

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



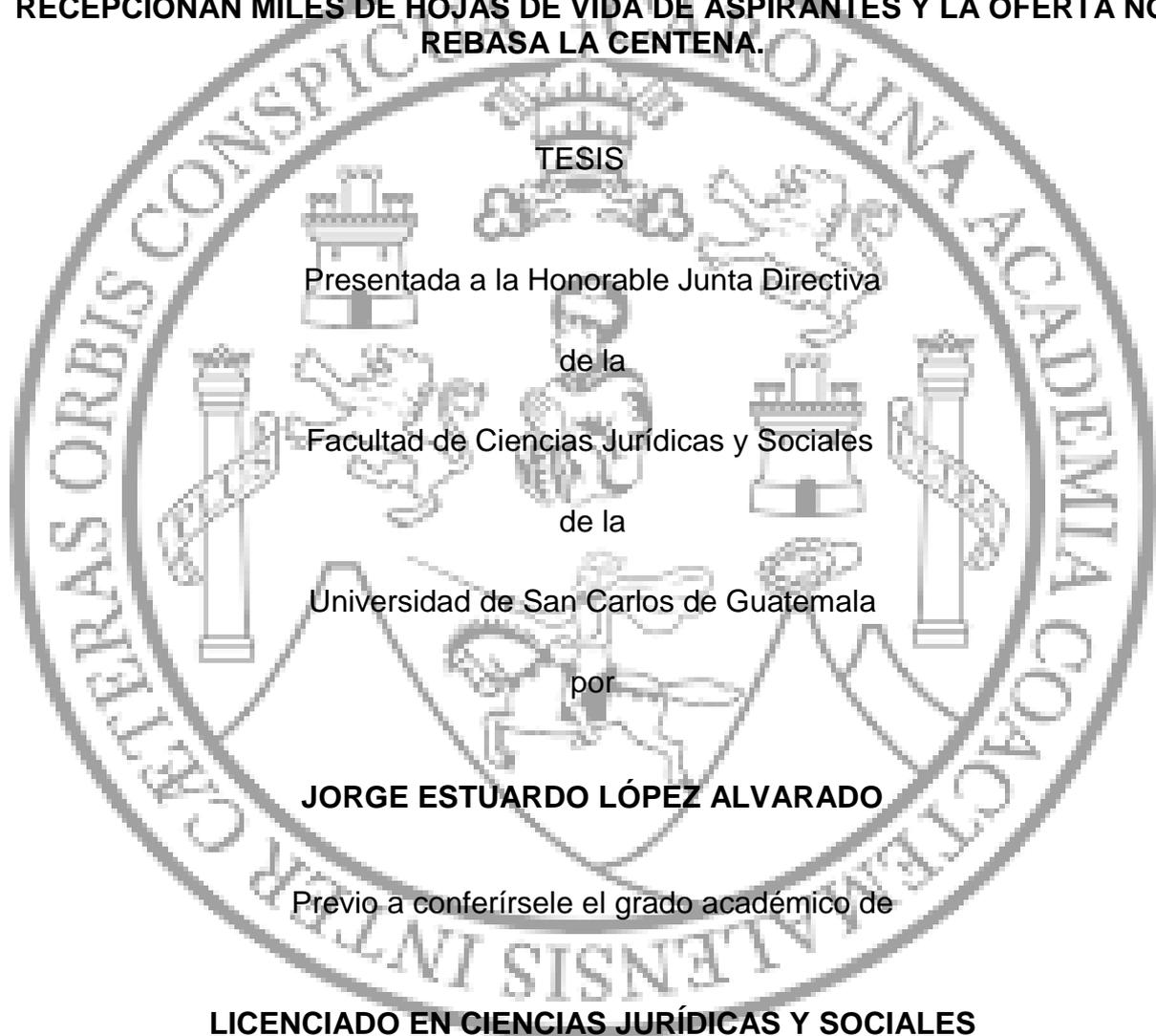
VULNERACION AL EMPLEO DIGNO, CUANDO NO SE CONTROLA LA PUBLICIDAD DE EMPRESAS QUE OFRECEN TRABAJO; LAS CUALES RECEPCIONAN MILES DE HOJAS DE VIDA DE ASPIRANTES Y LA OFERTA NO REBASA LA CENTENA.

JORGE ESTUARDO LÓPEZ ALVARADO

GUATEMALA, MARZO DE 2024

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

**VULNERACION AL EMPLEO DIGNO, CUANDO NO SE CONTROLA LA
PUBLICIDAD DE EMPRESAS QUE OFRECEN TRABAJO; LAS CUALES
RECEPCIONAN MILES DE HOJAS DE VIDA DE ASPIRANTES Y LA OFERTA NO
REBASA LA CENTENA.**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JORGE ESTUARDO LÓPEZ ALVARADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2024

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

DECANO:	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique López Chávez
Vocal:	Lic.	Rolando Nech Patzan
Secretario:	Lic.	Guillermo David Villatoro Illecas

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique López Chávez
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez
Secretario:	Lic.	Rolando Nech Patzan

