

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



GUATEMALA, MARZO DE 2020

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

**NEPOTISMO, UN ABUSO DE PODER QUE VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO
DE PARTICULARES**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

LUIS ARMANDO NAJARRO AGUILAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Marzo de 2020

**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:	Lic.	Rene Siboney Polillo Cornejo
Secretaria:	Licda.	Heidy Johanna Argueta Pérez
Vocal:	Licda.	Sara Elizabeth Castro Álvarez

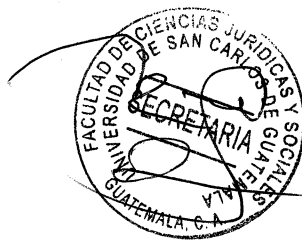
Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Vinicio Calderón González
Secretario:	Lic.	Byron Rene Jiménez Aquino
Vocal:	Lic.	Arnoldo Torres Duarte

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 02 de septiembre de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS ARMANDO NAJARRO AGUILAR, con carné 200815954,
 intitulado NEPOTISMO, UN ABUSO DE PODER QUE VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO DE PARTICULARES.

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



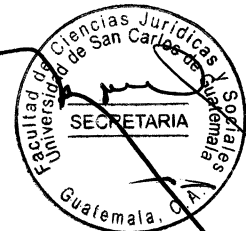
LICENCIADO
 Roberto Antonio Figueroa Cabrera
 ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 03 / 09 / 2019 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Colegiado 11, 027
NIL 2479587-9





Guatemala, 20 de septiembre de 2019

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



Distinguido Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 02 de septiembre de 2019, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller LUIS ARMANDO NAJARRO AGUILAR, titulada: "NEPOTISMO, UN ABUSO DE PODER QUE VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO DE PARTICULARES".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera / Abogado y Notario
/ Colegiado No. 11,027

Calzada Roosevelt 9-11, Zona 11 Guatemala / Teléfono 2473-6429 /
Celular 5576-9655



La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller LUIS ARMANDO NAJARRO AGUILAR. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,


Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Colegiado No. 11,027

LICENCIADO
Roberto Antonio Figueroa Cabrera
ABOGADO Y NOTARIO

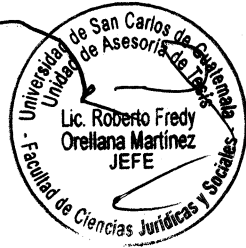
Colegiado 11, 027
Nit. 2479587-9

Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera / Abogado y Notario
/ Colegiado No. 11,027

Calzada Roosevelt 9-11, Zona 11 Guatemala / Teléfono 2473-6429 /
Celular 5576-9655



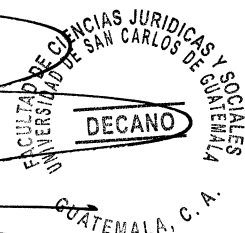
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

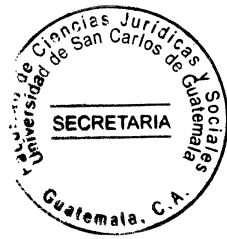


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS ARMANDO NAJARRO AGUILAR, titulado NEPOTISMO, UN ABUSO DE PODER QUE VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO DE PARTICULARES. 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.





DEDICATORIA

A DIOS: Por darme la vida, la salud, la fortaleza y sabiduría para llegar hasta aquí.

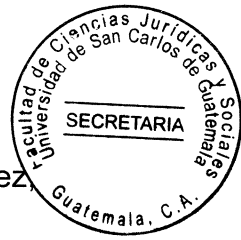
A MI PADRE: Luis Alberto Najarro Martínez (Q.E.P.D.), quien en vida me apoyo y con mucho orgullo dedico mi triunfo.

A MI MADRE: María Marta Aguilar Velásquez, un gran ejemplo de mujer, valiente, esforzada quien me inspiro a seguir adelante con mis sueños y el día de hoy poderlos cumplir, para ti es este triunfo Madre, Te Amo.

A MI HERMANO: Wilmer Alberto Najarro Aguilar, quien me ha motivado y me ha apoyado siempre.

A TODOS MIS FAMILIARES: A mis tíos, tías, primos, Manuel, Enrique, Gladys, Fernanda; por su cariño, amistad y ser un ejemplo.

A MIS AMIGOS: En general: Stephanie Gularte, Karla Contreras, Doris, Moisés, Tulin, Héctor, Juany Mayen, Claudia Corado, Pamela Álvarez, Allan García, Amanda



Alegría, Hugo García, Romeo Martínez, Julio Gómez, Raúl, Licenciada Guadalupe López quienes me han acompañado en lo largo de la carrera lleno de tantas vivencias, por el apoyo brindado y sus buenos deseos; cada uno en su propio estilo.

A MIS PADRINOS:

Licenciado Juan Carlos Ríos, Mario Soto Ramos, Roberto Antonio Figuera, Gerson David Quevedo, Avidán Ortiz, Freddy Orellana, Diputado Luis Contreras, Krisi Anahí Méndez, por su apoyo incondicional, por sus muestras de cariño, palabras de superación y aliento que me ayudaron a culminar mi meta y presencia en los momentos personales de mi vida.

A:

La gloriosa y tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala; por la excelente formación profesional y la dicha de ser uno de sus orgullosos egresados. De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales especialmente por haberme brindado una excelente formación profesional y a todos los docentes que me transmitieron valiosos conocimientos.



PRESENTACIÓN

El nepotismo limita el acceso a puestos públicos de trabajo a profesionales con alto perfil técnico y especializado en áreas de administración, finanzas, planificación, desarrollo rural, educación escolar, salud, calidad de atención al público y el fortalecimiento de las instituciones que están al servicio de los guatemaltecos en general. En las entidades donde el nepotismo es común no es fácil llevar a cabo evaluación del cumplimiento de las responsabilidades asignadas porque los miembros de las familias insertadas al interior se comunican limitando la concreción de objetivos que buscan mejorar la competencia del personal en busca de la eficiencia y eficacia en los servicios públicos. Nepotismo es un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares.

Este estudio corresponde a las ramas de los derechos administrativo y penal. El periodo en que se desarrolla la investigación es de enero de 2016 a diciembre de 2018; aunque es un problema que persiste. Es de tipo cuantitativa puesto que, el problema se mide por cantidad. El sujeto de estudio es la Administración Pública; y el objeto, el nepotismo.

Concluyendo con el aporte científico que se materializa evidenciar este problema que deja fuera a personal eficiente.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue: El nepotismo no selecciona a los empleados públicos con base a la competencia técnica o profesional, no sigue las normas establecidas para un proceso de selección y nombramiento en el marco de la transparencia. Para fundamentar la práctica del nepotismo los funcionarios recurren a argumentar que necesitan tener en los puestos públicos a personal de confianza y por lo mismo aprovechan asignar oportunidades a familiares cercanos. El nepotismo limita el acceso a puestos públicos de trabajo a profesionales con alto perfil técnico y especializado en áreas de administración, finanzas, planificación, desarrollo rural, educación escolar, salud, calidad de atención al público y el fortalecimiento de las instituciones que están al servicio de los guatemaltecos en general. En las entidades donde el nepotismo es común no es fácil llevar a cabo evaluación del cumplimiento de las responsabilidades asignadas porque los miembros de las familias insertadas al interior se comunican limitando la concreción de objetivos que buscan mejorar la competencia del personal en busca de la eficiencia y eficacia en los servicios públicos. Nepotismo es un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para esta tesis fue: El nepotismo no selecciona a los empleados públicos con base a la competencia técnica o profesional, no sigue las normas establecidas para un proceso de selección y nombramiento en el marco de la transparencia. Para fundamentar la práctica del nepotismo los funcionarios recurren a argumentar que necesitan tener en los puestos públicos a personal de confianza y por lo mismo aprovechan asignar oportunidades a familiares cercanos. El nepotismo limita el acceso a puestos públicos de trabajo a profesionales con alto perfil técnico y especializado en áreas de administración, finanzas, planificación, desarrollo rural, educación escolar, salud, calidad de atención al público y el fortalecimiento de las instituciones que están al servicio de los guatemaltecos en general. En las entidades donde el nepotismo es común no es fácil llevar a cabo evaluación del cumplimiento de las responsabilidades asignadas porque los miembros de las familias insertadas al interior se comunican limitando la concreción de objetivos que buscan mejorar la competencia del personal en busca de la eficiencia y eficacia en los servicios públicos. Nepotismo es un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva de lo que se pretende comprobar.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.2 Antecedente del derecho penal.....	2
1.2.1 Etapa de la esclavitud	3
1.2.2 Etapa del feudalismo	3
1.2.3 Etapa del capitalismo	6
1.2.4 Etapa de la represión	8
1.2.5 Etapa de la tolerancia.....	9
1.2.6 Etapa de la legalización.....	9
1.3 Derecho laboral guatemalteco	11
1.4 Principios generales del derecho laboral guatemalteco	15
1.4.1 Principio de tutelaridad.....	15
1.4.2 Principio de garantías mínimas sociales	16
1.4.3 Principio de realismo.....	17
1.4.4 Principio de gratuidad	18
1.4.5 Principio de que el derecho laboral es una rama del derecho publico.....	18
1.4.6 Principio de necesidad e imperatividad	19
1.4.7 Principio de sencillez.....	19
1.5 Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho.....	19
1.5.1 Derecho Constitucional	20
1.5.2 Derecho Administrativo	20
1.5.3 Derecho Penal	21



1.5.4	Derecho Procesal.....	21
1.5.5	Derecho Mercantil	22
1.5.6	Derecho internacional publico.....	22
1.5.7	Derecho internacional privado.....	22
1.6	Fuentes del derecho laboral.....	23
1.6.1	Fuentes formales	24
1.6.2	Fuentes reales	24
1.6.3	Fuentes no escritas.....	25
1.6.4	Fuentes históricas.....	25
1.6.5	Fuentes escritas.....	25
1.7	Forma de interpretar el derecho laboral	26
1.8	Naturaleza jurídica del derecho laboral	27
1.8.1	Derecho público	27
1.8.2	Derecho privado.....	28
1.8.3	El derecho mixto	28
1.8.4	Derecho social	29
1.8.5	Derecho ad – hoc.....	29

CAPÍTULO II

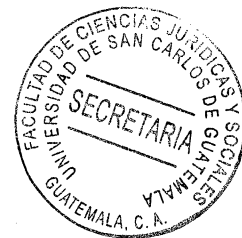
2.	Sujetos de la relación laboral.....	31
2.1.	Definición de patrono.....	31
2.2.	Obligaciones del empleador	32
2.3.	Definición de trabajador.....	39
2.4.	Obligaciones del trabajador	40
2.5.	Trabajador intermediario.....	43
2.6.	Agencias de colocación	46
2.6.1	Agencias de colocación con fines lucrativos.....	46
2.6.2	Agencias de colocación sin fines lucrativos.....	47



2.7.	Trabajadores sujetos a regímenes especiales.....	48
2.7.1	Agrícola y ganadero.....	48
2.7.2	Trabajo de mujeres.....	51
2.7.3	Trabajo de menores de edad.....	56
2.7.4	Trabajo doméstico.....	60
2.7.5	Trabajo a domicilio.....	64
2.7.6	Trabajo de transporte.....	66
2.8	Jornadas de trabajo.....	68
2.8.1	Jornada ordinaria diurna.....	69
2.8.2	Jornada ordinaria nocturna.....	71
2.8.3	Jornada ordinaria mixta.....	73

CAPÍTULO III

3.	Nepotismo, un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares.....	75
3.1	El nepotismo y la administración pública.....	77
3.2	Cómo se vulnera el derecho del trabajo de particulares con el nepotismo.....	80
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	85
	BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

Muchos puestos de trabajo en la administración pública se asignan por influencia de personas que están dentro o fuera de las mismas instituciones públicas y este hecho hace que las plazas disponibles se asignan a familiares y amigos cercanos de funcionarios, aunque no reúnan los requisitos legales establecidos para la función señalada.

