trabajador que labora en centros de confección –más conocidos como maquila-, toda vez que, al no contar la empresa con suficiente instalación para la elaboración y consumo de alimentos, éste debe hacerlo en las banquetas, parqueos, pavimentos e incluso en calles contiguas de dichas empresas, lo que supone un desmedro de los derechos del trabajador y una condición insalubre al consumir sus alimentos, poniendo en peligro su salud y más su vida.

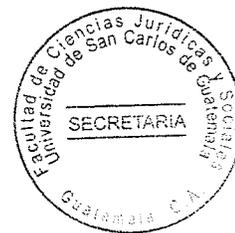
El actuar del Estado mediante la Inspección General de Trabajo, a través de una inspección eficiente, traerá consigo, la erradicación de la violación de los derechos del trabajador, así como el mejoramiento en su calidad de vida y a su vez implicará que el patrono abandone sus actos arbitrarios en relación a la imposición del Artículo 197 inciso j) del Código de Trabajo obligándolo a cumplir con tal disposición laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- Biblioteca.oj.gob.gt. **Libertad Emerita Méndez Salazar**. Universidad de san Carlos de Guatemala. (Consultado: 25 de agosto de 2016)
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**, Edición No.1, Editorial Publímex, S.A. México 1985
- Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia y la Organización Internacional del Trabajo, **La justicia laboral**. Edición No.2, Editorial magna terra editores S.A. Guatemala, 2003.
- Directora: Clara Arenas AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala**. Cuadernos Para Investigación. No. 10 Guatemala, Febrero De 1994, Primera Impresión. (Consultado: 20 de octubre de 2016)
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Cuarta Edición Corregida Y Aumentada 2011. Editoriales Oscar De León Palacios. Guatemala, Centroamérica
- <http://definicion.de/derecho-laboral>. **Definición de derecho laboral** - Qué es, Significado y Concepto. (Consultado: 15 de agosto de 2016)
- <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>. (Consultado: 20 de septiembre 2016)
- <https://lineadohistoria-delderecho-laboral>. (Consultado: 12 de diciembre 2016)
- La justicia laboral un desafío para Guatemala**. Organización Internacional Del Trabajo Comisión Nacional Para El Seguimiento Y Apoyo Al Fortalecimiento De La Justicia, Primera Edición: Septiembre De 2003
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo**, Revista facultad de ciencias jurídicas y sociales, Edición No.3 al 6, Imprenta Universitaria USAC, Guatemala -1968.
- M.taringa.net.ifno. **Maquila explotación laboral**. (Consultado: 01 de diciembre de 2016)



MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**, 3ra Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1992.

MENDOZA G LISSETTE Beatriz y Mendoza Orantes Ricardo. **Constitución aplicada**. 1ra Edición. Guatemala 2009

Mercadeoempresarial.com. **Código de Trabajo de El Salvador**. Asamblea legislativa. República del salvador. (Consultado: 05 de noviembre de 2016)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires Argentina. 36a ed.: Ed. Heliasta S.R.L 2000

Redusacunoc.tripod.com. **Derecho del trabajo en Guatemala**. (Consultado: 04 de julio 2016)

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**

www.ilo.org. Natlex.docs. **México Ley federal del trabajo**. (Consultado: 20 de octubre de 2016)

www.ilo.org.dyn.travail.docs. **Código sustantivo del trabajo Colombia**. (Consultado: 01 de diciembre de 2016)

www.isacc-instituto.org. **Salud laboral en las empresas maquiladoras**. (Consultado: 02 de diciembre de 2016)

www.prensalibre.com. Opinión Juan Alberto Fuentes Knigt. **Relaciones laborales**. (Consultado: 01 de diciembre de 2016)

ZAGUIRRE NAVARRO, Honnell Osberto. **Compendio de derecho de trabajo de Guatemala**. Segunda Edición, Guatemala.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330
reformado por el Decreto 1441. 1947