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 08 de febrero de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROBERTO ANTONIO FIGUEROA CABRERA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante: **JORGE ESTUARDO LÓPEZ ALVARADO**, con carné: 200320645, intitulado: **VULNERACIÓN AL EMPLEO DIGNO, CUANDO NO SE CONTROLA LA PUBLICIDAD DE EMPRESAS QUE OFRECEN TRABAJO; LAS CUALES RECEPCIONAN MILES DE HOJAS DE VIDA DE ASPIRANTES Y LA OFERTA NO REBASA LA CENTENA**

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 09 / 02 / 2023 (f)

Asesor(a)
 (Firma y sello)





Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Abogado y Notario
Colegiado: No. 11,027
Calzada Roosevelt 9-11 zona 11 Guatemala, C.A.
Teléfono No: 2473-6429 / 2471-7074 Cels.: 5576-9655 / 5750-0892.
Correo Electrónico: robertfigue@yahoo.com

Guatemala, 18 de septiembre de 2023

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Dr. Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha ocho de febrero de dos mil veintitrés, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller JORGE ESTUADO LÓPEZ ALVARADO, titulada: "VULNERACIÓN AL EMPLEO DIGNO, CUANDO NO SE CONTROLA LA PUBLICIDAD DE EMPRESAS QUE OFRECEN TRABAJO; LAS CUALES RECEPCIONAN MILES DE HOJAS DE VIDA DE ASPIRANTES Y LA OFERTA NO REBASA LA CENTENA".

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.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apeguándose 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.



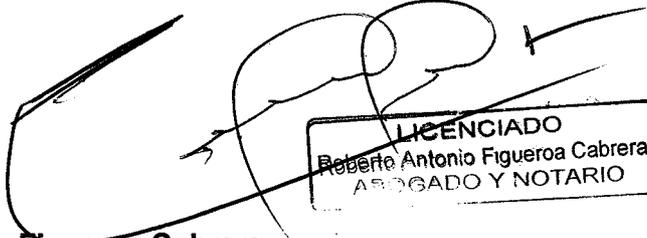
Licenciado Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Abogado y Notario
Colegiado: No. 11,027
Caizada Roosevelt 9-11 zona 11 Guatemala, C.A.
Teléfono No: 2473-6429 / 2471-7074 Cels.: 5576-9655 / 5750-0892.
Correo Electrónico: robertfigue@yahoo.com

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. 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,



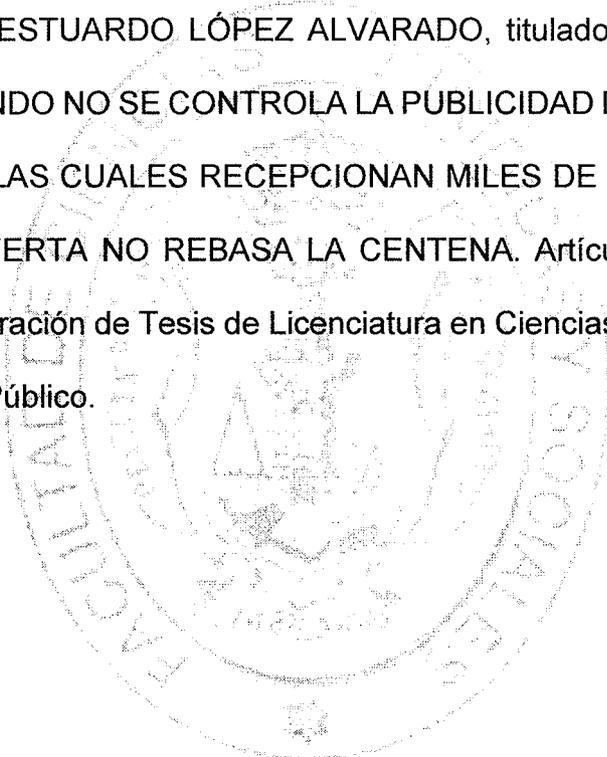
LICENCIADO
Roberto Antonio Figueroa Cabrera
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Roberto Antonio Figueroa Cabrera
Colegiado: No. 11,027



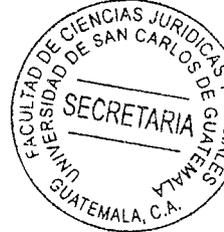
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinticinco de enero dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE ESTUARDO LÓPEZ ALVARADO, titulado VULNERACIÓN AL EMPLEO DIGNO, CUANDO NO SE CONTROLA LA PUBLICIDAD DE EMPRESAS QUE OFRECEN TRABAJO; LAS CUALES RECEPCIONAN MILES DE HOJAS DE VIDA DE ASPIRANTES Y LA OFERTA NO REBASA LA CENTENA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS: Por su amor, misericordia, bondad y providencia, por ser mi padre, mi guía y la luz en mí camino, porque a su lado nada es imposible.

A MI MADRE: Luisa Alvarado De López, por ser mi ángel terrenal, por haberme regalado el amor más puro y noble, por sus consejos y su apoyo incondicional, por ser un ejemplo de alegría, fuerza y bondad en mi vida.