Cometen nepotismo algunos alcaldes municipales, diputados y funcionarios de alto nivel que se preocupan más por temas familiares y no por el bienestar de las y los guatemaltecos. El nepotismo no selecciona a los empleados públicos con base a la competencia técnica o profesional, no sigue las normas establecidas para un proceso de selección y nombramiento en el marco de la transparencia.

Para fundamentar la práctica del nepotismo los funcionarios recurren a argumentar que necesitan tener en los puestos públicos a personal de confianza y por lo mismo aprovechan asignar oportunidades a familiares cercanos. El nepotismo limita el acceso a puestos públicos de trabajo a profesionales con alto perfil técnico y especializado en áreas de administración, finanzas, planificación, desarrollo rural, educación escolar, salud, calidad de atención al público y el fortalecimiento de las instituciones que están al servicio de los guatemaltecos en general.



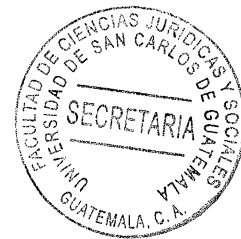
En las entidades donde el nepotismo es común no es fácil llevar a cabo evaluación del cumplimiento de las responsabilidades asignadas porque los miembros de las familias insertadas al interior se comunican limitando la concreción de objetivos que buscan mejorar la competencia del personal en busca de la eficiencia y eficacia en los servicios públicos. Nepotismo es un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar que el nepotismo es un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares; y, como específico: analizar el nepotismo que tiene lugar en la Administración Pública.

Cabe indicar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: analítico, el sintético, el inductivo, el deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.

Esta tesis está integrada por tres capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero se trata lo relacionado al derecho procesal; el segundo se refiere a los sujetos de la relación laboral; el tercero contiene el tema, nepotismo, un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares

Esperando sea de utilidad esta tesis para futuras generaciones y para que se tomen las sugerencias por indicadas.



CAPITULO I

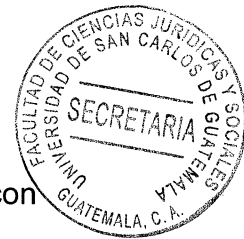
1. Derecho laboral

En términos generales, el Derecho laboral se comprende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector.

Para Guillermo Cabanellas el Derecho Laboral es: "Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción".¹

Sin embargo, el Derecho Laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, para ello se ofrece la siguiente definición: "El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas,

¹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta: Argentina, 1993, P.98



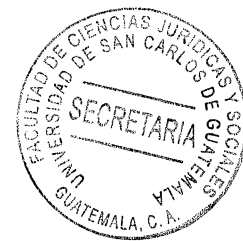
principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.

La anterior definición, ha sido inspirada en el artículo uno del Código de Trabajo, Decreto 1441, y no está de más agregar que es una rama del Derecho Público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en uno de sus considerandos.

1.2 Antecedentes del derecho laboral

El Derecho de Trabajo, se remonta desde hace varios años, ya que desde la antigüedad se ha dado este fenómeno en el cual el ser humano ha buscado la realización de su capacidad, ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios, hasta su evolución a la época actual, se puede decir que, antiguamente el individuo se encontraba ligado a otro en prestación de sus servicios, hasta llegar al presente tiempo, se hace el señalamiento que, la historia del Derecho del Trabajo, abarcó varias etapas que se citan a continuación:

- Etapa de la Esclavitud
- Etapa del Feudalismo
- Etapa del Capitalismo



1.2.1 Etapa de la esclavitud

En esta etapa, se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del ejercicio de su trabajo de manera estrepitosa ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud, ya que, este no recibía ninguna remuneración a su trabajo, muchas veces se daba por conquistas, tomando a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al patrono, que prácticamente era quien gobernaba todo lo relacionado en esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.

1.2.2 Etapa del feudalismo

En esta etapa aparece el feudalismo (etapa en la que aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo), como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura denominada "La Servidumbre", donde surge un trato más humano, en contraposición con la esclavitud, pues, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, el señor



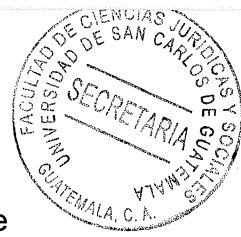
Feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos (siervos), por medio de tierras que les concedía para cultivo.

Dichas tierras tenían que ser trabajadas por los esclavos, y a cambio de eso, hacerse pago con un porcentaje de las cosechas y el resto era para el señor feudal pero, a su vez se encontraban a merced del señor feudal quien decidía en la vida de estas personas.

Respecto al tema, Carlos Borromeo, hace la siguiente cita: *“A cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, podemos indicar aquí, que aparece una especie de aparcería, como podemos ver de lo relatado, es fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el Derecho de Trabajo: a) El aspecto retributivo, y b) La dirección inmediata de la ejecución del trabajo”*²

En este contexto, aparece ya el concepto de pago, pues, por el trabajo realizado, se daba una compensación en producto para los campesinos que laboraban, se puede decir que, aquí fue donde se dio inicio al pago por trabajo realizado.

² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo, Lecciones de Derecho Individual del trabajo. Imprenta: Guatemala, P.8,9



Es de señalar que, cada señor feudal, contaba con una determinada extensión de tierra de forma independiente, con las que formaba ciudades con sus respectivos siervos, esto dio paso a la formación de diferentes formas de trabajo, con lo cual se incrementó el comercio de productos artesanales y de mano de obra artesanal, al respecto, Luis Molina, en su obra de Derecho Laboral Guatemalteco indica: “*Se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices*”³

Es decir, en esta etapa, había escalas entre los trabajadores, desde los aprendices hasta los profesionales; los maestros al ver que sus aprendices se instruían rápidamente comenzaron a ponerles obstáculos, de manera que, fuera más difícil llegar a la cima de esta escala jerárquica.

Continúa manifestando el autor ya citado: “*Un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidentes; vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovados, por un lado, los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros*”⁴

³ Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Oscar de León Palacios: Guatemala, 2011, P. 34

⁴ Ob. Cit. Pág. 35

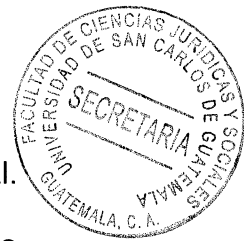


Esta etapa, vino a marcar el inicio de un proceso de gremios, en el que se reúnen los profesionales actuales y es también el inicio de los sindicatos, ya que, entre sí, se ayudan de manera práctica, velando por los intereses de cada uno de ellos, como es el caso de los sindicatos, que buscan las mejoras de todos, no solo de determinado sector.

1.2.3 Etapa del capitalismo

De acuerdo con esta etapa, se puede indicar que, surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene vertientes políticas y sociales, en el que el capital predomina sobre el trabajo, constituyendo la base económica de la sociedad; es aquí donde emerge el trabajo remunerado, el término "capitalismo" fue utilizado por Carlos Marx a mediados del siglo XIX, quien sostenía que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les denominaba: burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba: proletarios, quienes estaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían, es decir, su fuerza de trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

Sin embargo, Marx sostenía que ese salario que percibía el proletario no era equitativo con el valor del trabajo realizado, por el contrario, una parte del mismo,



se la apropiaba el capitalista o burgués, dando lugar a una acumulación de capital. El salario tan sólo permitía reproducir la fuerza de trabajo, y con él únicamente se cubrían las necesidades básicas.

Surge en este momento, la maquinaria para trabajo, lo cual hizo un poco más práctico el trabajo, y como consecuencia, hubo un aumento en la producción, lo que con el tiempo provocó que, los países desarrollados tuvieran influencia de personas en búsqueda de trabajo, emitiendo de manera significativa la economía. Sin embargo, es aquí donde las empresas iniciaron desmedidamente a abusar de las jornadas de trabajo, ya que se encontraban abarrotadas, pues, como es bien sabido, en el capitalismo, predominó el capital sobre el trabajo como elemento de producción y creación de riqueza.

Es pues, como surge la explotación del proletario, ya que, se consideraba una idea de libertad sin esclavitud, pero, la realización de trabajo era muy fuerte y cansada, el salario ofrecido a cambio del trabajo estaba determinado por la voluntad del patrono; con la aparición de una serie de empresas y con la necesidad de empleo, muchos obreros hacinados trabajaban demasiadas horas con poco sueldo.

Es como queda de lado el feudalismo, pues, a los trabajadores ya no se les denominaba siervos, sino obreros o proletarios, por la simple diferencia, que aquí



ya percibía una remuneración por su trabajo realizado, en este sentido, el obrero posee una idea de libertad ante la ley , en tanto que el siervo se encontraba a disposición del señor feudal, es decir, no se podía concebir una idea de libertad.

Aquí el obrero es propietario de su fuerza de trabajo y de la actividad que ejerce, podía ofrecerla a quien quisiera, en cualquier parte del territorio y hasta en otros países. Mientras que el siervo era propietario de algunos instrumentos de trabajo, y parcialmente de su capacidad para trabajar, ya que debía usarla junto a la tierra de un señor feudal, y se vendía junto con ésta.

1.2.4 Etapa de la represión

Se le denominada con este nombre, debido a que se vivía en un total caos porque se tenía una persecución a los líderes trabajadores, se evitaba a toda costa las huelgas, todo movimiento de beneficio era considerado sublevación y se eliminaba de cualquier forma, viviendo en opresión los trabajadores, no se tenía ninguna clase de derechos, se trabajaban horas extremadamente extenuantes, se realizaba el trabajo asignado en lugares demasiado pequeños y con cantidades enormes de trabajadores, donde se podían contagiar de enfermedades ya que las condiciones de trabajo no eran las mejores, la paga no era la mejor y se tenía discriminación de sexos ya que a la mujer se le consideraba inferior y el trato era desigual.



1.2.5 Etapa de la tolerancia

En esta etapa el Derecho de Trabajo pasó a ser ignorado de tal manera que no se tenían leyes que protegieran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una situación sin importancia, pasando a otros puntos que se creían importantes, como indica Luis Molina: *“Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público”*.⁵

Es por ello por lo que, se llama de la tolerancia porque ya no eran perseguidos, se dejó de acosar a todo aquel que tuviera ideas de mejoramientos de condiciones laborales en las grandes empresas.

1.2.6 Etapa de la legalización

Las etapas anteriores, fueron las que dieron lugar al nacimiento de los derechos laborales, en esta etapa, se pueden apreciar los esfuerzos realizados por los obreros, cuando en su momento fueron excluidos e ignorados, es aquí donde por fin se reconocen esas garantías, en donde se da paso al Derecho Laboral, se crean leyes y reglas, los trabajadores ya no pertenecen a un sector marginado, por

⁵ Ob. Cit. Pág. 39



el contrario, adquieren un reconocimiento dentro de las leyes constitucionales en su más alta expresión como una rama del derecho, es por ello, que a esta época se le conoce como la de la legalización.

Las diferentes etapas en la evolución del Derecho Laboral y la lucha que se tuvo en la búsqueda de su reconocimiento como una rama del Derecho, con sus propios principios, fines e ideales en búsqueda de la igualdad de géneros y derechos; respecto a esta etapa, Luis Fernández Molina, quien ya ha sido citado con anterioridad, ofrece la siguiente referencia: *“A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral”*.⁶

Es en este periodo donde se dio origen a la idea de la lucha en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales; muchos estudiosos del Derecho, son de la opinión que fue en la época de la Revolución Industrial, donde surgieron los derechos laborales, por el hecho de que en esa época se modificó la forma de vida de los pequeños talleres existentes, dando paso a la industrialización, lo que dio lugar a la concentración de trabajadores en fábricas, sin horarios de trabajo determinados, inclusive laboraban hasta 18 horas por día, con un salario desproporcionado.

⁶ Ob. Cit. Pág. 50

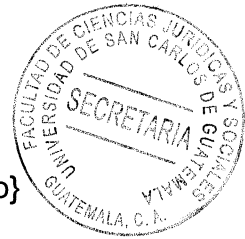


En esta época hubo dos movimientos importantes, por un lado, los derechos laborales, se reconocieron a nivel ordinario, es decir que, surgieron leyes especiales, y por otro lado, esos derechos se encontraban contenidos en las constituciones de los países, en el caso de Guatemala, esas garantías aparecen plasmadas a partir de la Constitución Política de 1945.

1.3 Derecho laboral guatemalteco

El Derecho Laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos, en la historia del Derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada “Constitucionalización de los Derechos Laborales”.

A pesar de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en

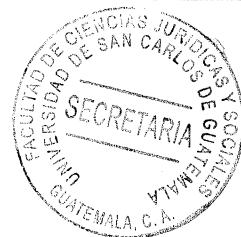


igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo} de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

En relación con el primer Código Civil, que entró en vigencia en 1877, estaba inspirado en la legislación española, el cual era de índole liberal e individualista, por lo tanto, dejaba a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, el Contrato de Trabajo, era tomado como un contrato civilista, es decir, como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada.

Posteriormente al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros. Al igual que otras ramas, el Derecho Laboral, se legisló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

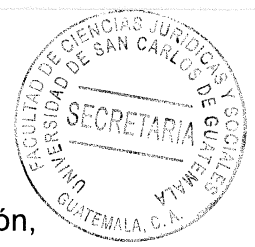
De lo anteriormente plasmado, se deduce que el actual Código laboral, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean



violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República, preceptúa lo siguiente: *“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”*⁷

Es decir que, el actual Código, es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo

⁷ Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1985. Artículo 106



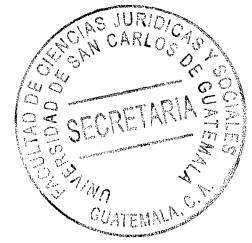
menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.

De acuerdo con lo que refiere Fernández Molina, las disposiciones laborales han evolucionado, quien ofrece una lista de ellas:

- *“Reglamentos de Jornaleros (1877);*
- *Ley de Trabajadores (1894);*
- *Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906);*
- *Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho);*
- *Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330;*
- *Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto 1441*
- *Reformas al Código de Trabajo (1992)”⁸*

El Código de Trabajo actual, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes; legítimamente, el número de Decreto que regulaba al actual Código era el 330, pero, por una reforma que le fue hecha en 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.

⁸ Ob. Cit. Pág. 57



1.4 Principios generales del derecho laboral guatemalteco

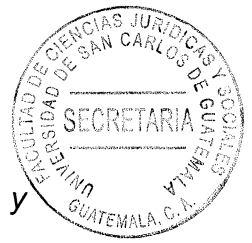
Como cualquier rama del Derecho, el Derecho Laboral, también cuenta con una serie de principios que lo regulan, que, de conformidad con el Código de Trabajo vigente, se denominan características ideológicas, y son los que a continuación se analizan:

1.4.1 Principio de tutelaridad

Para una mejor comprensión de este principio, se debe establecer el significado de tutelar, para ello, se cita a Guillermo Cabanellas quien refiere lo siguiente: *“Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados”*.⁹

Para efectos del presente estudio, la definición que se acopla al tema es la que se refiere a la protección o amparo, en otras palabras, este principio lo que busca es proteger, pero ¿A quién? de acuerdo con lo que preceptúa el cuarto Considerando del Decreto 1441, literal a, el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y como bien señala Mario

⁹ Ob. Cit. Pág. 318



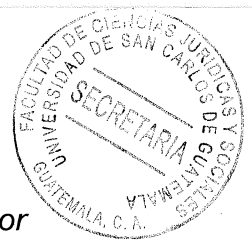
Larrave: *“Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”*¹⁰

En otras palabras, trata de proteger al trabajador contra los abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el artículo 103 de la Carta Fundamental, así como en el considerando del Código de Trabajo ya citado. Es de indicar que tampoco se trata de dejar desprotegido al patrono, sino lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

1.4.2 Principio de garantías mínimas sociales

Vela porque el trabajador goce de las garantías mínimas que le permitan tener una vida estable por medio de instrumentos creados para este fin, tiene su fundamento en el artículo 106 de la Constitución de la República y en el cuarto Considerando literal b, del Decreto 1441, que indica: *“El derecho de trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal,***

¹⁰ López Larrave, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco. Pág. 22



mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio se refiere a que los derechos que establece la legislación laboral (Constitución, Código de Trabajo, Reglamentos, Pactos Colectivos y Convenios Internacionales), a favor del trabajador, son lo mínimo que pueden gozar en toda relación de dependencia. Y como ya quedó establecido, éstos son susceptibles de ser superados a través de contratos individuales y colectivos, así también por pactos colectivos.

1.4.3 Principio de realismo

Al aplicar este principio se debe tener en cuenta la situación de cada una de las partes económicamente hablando, al momento de resolver de manera equitativa tanto de parte del patrono como del trabajador, su fundamento legal se encuentra en el cuarto Considerando, literal d, del Código de Trabajo, el cual dice “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera q para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes.



1.4.4 Principio de gratuidad

En el Derecho Laboral, no es necesaria la asesoría jurídica, ya que, se trata de velar por los derechos del trabajador y muchas veces éste no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y por otro lado, porque se encuentra libre del pago de impuestos, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Código de Trabajo el cual dice “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante la autoridad de trabajo judicial y administrativas.

1.4.5 Principio de que el derecho laboral es una rama del derecho público

Se refiere a que, al ocurrir la aplicación del Derecho Laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de proteger a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes.



1.4.6 Principio de necesidad e imperatividad

Este principio se refiere a que el Derecho Laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se deduce que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un Contrato de Trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.

1.4.7 Principio de sencillez

En este sentido, el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver prontamente en base a las necesidades de la parte afectada (patrono o trabajador), y no se debe abusar de los recursos procesales, el trabajador que muchas veces de conocimiento para que se pueda defender de los vejámenes que se puedan cometer en su contra, el derecho debe ser sencillo de modo que pueda asimilar el trabajador de una manera práctica.

1.5 Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho

El Derecho Laboral, tiene relación con otras ramas del Derecho, a continuación se indican las siguientes:



1.5.1 Derecho constitucional

Porque, es del Derecho Constitucional que se ha derivado ésta y todas las ramas del Derecho, es ahí donde se encuentran plasmados los parámetros fundamentales del Derecho Laboral, para luego desarrollarlos en una ley específica. Su relación es muy estrecha, por el hecho de que la Constitución es la ley suprema de Guatemala, por consiguiente, contiene principios de protección.

La Constitución vela por la protección de sus ciudadanos y por los derechos del sector trabajador, por el hecho de que señala el derecho de igualdad, de protección al trabajador, igualdad de salario en proporción al trabajo realizado, quiere decir que, protege al trabajador de cualquier desacuerdo que pueda tener, estas garantías son imperativas y se desarrollan en el Código de Trabajo.

1.5.2 Derecho administrativo

La organización administrativa estudia las actividades que se llevan a cabo, las instituciones y su funcionamiento y, la finalidad con la que se crean y se manejan, el Derecho Laboral se auxilia de esta rama, en relación a los trámites administrativos que se llevan a cabo por patronos y trabajadores, y de una manera muy especial por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGGS-, en



relación a la previsión social como un derecho inherente a los sujetos en una relación de trabajo.

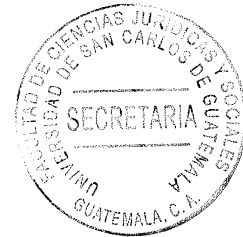
1.5.3 Derecho penal

Para ello se cita a Fernández Molina, quien indica lo siguiente: *“Se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la llamada policía laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo”*.¹¹

1.5.4 Derecho procesal

Es aquella que se encarga de la aplicabilidad de la jurisdicción y competencia que reviste y otorga la ley, el Derecho Laboral es de jurisdicción privativa, es decir que, le corresponde a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, juzgar y ejecutar lo juzgado.

¹¹ Ob. Cit. Pág. 76



1.5.5 Derecho Mercantil

Regula las actividades del comercio propiamente dicho, así como las obligaciones que se deben de realizar frente a los trabajadores, actividades que protegen en todo ámbito comercial a los empleados como ente de producción de actividad comercial.

1.5.6 Derecho internacional público

Posee relación con el Derecho Laboral, porque en ocasiones, se auxilia de los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, con lo cual se les da un valor de ley, pueden utilizarse como complemento y aplicarse a falta de base legal en determinado cuestionamiento laboral.