A MI PADRE: Luis Roberto López, ahora mi ángel en el cielo, por su amor, ternura y sabios consejos; por ser mi inspiración en los estudios y un ejemplo en mi vida de rectitud, entereza, honestidad y esfuerzo.

A MI ESPOSA: Sindy Patricia Recinos Reynoso, por ser mi amor, mi amiga, mi cómplice, mi confidente y porque a su lado la vida es más bonita y los desafíos más fáciles.

A MI HIJA: Alessia Jimena López Recinos, por ser la fuente de mi motivación cada día y por ser mi milagrito el regalo más hermoso que Dios me ha dado.



**A MI HERMANA Y
SOBRINOS :**

Nancy Paola López Alvarado, Cristofer López, Nahomy López, Eduardo López, Madison López y Luis Rodrigo López; por ser parte importante en mi vida.

**A MI FAMILIA
POLÍTICA :**

William Alberto Recinos, Amarilis Reynoso, William José Recinos y Brayan Recinos; por su cariño incondicional y buenos deseos.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por ser mi casa de estudios y acogerme en sus aulas.



PRESENTACIÓN

En Guatemala todos los ciudadanos merecen gozar de protección respecto a sus derechos como ciudadanos, pero sobre todo merecen que sus derechos como seres humanos sean respetados, por lo que se hace urgente que el en casos de búsqueda de empleo también puedan recibir protección en virtud que cada expediente presentado y el traslado a entrevistas genera un gasto para la persona que está desempleada.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de abril de 2023 a marzo de 2024. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es vulneración al empleo digno, cuando no se controla la publicidad de empresas que ofrecen trabajo; las cuales recepcionan miles de hojas de vida de aspirantes y la oferta no rebasa la centena.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado tome conciencia de la necesidad de establecer más controles a la función que están realizando todas las empresas privadas, para que se pueda proteger los derechos de los habitantes en el país, y debido a la corrupción cada vez el Estado se desgasta más y parece que ningún gobernante tiene la intención de realizar una reforma al cuerpo legal del país para evitar que las empresas se sigan aprovechando de la falta de oportunidades laborales que existe en el país y que vulnera los derechos de los guatemaltecos el hecho de ser engañados en la aplicación de empleos no existentes.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que en Guatemala existe vulneración al empleo digno, cuando no se controla la publicidad de empresas que ofrecen trabajo; las cuales recepcionan miles de hojas de vida de aspirantes y la oferta no rebasa la centena; esto sucede por la falta de la falta de regulación en la publicidad de empresas que ofrecen empleo conduce a una creciente vulneración del derecho al trabajo digno. Cuando estas compañías, que a menudo generan altas expectativas mediante anuncios atractivos, reciben una abrumadora cantidad de hojas de vida, pero sus ofertas laborales resultan significativamente inferiores, se perpetúa una situación que socava la calidad del empleo. Esta discrepancia entre la promoción laboral y la realidad de las oportunidades laborales podría contribuir a una desestabilización en el mercado laboral, afectando negativamente la dignidad y seguridad laboral de los aspirantes.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe vulneración al empleo digno, cuando no se controla la publicidad de empresas que ofrecen trabajo; las cuales reciben miles de hojas de vida de aspirantes y la oferta no rebasa la centena; y lamentablemente es un problema en virtud de que, no existe un control sobre la actividad que realizan dichas empresas.

Es necesario que se implemente una solución de forma urgente, que se imponga a las empresas privadas un tope para la publicación de los puestos de trabajo en virtud de que al hacerlo de forma masiva únicamente ocasionan un gasto para los ciudadanos que están en busca de empleo y afecta los bolsillos de estos ya que no serán tomados en cuenta.

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 del tema en estudio.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	2
1.2. Características del derecho laboral.....	3
1.3. Principios que informan el derecho laboral	5
1.3.1. Principio tutelar	6
1.3.2. Principio de garantías mínimas	6
1.3.3. Principio de irrenunciabilidad.....	6
1.3.4. Principio evolutivo.....	7
1.3.5. Principio de obligatoriedad	8
1.3.6. Principio del realismo.....	9
1.3.7. Principio de sencillez	9
1.3.8. Principio de conciliación	10
1.3.9. Principio de igualdad	11
1.4. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho	12
1.4.1. Relación con el derecho público.....	13
1.4.2. Relación con el derecho privado	13
1.4.3. Relación con el derecho constitucional	13
1.4.4. Relación con el derecho administrativo	14
1.4.5. Relación con el derecho penal	15
1.4.6. Relación con el derecho procesal.....	16
1.4.7. Relación con el derecho civil y procesal civil.....	17
1.5. La importancia del derecho laboral en la economía social	18
1.6. El objeto del derecho laboral.....	18
1.7. Las finalidades del derecho laboral.....	20