1.5.7 Derecho internacional privado

Esta rama del Derecho, tiene relación entre personas y los actos que se realicen en diferentes países, busca la protección del trabajador nacional, cuando éste viaja al extranjero para laborar, para ello el Código de Trabajo ha establecido parámetros para permitir el trabajo fuera de la República de Guatemala.



1.6 Fuentes del derecho laboral

Como toda rama del Derecho, debe que tener un origen o surgimiento de donde emana, su esencia, por ello se puede entender que la palabra fuente proviene del griego *Fons o Fonts* que significa *manantial de agua*, por ello se entiende que significa: *De donde se da origen o nacimiento de agua*, jurídicamente, se refiere a la creación de normas jurídicas y de donde surge la manifestación de las mismas, constituyendo su razón de ser.

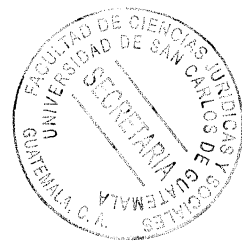
En una forma más concreta, se puede decir que fuente es: *“Se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su apareamiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad”*¹²

Por ello, se dividen en:

- a) **Fuentes directas:** Cuando hay relación entre sujeto y objeto;
- b) **Fuentes indirectas:** Cuando no hay datos concretos relacionados con el objeto.

Las fuentes del Derecho Laboral pueden clasificarse en:

¹² Ob. Cit. Pág. 35.



1.6.1 Fuentes formales

Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad.

1.6.2 Fuentes reales

Indica Molina: *“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, etc.”*¹³

También son conocidas como substanciales, son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, se producen por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas.

¹³ Ob. Cit. Pág. 80



1.6.3 Fuentes no escritas

Son aquellas que no se encuentran plasmadas en ningún lado, pero que se realizan con fuerza de ley, como puede ser la costumbre, los actos que se ejecutan para la realización de determinado acto, y que con el tiempo se vuelven ley por el simple hecho de practicarlos.

1.6.4 Fuentes históricas

Son aquellas que han dado origen a la legislación, pues, es por medio de ellas que se ha tomado la base para la creación de Códigos y Leyes, por ejemplo, el Código de Justiniano, el cual se utilizó como base para crear normas jurídicas.

1.6.5 Fuentes escritas

Son aquellas en las que se cimientan los contextos en los que se van a llevar a cabo las condiciones en que el trabajador va a desempeñar su trabajo, por ejemplo, los pactos colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos y otros.



1.7 Forma de interpretar el derecho laboral

Existen las siguientes formas:

a) Favorable al trabajador: Se refiere a que la interpretación de las normas jurídicas laborales, deben de interpretarse siempre a favor al trabajador ya que se entiende como el sujeto vulnerable ante el patrono, y es este último quien posee la carga de la prueba, al respecto, la Carta Fundamental indica: “ *En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores*”.¹⁴

La disposición anterior, es clara, pues lo que busca es resguardar los derechos de los ciudadanos y que no sean violados de ninguna manera, en este caso busca el bienestar de la parte más vulnerable en una relación laboral.

b) Irrenunciabilidad del derecho: Todos los derechos y garantías que posee el trabajador son irrenunciables, por el hecho de ser inherentes al trabajador, se consideran nulas las disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la legislación laboral les otorga, aunque se

¹⁴ Constitución Política de la República de Guatemala artículo 106 acuerdo legislativo 18-93 año 1986



expresen en un reglamento interior de trabajo, Contrato de Trabajo o pacto colectivo, de conformidad con lo que estipula el artículo 12 del Código de Trabajo vigente.

1.8 Naturaleza jurídica del derecho laboral

Podemos mencionar:

1.8.1 Derecho público

Esta rama pertenece al Derecho Público, porque su fin supremo es la protección del trabajador, es decir que, protege el interés de las mayorías sociales a través de las garantías que le son conferidas constitucionalmente, esa protección abarca no sólo el ámbito laboral si no el ámbito espacial y nacional de un determinado país, de este modo el Estado aparece con una figura paternalista ya que vela por los interés del trabajador y lo hace de una manera impositiva a través de las leyes que ha creado para esta finalidad.



1.8.2 Derecho privado

*“Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes”.*¹⁵

Es por ello, que, en la doctrina, se hace el señalamiento que el Derecho Laboral se deriva del Derecho Civil, porque anteriormente el Contrato de Trabajo era tomado como un contrato civilista, y que posteriormente se separó para formarse como una rama de Derecho Público.

1.8.3 El Derecho mixto

Esta teoría contiene ambas ideas, tanto de Derecho Público como de Derecho Privado, debido a que el Estado se encuentra como un ente imperativo de sus normas y por la tutela hacia el sector trabajador y desde la óptica privativa, porque la relación laboral inicia con un acto contractual de voluntades, dando paso a la relación entre patrono y trabajador.

¹⁵ Ob. Cit. Pág. 64



1.8.4 Derecho social

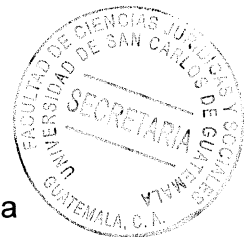
Es una nueva concepción, porque busca el interés social, tiene su surgimiento en la corriente socialista busca un interés generalizado social y justicia social, tanto económica como jurídicamente, al respecto, Luis Fernández Molina menciona lo siguiente: *“Si el Derecho Público regulaba los intereses de la entidad pública y el Derecho Privado, el interés de los particulares, se imponía un nuevo Derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el Derecho Público tenía vigencia imperativa y el Derecho Privado vigencia voluntaria, el nuevo Derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio”*.¹⁶

A esta corriente se le critica porque se considera que carece de sustento jurídico, pues no es muy clara en cuanto a los sujetos que protege y es de poca aplicación.

1.8.5 Derecho ad- hoc

Es una teoría que establece que el Derecho Laboral se ha nutrido del Derecho Público como del Derecho Privado, pero, a diferencia de la teoría mixta, ésta

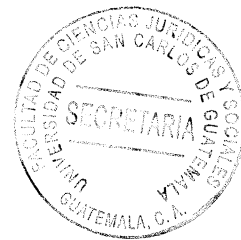
¹⁶ Ibidem.



utiliza figuras ya existentes en otras ramas del Derecho, es decir que, es una teoría sui géneris (Es de un género o especie muy singular y excepcional).

Significa que sólo se ha nutrido de otras ramas del Derecho, pero propiamente no pertenece al Derecho Público ni al Privado, es un Derecho único, porque aplica sus propias disposiciones, por otro lado, no se debe dejar de lado, cuando el Derecho Laboral se auxilia de otras ramas del Derecho, como es el caso siguiente que plantea Molina: “El caso de la desocupación de inmuebles que hubiere sido proporcionada a los trabajadores, el procedimiento que se contempla en el Código de Trabajo es el de los incidentes, por otra parte el Código Procesal Civil y Mercantil contempla como vía la de juicio Sumario”.¹⁷

¹⁷ Ibidem.



CAPITULO II

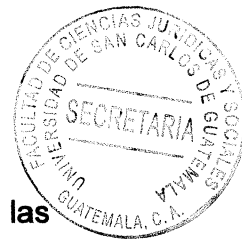
2. Sujetos de la relación laboral

A continuación, desarrollaremos los sujetos más importantes:

2.1 Definición de patrono

Al igual que en otras legislaciones, en Guatemala el Código de Trabajo en el artículo dos, brinda una definición de empleador o patrono, a saber: *“Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”*

La definición hace el señalamiento que es aquel sujeto o institución que se encuentra en la capacidad de contratar los servicios que pueden ser físicos o intelectuales, con voluntad del empleado quienes regulan por medio de Contrato de Trabajo, las condiciones en que se va a desempeñar el cargo en base a sus intereses, al patrono se le conoce también como empleador, principal, empresario, dador de empleo, no sólo se da en el sector privado, sino también en el sector público, es decir que, se relaciona con la prestación de servicios como la Ley de Servicio Civil.



Como cualquiera otra rama, el Derecho de Trabajo también tiene relación con las mismas, en el presente caso, se auxilia del Derecho Civil, para definir el significado de persona jurídica, para ello se cita el artículo 16: *“La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados; pueden ejercitar todos los derechos y contraer obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines y serán representados por la persona u órgano que designe la ley”*.

Pero el patrono tiene derechos y obligaciones al contratar al trabajador, éste puede ver su desempeño y ver si es conveniente utilizar sus servicios o prescindir de ellos, si lo hace sin justa causa debe de pagar las prestaciones correspondientes.

2.2 Obligaciones del empleador

El patrono como sujeto activo de la relación laboral posee obligaciones para con su empleado y que tanto la ley como la doctrina mencionan las siguientes:

- Por su Contenido
- Por su Origen
- Por su Beneficiario

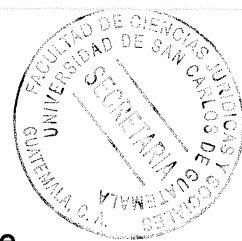


La doctrina menciona una serie de obligaciones que posee el empleador, que se pueden aplicar sanciones con multas en caso de incumplimiento, que a continuación se explican.

a) Por su contenido: Estas obligaciones son conocidas como deberes personales, consisten en que el patrono debe de guárdale el debido respeto al trabajador, no darle malos tratamientos ni verbal ni físico, poseer una buena relación personal con éste, como persona y poseedora tanto de respeto moral como psicológico, y respeto entre sí, para mantener una buena postura patrono trabajador, este apartado presenta una serie de sanciones de que puede ser objeto el patrono:

- Carácter contractual
- Carácter administrativo
- Responsabilidad sindical

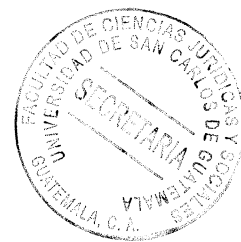
b) Por su origen: Son aquellas obligaciones que surgen tanto de la ley de los contratos laborales, que se celebran entre patronos y trabajadores. En el caso de la ley, ésta señala una serie de derechos que son irrenunciables para el trabajador, lo cual provoca una obligación de cumplimiento para el patrono.



c) Contractuales: Son aquellos que nacen por la celebración de un acuerdo de voluntades entre las partes (patrono- empleador) de conformidad con las negociaciones que pacten al momento de la contratación, asimismo, pueden nacer de la realización de acuerdos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios y contratos de trabajo individuales o colectivos, que busquen mejorar las condiciones de trabajo.

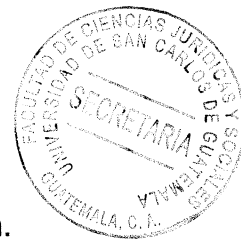
De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, se pueden mencionar las siguientes obligaciones que posee el empleador:

- enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
 - egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
 - nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.



Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

- preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y

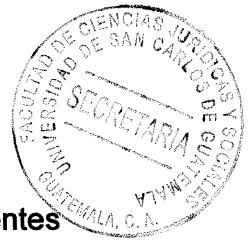


dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

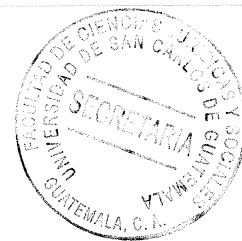
- pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;



- proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y



- **conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:**
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - Por nacimiento de hijo, dos días.
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
 - En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.



2.3 Definición de trabajador

El Código de Trabajo, en el artículo tres, ofrece una definición de trabajador, e indica lo siguiente: *“Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un Contrato de Trabajo o relación de trabajo”*.

Es aquella persona que realiza un trabajo bajo el mando o subordinación de una persona denominada “Patrono” que se compromete a realizar una actividad determinada que se pacta por medio de un contrato, esa actividad es remunerada de determinada manera, tratando de resguardar las garantías mínimas que la ley protege como ente de derechos.

En doctrina, se le conoce también como “Deudor de trabajo, acreedor de salario, jornalero, operario”, puede ejercer un determinado trabajo físico o intelectual o inclusive ambos, en Guatemala, se puede ejercer un trabajo a partir de los catorce años, personas que están sujetas a un régimen especial.

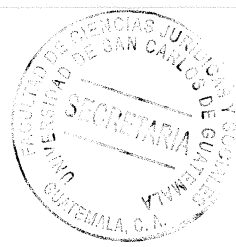
Doctrinariamente se encuentra a los siguientes trabajadores sujetos a un régimen especial:



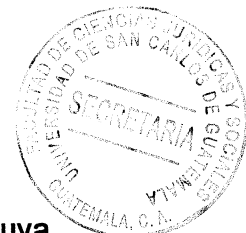
- **Trabajador temporal:** Es aquel que labora un tiempo determinado o por una temporada, en un empleo sin tener asegurada una relación laboral estable con determinado patrono o empresa.
- **Trabajador de confianza:** Son aquellos que poseen la confianza del patrono y al momento de haber una desavenencia siempre se encontrarán del lado del empleador, además, estos contarán con puestos altos en la empresa en que laboran, ya que el trabajo que desempeñan va siempre en beneficio para el patrono, como si ellos mismos lo realizaran, por eso se les ha denominado trabajadores de confianza; pudiendo desempeñar cargos como de inspección, de vigilancia y fiscalización.

2.4 Obligaciones del trabajador

Al ser contratado el trabajador tiene como obligación principal, la de trabajar o brindar un servicio al patrono al que se comprometió y aceptó las condiciones a cambio de una retribución, pero que debe de realizar de manera ordenada, de acuerdo con el Código de Trabajo, entre las obligaciones que tiene el trabajador, se pueden citar:



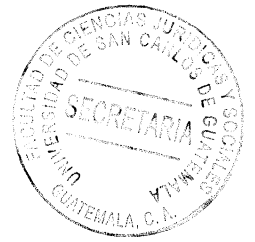
- desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- observar buenas costumbres durante el trabajo; prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que



desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Las obligaciones plasmadas no representan gran esfuerzo ya que lo que más se exige es dedicación al trabajo y respeto a las buenas costumbres para mantener las buenas relaciones entre compañeros, y un buen desempeño en el trabajo, por otro lado, como se puede observar, la legislación no muestra sanción alguna sobre si se viola alguna de estas obligaciones por parte del trabajador, en contra posición con el patrono, pues, a éste sí se le sanciona por considerarlo la parte fuerte de la relación laboral.



2.5 Trabajador intermediario

Es aquella persona física que por órdenes de un patrono se encarga de la contratación de una o más personas para el desempeño de un determinado trabajo, estipulando el tiempo y las prestaciones que corresponden, quedando los dos solidariamente responsables ante dichas obligaciones, por ejemplo, en el cultivo de café los dueños de las fincas, cuando se acerca la época de cosecha le piden al administrador de la finca que contrate personas para la cosecha de café y éste sale en búsqueda de campesinos del área de occidente el cual contrata en nombre del patrono para trabajar en la finca para cosechar el café.

Esta definición se utiliza tanto en el Derecho Laboral como en el Derecho Civil, a diferencia que el segundo lo utiliza como el tercero en una negociación de bienes inmuebles, ya que se tiene al vendedor, y el intermediario en este caso es el encargado de buscar un comprador para dicho inmueble, quien se encarga de hacer la negociación.

El Código de Trabajo en su artículo cinco, menciona una definición de Intermediario *"Es toda persona que contrate en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la*



Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

En la doctrina se mencionan dos tipos de intermediario, el agente colocador y el cuasi contratista:

a) Agente colocador: *“Es aquella que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limita a una comisión previamente convenida y una vez iniciado el contrato laboral, se deja de tener relación con las partes”.*¹⁸

Esto suele suceder muchas veces con las famosas agencias de colocación de empleos, pues, ellas sirven de intermediarias con el interesado del empleo y luego de una remuneración se encargan de buscar candidatos para los puestos de trabajo, y al colocarlos, ya no tienen relación alguna con las partes, la ley no especifica claramente los tipos de empresa de esta naturaleza, ya que únicamente se refiere a que se contratan directamente, y no por medio de empresas ni de terceros.

b) Cuasi- contratista *“Es el que mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia”.*¹⁹

¹⁸ Ibidem



Muchas veces se mantiene relación entre las partes, puede ser por parte de los patronos buscándoles trabajadores para que presten sus servicios pudiendo ser ya contratantes fijos de la empresa.

La ley nos especifica claramente quienes no pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola, únicamente el artículo 140 del Código de Trabajo refiere:

- *“Los que hayan sido Habilitadores de Jornaleros;*
- *Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de una empresa agrícola o ganadera, propiedad de uno u otras, que estén bajo su administración;*
- *Los ebrios habituales;*
- *Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de este”.*

¹⁹ Ibidem



2.6 Agencias de colocación

Las agencias de colocación han sido permitidas, a través de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ratificado por Guatemala el tres de diciembre de 19953, sobre las Agencias Retribuidas de Colocación

2.6.1 Agencias de colocación con fines lucrativos

Son aquellas instituciones que se dedican a buscar trabajos a los empleados para colocarlos en empresas que necesitan de trabajadores, actuando como intermediarios recibiendo un honorario por parte del empleado al momento de ser colocado en el empleo, esto no recae a los periódicos u otras publicaciones a no ser que quieran actuar como intermediarios; cuya duración será establecida por la autoridad competente.

El artículo cuatro del Convenio mencionado, se cita:

- *“Estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente;*
- *Sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad;*



- *Dicha vigilancia tiende especialmente a eliminar todos los abusos relativos al funcionamiento de las agencias de retribución de las agencias retributivas de colocación”.*

Mientras que el artículo 12 del mismo cuerpo legal indica:

- *“Se deberán establecer sanciones penales apropiadas que comprenderán hasta la cancelación de las licencias o de la autorización previstas en el convenio por cualquier infracción de las disposiciones del Convenio 96”.*

2.6.2 Agencias de colocación sin fines lucrativos

Son aquellas agencias, instituciones o personas que se encargan de colocación de empleos a la necesidad tanto del patrono como del empleado sin buscar un beneficio material, ya que su fin primordial es no lucrar con este servicio, el artículo seis del Convenio 96, menciona las atribuciones que posee:

- *“La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito;*
- *Deberán poseer una autorización de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad;*



- *No podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y;*
- *No podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza”.*

2.7 Trabajadores sujetos a régimen especial

Estos trabajadores se encuentran regulados en el Código de Trabajo, en el Título cuarto, que se refiere a que el bien jurídico tutelado tiene condiciones propias y especiales y que pueden ser variantes de los contratos, dependiendo del trabajo que se realice.

2.7.1 Agrícola y ganadero

Son aquellos trabajos que se desarrollan con mano de obra campesina, pues, en el caso de Guatemala, gran parte de la población sobrevive gracias a este trabajo, más de un tercio de la población es de escasos recursos y por ende se dedica al cultivo de tierra, o en fincas en el sur occidente del país.



Muchos de los trabajadores emigran de su lugar de origen al lugar donde se cosecha, en otros casos emigran a fincas de la costa sur o a fincas situadas en las fronteras con México, en donde se contrata mucha mano de obra guatemalteca por considerarla barata.

Muchas veces sus derechos laborales son violados, en este caso el Licenciado Carlos Sacalxot refiere: *“Hay factores que inciden en la actividad laboral como la caída del precio de café, en las haciendas se operan los despidos masivos, la falta de coordinación entre los consulados mexicano y guatemalteco para tutelar los derechos de los trabajadores que emigran a Chiapas México y poca probabilidad de reimplantar un ordenamiento legal acorde a las necesidades del sector agrícola y ganadero”*.²⁰

Ahora bien, por trabajador campesino se comprenden los siguientes: *“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, y otros análogos que realizan en una empresa, agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta”*.²¹

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

²⁰ Ibidem

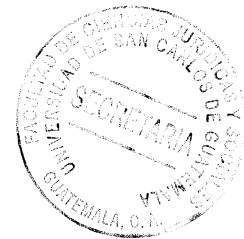
²¹ Ibidem



Esta definición se refiere a los trabajadores que actúan directamente en el desempeño del trabajo agrícola o ganadero, ya que los mozos y peones se desarrollan propiamente en las actividades de cultivo y vigilancia del sector productivo, excluyendo al otro grupo que sería el sector intelectual, ya que ellos son los encargados del manejo de personal y de negociación de los cultivos que se cosecharan en dichas tierras.

Otra referencia que hace el Código de Trabajo respecto a este trabajo es el siguiente: *“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se les considera vinculados al expresado patrono por un Contrato de Trabajo”.*

A estas personas se les considera trabajadoras porque desempeñan un trabajo independiente del jefe de familia, como consecuencia adquieren los mismos derechos que el resto de los trabajadores por las actividades que realizan en el desempeño de sus labores; aunque sean menores de edad o mujeres pertenecientes a una misma familia, ya que, muchas veces en este sector toda la familia trabaja para genera más ingresos al hogar.

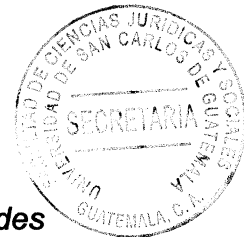


2.7.2 Trabajo de mujeres

Desde hace siglos, al sector femenino se le ha discriminado por el simple hecho de ser mujeres y considerarlas incapaces de ejercer los oficios que realizaban los hombres, con el tiempo se ha luchado por la igualdad de derechos en este sector. Poco a poco esa desigualdad ha quedado de lado, ya que a la mujer se le ha considerado más débil y se ha tratado de protegerla. La ley laboral, señala que el trabajo de las mujeres debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Como la mujer está sujeta a un régimen especial, el Código de Trabajo, ha establecido algunas prohibiciones para los patronos, al respecto, el artículo 151 regula lo siguiente: *“Se prohíbe a los patronos:*

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



b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento”.



Asimismo, el artículo 152 del mismo cuerpo legal, está dedicado a derechos especiales de que goza la mujer trabajadora: *“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período:*

a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga



conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud



del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción”.

Otra de las obligaciones que tiene el patrono para con las mujeres, es que cuando tiene a su servicio más de 30 trabajadoras, debe proporcionar local para que las madres alimenten a sus hijos y para dejarlos allí durante las horas de trabajo.

Por razones de embarazo no se puede despedir a la madre porque goza de inamovilidad en el sector laboral ya que ésta goza de derechos si fuese despedida ésta no surte efecto.



2.7.3 Trabajo de menores de edad

Al respecto Carlos Sacalxot, respecto al tema indica: ²². *Al emplear a menores en determinadas industrias pueden afectar la educación, condición y formación espiritual de la mujer o menor.*

2. *Por razones pedagógicas: por impedir o dificultar la formación cultural de los adolescentes.*

3. *Por ciertas causas impuestas por una acertada política social con el fin de evitar la explotación del trabajo.*

4. *Por razones de protección de la familia, como institución básica para la protección de la familia”.*²³

El artículo 148 del Código de Trabajo, establece las prohibiciones para los trabajadores menores de edad:

²² Ibidem

²³ Ob. Cit. Pág. 22



“a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

b) Se suprime.

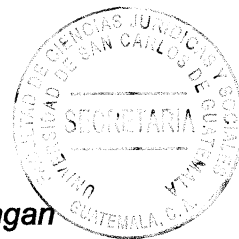
c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e) El trabajo de los menores de catorce años”.

Mientras que el artículo 149 regula la forma en que las jornadas de trabajo deben de ejecutarse:” La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º. se debe disminuir para los menores de edad así:

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y



b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente. Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso”.

De acuerdo con lo antes escrito, se prohíbe el trabajo de menores de 14 años, sin embargo, podrán trabajar con previa autorización de la Inspección de Trabajo y el Contrato de Trabajo se celebra por medio de su representante legal, siempre que se llenen los requisitos siguientes:

“a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y

c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con



claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad".²⁴

Para que un menor pueda desempeñarse en un trabajo, debe de tener 14 años en adelante, según el Convenio 138 de la -OIT- referente a la edad mínima de admisión al empleo, indica que la legislación nacional podrá admitir el empleo de los menores y que no debe ser inferior a la edad en que cese la obligación escolar o de la edad de trece a quince años de edad bajo las siguientes condiciones:

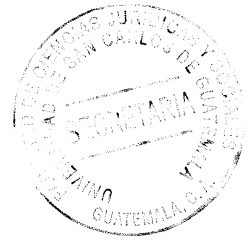
a) *"Que las actividades no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo;*

b) *Que no sean de tal naturaleza que perjudiquen su asistencia a la escuela*".²⁵

Asimismo, hace la siguiente alusión a las autoridades encargadas de velar por el bienestar de los trabajadores, que en este caso está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspectoría de Trabajo, el cual indica: *"Las autoridades deberán prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio 138"*.

²⁴ Ibidem

²⁵ Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 12

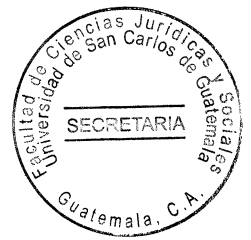


2.7.4 Trabajo doméstico

Al hablar de servicio doméstico, básicamente se hace referencia a aquel en el que una persona ofrece sus servicios de trabajo en base a los quehaceres del hogar, bajo el mando de un patrono, dicho trabajo puede prestarse por mes o por día, dependiendo de la forma de contratación que hayan acordado, sin llegar a obtener lucro alguno por la prestación de este servicio. Al respecto, el artículo 161 del Decreto 1441 indica: *“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”*.

La legislación, no especifica la forma de pago ni la cantidad que se debe de pagar, por lo que queda claro que todo trabajador o trabajadora doméstica, debe de devengar un salario mínimo, además del suministro de habitación y manutención, tal como lo señala el artículo 162 del cuerpo legal citado; por otro lado, este tipo de trabajo se caracteriza por lo siguiente:

1. *“La convivencia, del trabajador doméstico con el empleador y su familia, la casa de habitación donde se realizan los que haceres;*



2. La continuidad de las labores carente de horario que ocurre por el hecho de compartir vivienda; y

3. Variación indeterminada de las labores del sector doméstico estén conformadas por una serie de tareas que van desde el aseo hasta la atención de la familia”.²⁶

Es de hacer notar, que el sector doméstico es aquel en el cual una familia deposita su confianza por el hecho de compartir su vivienda, además se encarga de la atención que necesita una familia.

El problema ocurre al momento de contabilizar las prestaciones, es que debería de establecer la ley, sin embargo, existen lagunas legales respecto al tema, como menciona el licenciado Sacalxot en el párrafo anterior, no se cuenta con un horario fijo ni de salario establecidos, lo cual puede generar desventaja para el empleado doméstico, y lo que ocurre es que los patronos, les proporcionan alimentos y habitación, pero con un salario inferior al mínimo.

Al igual que en otros tipos de trabajo, el patrono no cuenta con sanciones específicas, ya que, en ocasiones se cometen infracciones contra los domésticos;

²⁶ Ob. Cit. Pág. 118



por ser una clase de régimen especial el Código de Trabajo, menciona los siguientes derechos del trabajador doméstico:

1. *“Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle la asistencia médica y medicinas.*

2. *En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe de gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes.*

3. *Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación”.*

El patrono debe de apoyar al empleado en todo lo que sea posible para su estancia, esto incluye todos los gastos de enfermedad, porque hasta cierto punto puede ser considera parte de la familia por el hecho de convivencia y de antigüedad.



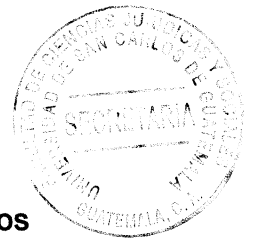
En la actualidad, en Guatemala se ha creado el Acuerdo número 1235, que contiene el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, el cual contempla un plan de cobertura progresiva del régimen de seguridad social, enfocado a la población femenina que se dedica al trabajo doméstico, por las características de vulnerabilidad que este grupo poblacional presenta; la creación de este Acuerdo se debe a que actualmente el Régimen de Seguridad Social, no cubre a todas las clases de trabajadores.

El reglamento en mención es de aplicación para todas las trabajadoras domésticas de la República que se encuentren afiliadas, y abarca:

- a) *“Maternidad;*
- b) *Control del niño sano; y*
- c) *Accidentes”.*²⁷

Es decir que, la trabajadora doméstica, cuenta con un seguro social, por lo tanto, es una obligación que tiene el patrono de afiliarla a este programa que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin importar si el patrono tiene una o más trabajadoras y para ello la trabajadora debe prestar sus servicios al menos

²⁷ Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, Acuerdo 1235. Artículo 1.



tres días a la semana y no ser menor de 14 años, tal como indica el artículo dos del Reglamento en mención.

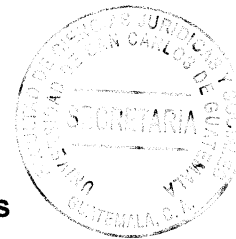
2.7.5 Trabajo a domicilio

“Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación constituye Contrato de Trabajo a domicilio”.²⁸

La definición que proporciona el Código de Trabajo da a entender que es aquel trabajador en el que las partes pactan el lugar de trabajo, puede ser la casa u otro establecimiento que no sea el lugar de trabajo del patrono, donde el trabajador se compromete a la realización de determinado producto fijado para determinado tiempo y cantidad.

Lo que hace especial a este régimen es que no se cuenta con la presencia de ningún supervisor, pues, lo pactado es que se efectúe y se entregue sin importar

²⁸ Ibidem



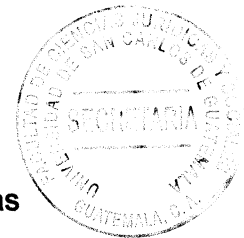
las condiciones en que se realice, ni los horarios que se trabajen por ejemplo, las personas que realizan artesanías, ellas entregan el producto ya terminado y muchas veces lo realizan por encargo, las condiciones en que se puede dar este medio de trabajo son las siguientes:

Exclusión de horario: El trabajador puede crear su propio horario y puede decidir qué horarios trabajar y no trabajar, sin que se encuentre sometido a un régimen.

a) Aislamiento profesional: El trabajador se encuentra excluido de relación entre compañeros, ya que, se encuentra fuera del lugar de trabajo por ello se dice que se encuentra en aislamiento.

b) Ausencia Inmediata del patrono: El trabajador debe obligación a un patrono, pues, se comprometió a la realización y entrega de determinado producto, pero esto no quiere decir que se encuentre sujeto a la vigilancia de éste, quien se encuentra en otro lugar.

El salario se señala por producto realizado, no por tiempo trabajado, pues, no se trabaja por jornadas si no por cumplimiento de entrega y cantidad de producto, además de la calidad de los productos porque no se podría pagar una cantidad



alta por un producto de baja calidad, y que no llena las expectativas de las personas que las solicitó.

El Código ha previsto, lo referente al trabajo defectuoso, para ello, se cita el artículo 158: *“Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”.*

Cuando un patrono, tiene a su cargo 10 o más trabajadores a domicilio, y si estos le solicitan un local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, pero pierden la calidad de trabajadores a domicilio, es decir, ya no están sujetos a un régimen especial, esto de conformidad con el artículo 160 último párrafo del Código de Trabajo.

2.7.6 Trabajo de transporte

“El trabajo de transporte es el contrato celebrado entre patrono y trabajador mediante el cual este último se compromete a guiar o conducir el medio de



*transporte de carga o pasajeros a cambio de una retribución, pactada por viaje, semana o mes”.*²⁹

Este tipo de contrato laboral se da entre los conductores de buses o transporte pesado, ya que, ellos hacen recorridos por pago ya sea por mes o viaje, aunque también pueden ser transitorios, es decir que, se pueden contratar los servicios de viaje o excursión para determinados pasajeros, sus características pueden ser:

1. Que las tareas específicas de conducir el medio de transporte implican en ocasiones la de carga o descarga de mercancías.
2. El trabajo suele desarrollarse fuera de la vista del transportista.
3. En ocasiones el trabajador del transporte debe tener conocimientos de mecánica, a efecto de que al ocurrir cualquier desperfecto tenga a su cargo la reparación de su vehículo.