CAPÍTULO II

2.	Los sujetos de la relación laboral	23
2.1.	El patrono	23
2.2.	Los derechos de los patronos	24
2.3.	Las obligaciones de los patronos	24
2.3.1.	Las obligaciones de los patronos por su origen	25
2.3.2.	Las obligaciones de los patronos por su contenido	25
2.3.3.	Las obligaciones contractuales de los patronos	26
2.4.	Las prohibiciones de los patronos	31
2.5.	El trabajador	32
2.5.1.	Clasificación de trabajos	33
2.6.	Los derechos de los trabajadores	34
2.7.	Las obligaciones de los trabajadores	39
2.8.	Las prohibiciones para los trabajadores	42

CAPÍTULO III

3.	El contrato laboral	45
3.1.	Naturaleza de los contratos	47
3.2.	Características de los contratos	48
3.3.	Clasificación de los contratos	49
3.3.1.	Contrato por tiempo indefinido	49
3.3.2.	El contrato por tiempo definido	50
3.4.	Clasificación de la contratación laboral	52
3.4.1.	Contrato verbal	52
3.4.2.	Contratos escritos	53



CAPÍTULO IV

4. Vulneración al empleo digno, cuando no se controla la publicidad de empresas que ofrecen trabajo; las cuales reciben miles de hojas de vida de aspirantes y la oferta no rebasa la centena	57
4.1. La ilusión de oportunidades	57
4.2. Impacto en los aspirantes.....	59
4.3. Repercusiones profundas de la falta de control en la publicidad laboral.....	59
4.4. Consecuencias sociales y económicas	61
4.5. Transformando la dinámica laboral hacia la equidad y transparencia	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA	69



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país en el cual el Estado desde hace muchos años ha dejado de cumplir con sus funciones y sobre todo que no logra el bien común para todos los habitantes, la cual es su función principal, y esto se debe a diversos factores, como lo son la corrupción de todos los gobiernos de turno que ha hecho que el Estado descuide sus funciones principales en todos los ámbitos que le corresponden.

Por las anteriores razones, la población guatemalteca cada vez es más vulnerable a sufrir que sus derechos no sean respetados, en virtud que es no existe un control respecto a la función que realizan las empresas privadas quienes continuamente vulneran los derechos laborales de los guatemaltecos.

Lamentablemente, al Estado parece no importarle esta situación ya que debido a la corrupción existente no ejerce un control real sobre las empresas que convocan engañosamente a las personas que están en búsqueda de empleo, como ya los hemos visto en años anteriores, quienes ilusionados asisten a una entrevista o entregar su expediente con la esperanza de encontrar una oportunidad, ya que la falta de empleo es uno de los flagelos que enfrenta la sociedad guatemalteca y muchas empresas privadas hacen publicidad engañosa, ofreciendo muchos puestos de trabajo y lo único que provocan es que el candidato incurra en un gasto que muchas veces no puede soportar ya que lleva mucho tiempo buscando trabajo.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, que el Estado no cumple su función de brindar protección a la población guatemalteca. Y, como



específicos: analizar la forma en que se vulnera los derechos de los guatemaltecos al hacer publicaciones masivas respecto a oportunidades de trabajo no existentes. Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente a El derecho laboral ha sido especificado por ser la defensa de los trabajadores, es decir que este derecho es una garantía a través de la cual se considera que las ciencias jurídicas contemplan con el fin de poder establecer la relación entre patrono y trabajador; en el segundo, sobre el patrono; en el tercero sobre el contrato laboral; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es vulneración al empleo digno, cuando no se controla la publicidad de empresas que ofrecen trabajo; las cuales reciben miles de hojas de vida de aspirantes y la oferta no rebasa la centena.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas y se respeten y proteja a los habitantes de una forma real y se destinen los recursos del Estado a asistir a las personas afectadas quienes no cuentan con una oportunidad de trabajo y que se busquen soluciones para que el Estado pueda crear más inversión y por ende más fuentes de trabajo reales y evitar de esta forma que las empresas sin escrúpulos sigan vulnerando los derechos de los guatemaltecos.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral ha sido especificado por ser la defensa de los trabajadores, es decir que este derecho es una garantía a través de la cual se considera que las ciencias jurídicas contemplan con el fin de poder establecer la relación entre patrono y trabajador con el fin de establecer la relación laboral según las pretensiones que se contemplen.

Cabe mencionar que el derecho laboral surge con la intención de consolidar la relación que existe, aunque en la actualidad el derecho laboral es uno de los principales a través de los cuales se contemplan cada una de las normas de forma positiva, sin embargo, para ser lo que ahora en día es “el derecho laboral tuvo que pasar en la antigüedad e ir evolucionando cada una de sus normas de forma positiva”.¹

Es importante mencionar que el derecho laboral, se basa mediante los principios, valores, actos jurídicos y doctrinas sobre las cuales establecen la relación laboral entre el empleado y el empleador, con el fin de resolver cada uno de los conflictos que en algún momento se presenten.

Se comprende de cada una de estas formas debido a que específicamente se contempla que “es parte del derecho público y del derecho social, ya que se estima que este derecho se representa de forma general y para todas las personas, aunque existen ciertas

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 90



limitantes en consideración para las personas de la tercera edad o bien para los menores de edad”.²

1.1 Naturaleza jurídica del derecho laboral

El nacimiento del derecho laboral fue ostentado con el fin de poder regular cada una de las normas en las cuales se podía establecer cada uno de los casos y las acciones por las cuales el derecho es considerado una forma de utilidad de forma práctica y precisa para los trabajadores.

El ordenamiento jurídico laboral de alguna manera establece superioridad de establecer sanciones en los casos cuando los derechos laborales se ven trasgredidos a causa de los patronos, es por ello por lo que el derecho laboral determina sanciones correctivas en casos necesarios.

Cabe mencionar que el derecho laboral de acuerdo con su naturaleza se entiende que este es perteneciente y originado a través de ciertas orientaciones por sobre las cuales se comprende que el derecho laboral es

- a. Público, ya que pertenece el derecho laboral al derecho publico
- b. Privativo, se considera que forma parte del derecho privado
- c. Dualista, se entiende que si bien el derecho que ha nacido con el fin de regular a los dos derechos generalmente ya que a través de los intereses individuales y

² Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 45



colectivos

Cada una de las relaciones de los trabajadores con el patrono, es necesario reconocer que se reconoce el derecho laboral como un dualista debido a que el derecho laboral es considerado de forma mixta ya que según sus “regulaciones jurídicas se entiende que el derecho laboral es una garantía para cada uno de los trabajadores según su propia naturaleza”.³

1.2 Características del derecho laboral

De acuerdo con cada una de las especificaciones de forma científica y filosófica se comprende que el derecho laboral es atribuido de forma mixta ya que derivado de sus intereses este puede ser de forma pública o privada, según sea la contemplación si los intereses son de forma individual o colectiva como relativamente se estructura.

Cabe mencionar que uno de los caracteres que principalmente componen o conforman el derecho laboral, es que de alguna manera cada uno de los principios y normas que regulan el derecho laboral, permiten que la constitución del derecho es relativamente constituyente a las ramas del derecho de forma general.

Sin embargo, se entiende que la regulación de las normas jurídicas laborales, establece situaciones cuestionables a fin de poder establecer el aseguramiento de los derechos y garantías ante la prestación laboral en la cual esta se compone entre la relación laboral

³ Trueba Urbina, Alberto. **Op. Cit.** Pág. 49



existente.

Por lo tanto, en cada una de las características que forman parte de este derecho comprende que existen medios a través de los cuales se establece las garantías que tienen los trabajadores previamente ante la contemplación de sus derechos, de modo que estos pueden dignificar a la persona humana.

La protección brindada a los trabajadores es un medio esencial en el cual se establecen cada una de las normas por sobre las cuales se regula cada una de las posibilidades económicas haciendo de alguna manera énfasis en las garantías para desarrollar la prestación laboral.

Una característica bastante congruente es que el derecho laboral es considerado una prestación laboral, la cual a cambio recibe una retribución económica por el bien o servicio brindado, mediante el cual es un medio oneroso el que se recibe con el fin de mantener la imposición social requerida.

Según el derecho laboral de alguna manera este es considerado como una forma de poder establecer una relación que permita que tanto el trabajador con el empleador pueda cumplir con cada una de las características necesarias que son por las que se estima el derecho laboral, estas son

- a. Autonomía, de acuerdo con el proceso que conlleva, implica la admisión de otras ramas del derecho, sobre las cuales ejerce su propia disciplina jurídica



- b. Autonomía científica, relacionada a la sistematización del derecho de forma extensa
- c. Autonomía jurídica, la fundamentación complementaria del derecho es lo que permite que se complemente cada una de las acciones relacionadas a los principios doctrinarios y jurídicos
- d. Especialización legislativa, aunque las acciones sean de forma individual o colectiva esta hace que se pueda proteger principalmente los intereses de los trabajadores
- e. Normas jurídicas laborales, son las que permiten que se contemple una relación más equilibrada entre el patrono y el trabajador.

Estos caracteres hacen que ante las representaciones del derecho laboral son justificables para poder aplicar el ordenamiento jurídico de modo que se puede dar la importancia necesaria ante la justificación de la relación jurídica del derecho laboral como una garantía.

1.3 Principios que informan el derecho laboral

Los principios que informan el derecho laboral son los que permiten que se pueda aplicar de forma alineada, cada uno de los preceptos generales con el fin de poder establecer las acciones interpretativas de este derecho el cual conlleva a que sean aplicables los siguientes derechos, estos son.



1.3.1 Principio tutelar

Procedente a que es uno de los principales, es que este protege indudablemente al trabajador, es una protección en la cual busca que sea aplicable el derecho laboral, evitando que se den acciones de desigualdad ante los demás.

1.3.2 Principio de garantías mínimas

Todo debe ser sujeto de acuerdo con lo regulado en el ordenamiento jurídico, de forma que sea posible adaptar cada uno de los parámetros necesarios para poder regular la contratación del trabajador con el patrono, que cada una de las condiciones permitan que se cumplan con los derechos de los trabajadores evitando que estos sean vulnerados en la realización de la labor requerida.