En este tipo de trabajo no se encuentra regulada la jornada laboral, por lo que se crea una laguna legal, muchas veces se trabajan más de doce horas, ya que se inicia la jornada laboral desde las cinco de la mañana y se deja de laborar a las

²⁹ Ibidem



ocho de la noche, y se le paga en base al salario mínimo sin horas extras, por lo que se encuentran en desventaja en ese aspecto, otra desventaja es que no cuentan con un seguro de protección de vida.

2.8 Jornadas de trabajo

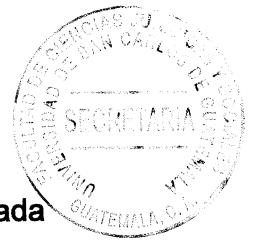
Las jornadas de trabajo también conocidas como horarios de trabajo, donde el empleado desempeña sus habilidades bajo el mando de un patrono, en determinado lugar, y a cambio recibe una remuneración.

Luis Fernández Molina indica: *“Se entiende por jornada de trabajo al lapso, periodo o duración, que el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”*.³⁰

El trabajador puede aceptar un empleo si el horario es de su elección como lo puede ser de todo el día, o como puede ser por medio tiempo; al hablar de jornadas se debe de establecer que se clasifica así:

- Jornada ordinaria: Y se subdivide en: Diurna, nocturna y mixta.

³⁰ Ibidem



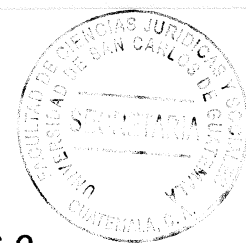
- **Jornada extraordinaria:** Es aquella que se labora, fuera de la jornada ordinaria, y debe ser remunerada por lo menos con el 50% del salario ordinario.

2.8.1 Jornada ordinaria diurna

El artículo 116 del Código de Trabajo, regula que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

El trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Mientras que el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. Una excepción a este tipo de trabajo es el empleo doméstico, debido a que no se encuentra sujeto a ningún horario específico de trabajo, pero la diferencia es que cuenta con alimentación y hospedaje.

En las jornadas ordinarias de trabajo, se han pactado los horarios de entrada y salida, en muchos empleos se les pide a los trabajadores que laboren más tiempo del pactado, el cual implica una variación y se cuenta como una jornada extraordinaria, lo que debería ser pagado por aparte.



“La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o puede dividirse en dos o más periodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador”.³¹

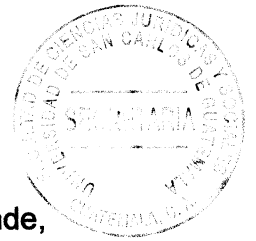
El empleador debe velar porque se cumpla lo estipulado en la legislación como parte de sus obligaciones, por ello, cuando el trabajo lo amerite, varios trabajadores pueden desempeñarlo en diferentes intervalos de tiempo.

Por su parte, el Código de Trabajo, estipula quiénes no están sujetos a estas jornadas de trabajo:

- a) *“Representantes del patrono;*
- b) *Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;*
- c) *Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;*
- d) *Los que cumplan con su cometido fuera del local donde este establecida la empresa, como agente comisionista que tenga carácter de trabajadores;*
- e) *Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo”.³²*

³¹ Ibidem

³² Ibidem



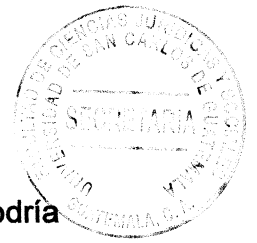
Estos empleados desempeñan puestos de confianza del patrono, y, por ende, gozan de cierta libertad al momento de ejercer su trabajo, ya que, la legislación no menciona un horario fijo para ellos, principalmente, busca que se cumpla con el trabajo pactado por parte de los demás empleados.

2.8.2 Jornada ordinaria nocturna

Es aquella jornada, en donde el trabajador ejerce su labor por la noche, entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, este apartado no menciona necesariamente las condiciones en que se va a realizar este empleo, ya que, por ser horario nocturno puede haber lapsos en que el trabajador duerme lo que se consideraría descanso en horas de trabajo, esto provoca una laguna, ya que estas situaciones no las contempla la ley.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Ahora bien, el mismo Código define lo que se comprende por "Tiempo de trabajo efectivo", y es aquél en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono.

Por ejemplo, un velador que tiene que cuidar las instalaciones de una determinada empresa, y ve que todo esté bien este velador realiza sus rondas en determinadas



horas y el resto descansa o trata de dormir un poco, a este tiempo se le podría contabilizar como tiempo trabajado y tendría que pagársele.

En otras circunstancias, Guatemala ha ratificado varios Convenios Internacionales, referentes al empleo de menores de edad en este tipo de jornadas, por ejemplo, el Convenio 79, regula el trabajo nocturno de los menores de edad en su artículo dos dice que los niños menores de catorce años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un periodo de catorce horas consecutivas, como mínimo que deberá comprender el intervalo entre las ocho de la mañana y las veinte horas.

“Los niños mayores de catorce años que no estén sujetos a la obligación escolar a horario completo y los menores que no hayan cumplido dieciocho años, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un periodo de doce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.”³³

³³ Convenio 79 artículo 3.1 de la OIT trabajo nocturno de menores de edad

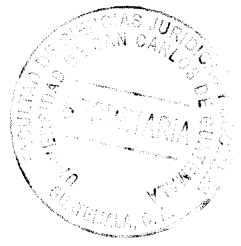


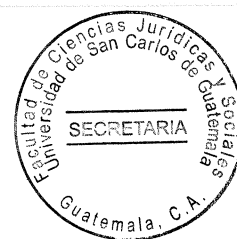
Aunque se debe tomar en cuenta que el Código de Trabajo establece claramente la prohibición del trabajo nocturno y jornadas extraordinarias para los menores de edad.

2.8.3 Jornada ordinaria mixta

El artículo 117 del citado cuerpo legal, regula lo siguiente: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.*

Al hablar de este tipo de empleo, por lo regular se hace referencia a un tipo de trabajo que comprende parte de la mañana y la tarde, siempre se debe proporcionar tiempo para tomar alimentos, pudiendo decir que se empieza a computar el tiempo laborado desde el momento en que el empleado llega al lugar de trabajo.





CAPITULO III

3. Nepotismo, un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares

Se conoce como nepotismo a la predilección exagerada que algunos funcionarios en actividad que ocupan cargos públicos poseen respecto a su familia, allegados y amigos a la hora de realizar concesiones o contratar empleados estatales. En estos casos, el individuo que accede a un empleo público logra el objetivo por su cercanía y lealtad al gobernante o funcionario en cuestión, y no por mérito propio o capacidad.

En los países donde rige la meritocracia (un sistema para el cual el mérito justifica el ascenso en el marco de una escala jerárquica), el nepotismo está considerado como un acto de corrupción. No se acepta, a nivel social, que un dirigente político decida destinar recursos públicos a un familiar o amigo por cuestiones de simpatía o afecto.

Por ejemplo: El intendente de un pueblo nombra a su hermano como máximo responsable de la Secretaría de Empleo. Si la persona elegida acredita méritos suficientes para el cargo (formación profesional, antecedentes, etc.), el nepotismo



será sólo una suspicacia. En cambio, si el hermano del intendente no tiene trayectoria política o profesional, el caso de nepotismo quedaría confirmado.

El nepotismo tiene una historia milenaria. Se cree que el concepto deriva del griego antiguo nepos (traducido al español como “sobrino”) o del emperador de origen romano Julio Nepote. En la época romana, de hecho, hubo un caso muy famoso de nepotismo, cuando Pompeyo otorgó importantes responsabilidades a su yerno Metelo Escipión (de nula capacidad en el ámbito militar) y fue denunciado por Marco Antonio ante el Senado.

Como decimos, a lo largo de la Historia se han dado muchos casos de nepotismo. Entre los mismos destacaría, por ejemplo, Pisístrato que gobernó Atenas a lo largo del siglo VI a.C y lo hizo mediante una tiranía. El hecho de que tuviera auténtico temor a que se urdieran tramas y planes para acabar con su mandato y su poder hizo que tomara la determinación de ofrecer los máximos cargos políticos a miembros de su familia y a amigos en los que tenía absoluta confianza.

Ya mucho más cerca en el tiempo tuvo lugar un caso de nepotismo muy sonado y fue el que llevó a cabo Napoleón Bonaparte. Así, este líder francés lo que hizo fue apostar por su familia para darle determinados puestos de responsabilidad e importancia. El más conocido de todos ellos fue el que le otorgó a su hermano



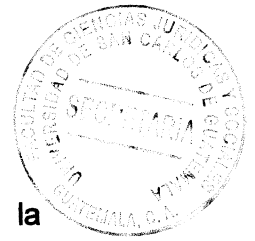
José Bonaparte, más conocido por Pepe Botella por su afición al alcohol, al que lo encumbró como rey de España.

En la actualidad también nos encontramos con personas que han sido acusadas de nepotismo. Este sería el caso, por ejemplo, del presidente de Paraguay (Federico Franco) quien precisamente estos días se encuentra intentando defenderse de las voces que se han alzado en su contra exponiendo que durante su mandato ha colocado a un total de 27 familiares, que se hallan ocupando puestos públicos de gran responsabilidad.

La Iglesia Católica también dio muestras de nepotismo, especialmente durante la Edad Media. Se conoce la historia de varios obispos que criaron a descendientes ilegítimos presentándolos como sus “sobrinos” y mostraron favoritismo hacia ellos, e incluso algunos Papas han nombrado cardenales a sus parientes.

3.1. El nepotismo y la administración pública

Muchos puestos de trabajo en la administración pública se asignan por influencia de actores que están dentro o fuera de las mismas instituciones públicas y este hecho hace que las plazas disponibles se asignan a familiares y amigos cercanos



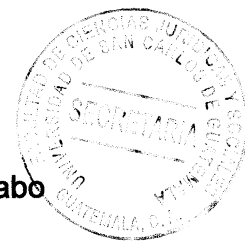
de funcionarios, aunque no reúnan los requisitos legales establecidos para la función señalada.

Hacen nepotismo algunos alcaldes municipales, diputados y funcionarios de alto nivel que se preocupan más por temas familiares y no por el bienestar de las y los guatemaltecos.

El nepotismo no selecciona a los empleados públicos con base a la competencia técnica o profesional, no sigue las normas establecidas para un proceso de selección y nombramiento en el marco de la transparencia.

Para fundamentar la práctica del nepotismo los funcionarios recurren a argumentar que necesitan tener en los puestos públicos a personal de confianza y por lo mismo aprovechan asignar oportunidades a familiares cercanos.

El nepotismo limita el acceso a puestos públicos de trabajo a profesionales con alto perfil técnico y especializado en áreas de administración, finanzas, planificación, desarrollo rural, educación escolar, salud, calidad de atención al público y el fortalecimiento de las instituciones que están al servicio de los guatemaltecos en general.

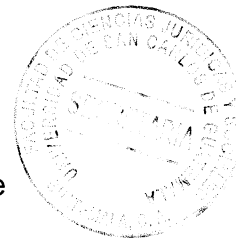


En las entidades donde el nepotismo es común no es fácil llevar a cabo evaluación del cumplimiento de las responsabilidades asignadas porque los miembros de las familias insertadas al interior se comunican limitando la concreción de objetivos que buscan mejorar la competencia del personal en busca de la eficiencia y eficacia en los servicios públicos. Hay instituciones públicas donde la atención al público es pésimo y los procesos administrativos tardan meses o años pues el asunto es en familia.

Asignar puestos de trabajo a familiares y amigos cercanos se condena el buen funcionamiento de las instituciones públicas, se mantienen los puestos para el bienestar de pocas familias, las organizaciones de trabajadores piden aumento salarial cada cierto tiempo y nada de esfuerzos para que los servicios públicos sean planificados y ejecutados con responsabilidad en atención de las necesidades y aspiraciones de la población guatemalteca.

Cuando se habla de evaluación de la competencia de los trabajadores públicos inmediatamente accionan las relaciones familiares y las organizaciones cuyos objetivos se enmarcan en el hacer poco y por lo mismo no se aprovechan los pocos recursos destinados al desarrollo de mejores condiciones de vida.

Las instituciones públicas que practican el nepotismo no necesitan de un proceso de selección de trabajadores, basta con ser familiar de un funcionario que trafica



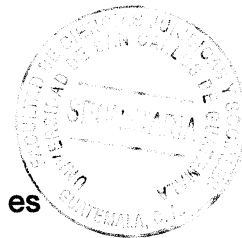
con sus influencias, se imponen los vínculos familiares y se obvian los criterios de responsabilidad, conocimientos especializados, experiencia comprobada y el uso de valores en el desempeño laboral. Como consecuencia del nepotismo se encuentran en instituciones públicas esposa y esposo, hijos y padres, yernos y suegros, suegra y nuera, amigos de infancia y otras relaciones familiares a la vista del público.

La población guatemalteca, las instituciones democráticas y las que se dedican a proteger y fortalecer la vigencia de los derechos humanos, deben insistir en que las entidades oficiales asuman el proceso legal y transparente establecido para la selección de profesionales en las funciones públicas en busca del mejoramiento de condiciones de vida de los guatemaltecos y el fortalecimiento de las instituciones en la entrega de servicios públicos de alta calidad.

3.2. Cómo se vulnera el derecho del trabajo de particulares con el nepotismo

El nepotismo es el favor o protección de que disfrutan los parientes, amigos y recomendados de los políticos que ocupan o se sirven de los cargos públicos.

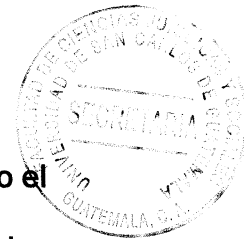
En nuestro país este mal está profundamente enraizado e, indudablemente, es causa o motivo de muchos de los problemas que aquejan al sector público, porque



En nuestro país este mal está profundamente enraizado e, indudablemente, es causa o motivo de muchos de los problemas que aquejan al sector público, porque generalmente los parientes, recomendados y amigos de los funcionarios se valen de la influencia o de la intervención directa de los mismos para obtener prerrogativas, privilegios, prebendas, empleos y demás, lo que redundará en corrupción y abuso de poder.

Bajo el nepotismo, lo que impera son los vínculos de sangre, de afinidad o de amistad, y no el mérito, la excelencia y la honorabilidad. Por consiguiente, quienes obtienen los negocios, los puestos y las ventajas no son los que tienen la capacidad, la experiencia, la aptitud, el talento y el conocimiento, sino los que tienen el privilegio de ser parientes, recomendados o amigos del político influyente o con poder.

Vemos, entonces, como los cónyuges, los hijos, los hermanos, los padres, los primos, los tíos, los sobrinos, los hijos putativos, los hijastros, los ahijados, los cuates, los financistas, etcétera, de los políticos que acceden al poder público, son los primeros en ocupar cargos importantes, en obtener jugosos contratos y concesiones, en participar de oscuras y amañadas negociaciones y en tener acceso a información privilegiada que les permite lucrar con ventaja.



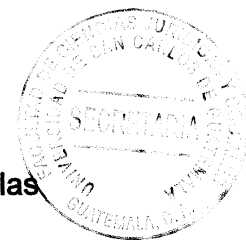
Muchos “clanes” se entronizan en el seno de los mismos partidos políticos, dado el sistema político antidemocrático con el que contamos, se distribuyen entre los miembros del clan las candidaturas que tienen mejores opciones electorales y cuando llegan al poder se reparten lo mejor del pastel o los mejores huesos.

El objetivo de estos “clanes” es la rapiña y la piñata a costa de la cosa pública. Buscan sacar raja y enriquecerse al máximo y en el menor tiempo posible. Les vale un comino el interés general y el bien común. Solo les importa llenarse los bolsillos.

En fin, los “clanes” caen como plaga de langostas sobre las arcas nacionales y, en menos de lo que canta un gallo, levantan el vuelo después de hartarse y dejar en trozos el erario.

Al que los denuncia o adversa lo denigran, lo intimidan, lo bloquean, lo atacan, lo destierran o lo destruyen, incluso a sus familiares. Asimismo, los nepotistas utilizan el antejucio como licencia para delinquir o como escudo para mantenerse impunes. También compran voluntades y votos.

El diccionario de la Lengua Española y Real Academia Española indican que nepotismo es: “...Desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para las



concesiones o empleos públicos...” La concesión preferencial se da en todas las instituciones del estado, que en muchas ocasiones causan sorpresa por el marcado parentesco y unión familiar directa que tiene el funcionario que nombra y quien recibe ese beneficio que para muchos es una vergüenza que debe evitarse en el futuro si se quiere que la corrupción se erradique desde la raíz y se debe actuar con el ejemplo y no solapadamente como ha sido usual en el pasado, y también en el presente.

Se dan esas irregularidades, con mayor recurrencia en las municipalidades, en el Organismo Judicial los magistrados nombran a sus hijos y allegados en los tribunales, Tribunal Supremo Electoral, que es un descarado nepotismo que debe combatirse y obliga a Contraloría General de Cuentas y a la Oficina Nacional de Servicio Civil, investigar a fondo y desterrar esa vieja práctica que indigna y es, ruin para el guatemalteco honrado.

Sin embargo, los actos cotidianos de nepotismo pueden perjudicar la economía general de un país. Para empezar, pueden ahuyentar a los inversionistas extranjeros.

Lo que es más grave, según un estudio liderado por la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), **la corrupción que va de la mano del nepotismo puede reducir las expectativas de vida.** Y es que la



mortalidad infantil en países con altos niveles de corrupción es un tercio más alta que en países con menores índices del problema.

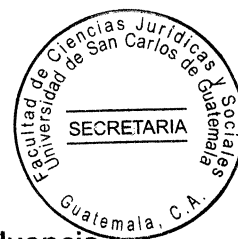
Emplear amigos y familiares que tienen las aptitudes adecuadas es una cosa, pero si la principal calificación que tienen es su apellido, entonces es algo que impide el ingreso de las personas mejores preparadas al mercado laboral, explica Jane Sunley, fundadora de la empresa de contrataciones Purple Cubed, basada en Londres.

"Eso puede ser devastador para una cultura empresarial, porque te estás perdiendo de contar con personas que pueden traer nuevas ideas y habilidades tecnológicas". Igualmente, en el mercado global te estás relacionando con una gran diversidad de gente y encontrarás dificultades, si todo tu personal tiene un mismo origen".

Manejar el nepotismo en la oficina puede ser bastante complicado, sobre todo si se está del lado afectado mientras alguien más se está quedando con las oportunidades gracias a lo que se percibe como favoritismo.

El nepotismo puede dañar negocios al afectar la moral de los empleados, ocasionando fricciones y resentimiento.

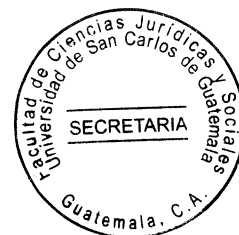
CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Muchos puestos de trabajo en la administración pública se asignan por influencia de personas que están dentro o fuera de las mismas instituciones públicas y este hecho hace que las plazas disponibles se asignen a familiares y amigos cercanos de funcionarios, aunque no reúnan los requisitos legales establecidos para la función señalada. Cometan nepotismo algunos alcaldes municipales, diputados y funcionarios de alto nivel que se preocupan más por temas familiares y no por el bienestar de las y los guatemaltecos. El nepotismo no selecciona a los empleados públicos con base a la competencia técnica o profesional, no sigue las normas establecidas para un proceso de selección y nombramiento en el marco de la transparencia. Para fundamentar la práctica del nepotismo los funcionarios recurren a argumentar que necesitan tener en los puestos públicos a personal de confianza y, por lo mismo, aprovechan asignar oportunidades a familiares cercanos. El nepotismo limita el acceso a puestos públicos de trabajo a profesionales con alto perfil técnico y especializado en áreas de administración, finanzas, planificación, desarrollo rural, educación escolar, salud, calidad de atención al público y el fortalecimiento de las instituciones que están al servicio de los guatemaltecos en general. En las entidades donde el nepotismo es común no es fácil llevar a cabo evaluación del cumplimiento de las responsabilidades asignadas porque los miembros de las familias insertadas al interior se comunican, limitando la concreción de objetivos que buscan mejorar la competencia del personal en busca de la eficiencia y eficacia en los servicios públicos. Nepotismo es un abuso de poder que vulnera el derecho al trabajo de particulares.



BLIBLIOGRAFIA



CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Heliasta: Argentina, 1993

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo** Sexta edición Editorial Porrúa S. A. México 1985

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Primera Edición 1997. Editorial Universidad Autónoma de México UNAM

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Oscar de León Palacios: Guatemala, 2011

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Segunda edición año 2007.

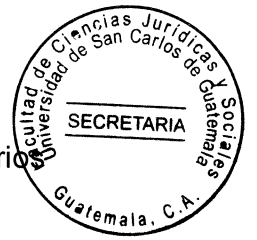
SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de Derecho Individual del trabajo**. Primera Edición. Imprenta: Guatemala

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441.

Convenio 95 Relativo a la Protección del Salario.



Convenio No. 26 relativo al establecimiento de método para la fijación de salarios mínimos

Convenio No. 79 relativo a la limitación de trabajo nocturno de menores de edad

Convenio No. 96 relativo a las agencias Retribuidas de Colocación

Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, Acuerdo 1235.