1.3.3 Principio de irrenunciabilidad

Este principio es regulado de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, establece que la irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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.

Cabe indicar que cada uno de los derechos de los trabajadores de alguna manera estos son una forma estipulada a fin de que “la protección hacia los derechos laborales sea no solo sin distinción alguna, sino que de alguna manera estos sean irrenunciables, ya que estando pactado estos no puedan ser vulnerados o ir en contra de lo establecido en el ordenamiento jurídico”.⁴

1.3.4 Principio evolutivo

De alguna forma pueden surgir hechos que tendrán que adaptarse a las medidas específicas aún más cuando existen hechos en los que de forma laboral cambien las condiciones de los trabajadores, estos de algún modo deben de adoptarse de forma inmediata, de modo que se pueda ir creciendo ante las circunstancias laborales.

⁴ **Ibíd.** Pág. 56



1.3.5 Principio de obligatoriedad

El derecho laboral de alguna manera permite que el patrono principalmente cumpla con las obligaciones que tiene como patrono, de poder realizar y contemplar cada una de las acciones de forma concreta con la cual puedan reconocer cada una de las acciones principales que permitan el buen cumplimiento de las regulaciones del derecho laboral.

Este derecho posee ciertas limitantes, por lo tanto, ante la obligatoriedad en el caso del patrono es que este debe respetar y hacer valer los derechos hacia los trabajadores, de modo que se puedan aplicar cada uno de los limites requeridos de forma concreta, tomando en cuenta cada una de las intenciones de modo que se puedan aplicar los límites y no aprovecharse de los trabajadores.

Así como existen obligaciones para los patronos, también los trabajadores tienen sus obligaciones de forma específica sobre las cuales pueden aplicar ante las situaciones que en algún momento puedan surgir, por tanto, se debe tomar en consideración, que también el trabajador es quien tiene que poner de su parte para que no se vulneren los derechos.

Y que así se pueda garantizar las acciones relacionadas garantizando por medio del ordenamiento jurídico, el buen cumplimiento de cada una de las normas reguladoras del derecho, haciendo cumplir cada una de las normas reguladoras de forma específica.

Según la doctrina indica que “todo ordenamiento jurídico es la coacción, no porque todas



las normas se realicen coactivamente sino porque cada violación del orden jurídico susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo, por ello las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.”⁵

1.3.6 Principio del realismo

El derecho laboral es considerado un derecho real ya que uno de los principales objetivos es contemplar cada una de las cosas específicas por sobre las cuales la objetividad es la forma por la cual contempla una retribución económica.

Según el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece cual es el principio de la primacía de la realidad, indicando que todo contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

1.3.7 Principio de sencillez

Aunque básicamente este principio es el que va originado con el enfoque real sobre como reconocer y mantener sobre todo la simplicidad sobre la cual el derecho debe ser

⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano de Trabajo**. Pág. 253



otorgado, aunque existan casos de poca educación o formación académica, es por lo que uno de los principios de este derecho es que permite que se pueda brindar apoyo de forma simple.

1.3.8 Principio de conciliación

Este principio es un derecho regulador sobre el cual afortunadamente en muchas ocasiones suele ser bastante funcional, aunque en otros casos no lo es, esto se debe debido a que, en las diferentes ocasiones sobre la resolución de conflictos, este principio es utilizado cuando existen casos de controversias entre el patrono con el trabajador, quienes por distintas cosas deben de arreglarse entre ellos.

En muchas ocasiones en la conciliación intervienen las ambas partes esto con el fin de poder darle una solución, sin embargo, suele suceder que ante la intervención en donde no suelen haber una solución, es en donde interviene el órgano jurisdiccional quien de alguna manera estima que se pueda hacer valer cada una de las acciones con el motivo de poder obtener un resultado positivo.

Este principio está enfocado con cada una de las diferentes pretensiones sobre las cuales el derecho laboral estima que existen acciones irrenunciables por parte del trabajador, es por ello que cuando no pueden solventarse deben acudir ante un órgano competente para poder resolver sus controversias.

Según el Artículo 274 del Código de Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

Cabe mencionar que si bien la regulación en el ordenamiento jurídico es con el objetivo de poder regular la relación entre el patrono con el trabajador y que de la misma manera se pueda mantener una relación de armonía.

La doctrina denomina este principio, como “la forma en la existen los criterios flexibles se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría razón de ser, sino basarse en el reglamento legal”.⁶

1.3.9 Principio de igualdad

Si bien la igualdad es una forma de establecer las condiciones laborales para los trabajadores en forma igualitaria, equitativa sin hacer ninguna distinción o discriminación,

⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 24



es decir, se considera necesaria la intervención de los derechos y garantías aplicables a los trabajadores, asimismo se establece según lo regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este principio se regula en base a lo regulado en el Artículo 14 bis, del Código de Trabajo, el cual establece que se le prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

1.4 Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho

Cabe mencionar que el derecho laboral al relacionarse con otras disciplinas o ramas del derecho conlleva a que de manera general se pueda hacer valer, en virtud que, si bien este derecho forma parte de la vida de muchas personas, es por ello por lo que llega a tener relación tanto con el derecho público como el derecho privado, esto derivado a los intereses que como trabajadores y como patronos puedan darle cumplimiento a cada una de las normas establecidas.



1.4.1 Relación con el derecho público

Más que una relación se puede determinar como parte del derecho laboral, ya que al incurrir en la aplicación del derecho esta puede ser derivada al interés social, por medio del cual se basa principalmente en la defensa de “los intereses sociales y colectivos, en donde se comprende que los intereses a los particulares son los que proponen cada una de las condiciones específicas en apoyo y en aporte necesario para establecer cada una de las situaciones que se contemplan”.⁷

1.4.2 Relación con el derecho privado

Ante la evolución que ha tenido el derecho laboral de alguna manera ha conllevado a establecer las relaciones de forma específica entre el patrono y el trabajador con el fin de poder reconocer la relación que de forma individual se aplica, esto con el beneficio de la sociedad en general.

1.4.3 Relación con el derecho constitucional

Cabe mencionar que una de las principales relaciones que tiene este derecho es porque de alguna manera este va enfocado con el desarrollo de las normas y principios por los cuales el derecho constitucional se basa, ya que el derecho laboral ha nacido con el objetivo de poder ser un derecho social, en donde la constitución brinda la protección a los trabajadores.

⁷ *Ibíd.* Pág. 23



La Constitución Política de la República de Guatemala regula en su Artículo 101 sobre el derecho relativo al derecho al trabajo, indicando que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco la Constitución Política de la República de Guatemala, es la que se encuentra en la cúspide de la supremacía constitucional, por lo tanto, en su relación con el derecho laboral, tiene una estrecha relación en la que se especifica de acuerdo con la práctica de las normas imperativas del poder constituyente, mediante el origen de los principios y garantías constitucionales en defensa del derecho laboral.

Su relación también se basa ya que muchos de los derechos generales son aplicables también en situaciones laborales, tal como es el derecho a la igualdad en donde todos deben ser tratados por igual sin ninguna distinción, el derecho de la libertad, y cada uno que de alguna forma no son solo una garantía para su cumplimiento sino su protección en general.

1.4.4 Relación con el derecho administrativo

Existe una organización e institución del Estado reconocida como el Ministerio de Trabajo y Previsión social, el cual se encarga que a través de la representación que tiene su funcionamiento público es proveerle a los trabajadores el mejoramiento de las relaciones labores, ya que en base a lo establecido y que de alguna manera se pueda contemplar



el cumplimiento de la finalidad.

También en este derecho se aplica la relación que se tiene específicamente cada trabajador con el Instituto Guatemalteco de seguridad Social, debido a que de algún modo se puede establecer y regular las funciones de protección del derecho laboral a través de la seguridad social, la previsión social, y mediante la fiscalización de cada uno de los reglamentos de trabajo que sean aplicables.

1.4.5 Relación con el derecho penal

Básicamente la relación con este derecho es una defensa principalmente en los casos relacionados con los principios por los cuales en ocasiones suelen cometerse por la comisión de delitos o faltas en contra del trabajador, es por ello que la regulación con estas normas es relacionada a que se aplique la prevención del derecho en general y sobre cual exista la defensa cuando existan actos como lo son

- a. Huelgas de trabajadores
- b. Paros
- c. Cierres
- d. Conflictos laborales
- e. Hechos delictivos

Estas son las principales formas por la cual la relación del derecho penal con el derecho laboral se relaciona con el fin de mantener el orden y evitar que se cometan hechos o



actos delictivos como medida de seguridad.

1.4.6 Relación con el derecho procesal

Para poder establecer la regulación de los procesos en la resolución de conflictos, es necesario que por ser parte del derecho positivo de alguna manera este se relaciona con la actividad jurisdiccional, en donde los órganos jurisdiccionales son los que intervienen para poder solventar alguna de las situaciones legales que se den.

Es necesario reconocer que aquí va enfocada la relación de las leyes procesales por las cuales se rige el derecho laboral, ya que si bien los jueces de competencia laboral son los que tiene la facultad de poder administrar la justicia como corresponde, debiendo así el poder resolver los conflictos conforme a derecho corresponda.

Cabe señalar que es necesario que se establezcan normas por las cuales el derecho laboral tiene la potestad de llevar a cabo un orden mediante un proceso laboral, con el fin de imponer medidas para mantener el orden sobre el conflicto que en algún momento pudo haber surgido.

Por lo tanto, es necesario que aplicar la justicia y llevar a cabo un litigio a través de un proceso laboral, es necesario que se ejecuten las acciones que el órgano jurisdiccional crea convenientes, a fin de poder aplicar las disciplinas necesarias en cada uno de los procesos que se estimen necesarios, con el fin de impartir la justicia como corresponde y que así se pueda aplicar a las normas procesales laborales.



En el Código de Trabajo en el Artículo 326, en su primer párrafo establece que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Cada una de las leyes reguladoras son las que estiman que de acuerdo con lo estableciendo en el ordenamiento jurídico de esa misma es que se hacen constar expresamente el desarrollo de cada uno de los procesos relacionados a los conflictos laborales.

1.4.7 Relación con el derecho civil y procesal civil

Cabe mencionar que la relación con el derecho civil es relacionada principalmente de acuerdo con las obligaciones y contratos que se dan y de alguna manera son la forma para poder desarrollar y llevar a cabo los procesos o los juicios con fines ante las normas legales, estableciendo así la aplicación de las normas jurídicas ante la fijación del derecho procesal laboral con el procesal civil y mercantil.

El derecho laboral de alguna manera implica que su relación con las demás ramas del derecho estima que se pueda regular de acuerdo con las normas jurídicas enfocadas a resolver cada uno de los conflictos a través de los procesos e indistintamente regular



cada una de las controversias.

1.5 La importancia del derecho laboral en la economía social

Un enfoque bastante amplio relacionado de los fines del derecho es que de alguna manera estos forman parte del derecho laboral, tomando en cuenta que muchísimas de las empresas son enfocadas y se caracterizan por conseguir un flujo económico por el cual se puedan establecer.

A su vez, se comprende que la prestación de los servicios es necesario a fin de poder reconocer la producción de bienes y servicios por sobre los cuales el derecho es una forma de poder brindar satisfacción de necesidades que se den.

Asimismo, el derecho laboral interviene de modo que se pueden proveer medios específicos haciendo constar cada una de las cosas necesarias para la sociedad, por lo que se crea una economía mucho más grande a través de la producción de bienes.

Según la orientación que se contemple, uno de los propósitos sociales es determinar que la clase trabajadora estime que se pueda regular cada determinación ante la resolución de problemas sociales.

1.6 El objeto del derecho laboral

Se comprende que la regulación del derecho laboral es comprensible en cuanto a la



relación de los derechos y deberes que tiene el trabajador, en sentido de poder determinar cada uno de los conflictos que en algún momento puedan surgir.

Por lo tanto, en cuanto al objeto del derecho laboral, prácticamente este es relacionada a la regulación que se tiene haciendo referencia a cada una de las contemplaciones que se deben tomar en cuenta al momento de una relación laboral para que así se lleve a cabo una buena relaciona laboral, estos son

- a. Las jornadas de trabajo
- b. Los horarios laborales
- c. Despidos justificados e injustificados
- d. Salario
- e. Tipos de contratos

Son las principales cuestiones que se tienen en consideración en cuanto al objeto del derecho laboral, ya que de alguna manera esto implica que basado a eso se puedan regular cada una de las condiciones sociales, tomando en cuenta que el derecho laboral es un hecho social entre el patrono y el trabajador.

Según la doctrina define que el objeto del derecho laboral es “la regulación entre patrones y trabajadores nacidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y reglamentar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las circunstancias



de vida de los trabajadores dentro de un clima de acuerdo social entre las partes”.⁸

Se considera necesario que en la relación laboral se pueda permitir que todo se lleve de la mejor forma y que tanto el patrono sea respetuoso y empático, como el trabajador responsable y eficiente, permitiendo que se logre un desarrollo personal para el trabajador y que así se pueda evitar que se den acciones desagradables o ásperas con el patrono.

1.7 Las finalidades del derecho laboral

Es importante reconocer que el derecho laboral, es la garantía de protección de los derechos de los trabajadores, como bien su nombre lo indica, sus fines principales es mejorar cada una de las condiciones laborales, económica y sobre todo de la integridad de los trabajadores.

Cabe mencionar que el derecho del trabajo de alguna manera su fin es mejorar cada una de las condiciones que tienen los trabajadores, esto se deriva en sentido de poder atender la necesidad jurídica, regulando la realidad social de los trabajadores, de modo que se pueda establecer un orden y mejorar cada una de las relaciones laborales entre el patrono con el trabajador.

En la actualidad existen diversas formas que fomentan y crean empleo para diferentes

⁸ Castellanos Dávila, Randolf Fernando, **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 18



personas, sin embargo, hay algunos trabajos que no cuentan con la suficiente seguridad es por ello que otro de los fines principales del derecho laboral es mantener una seguridad para sus trabajadores, como de alguna manera proveerles una estabilidad laboral, a fin de que puedan mejorar cada una de las condiciones.

En conclusión, el derecho laboral es una garantía para los trabajadores asimismo de acuerdo con cada uno de los principios y las normas aplicables son la función para poder establecer cada una de las relaciones que les ayudan a resolver los conflictos cuando se tengan con el patrono.



CAPÍTULO II



2. Los sujetos de la relación laboral

Cabe mencionar que de la relación laboral existen dos sujetos sobre los cuales se encuentran regulados dentro del ordenamiento jurídico, conocidos de varias formas como lo son

- a. Patrono y trabajador
- b. Empleado y empleador
- c. Jefe y obreros
- d. Contratante y contratados

Independientemente de su denominación se refieren a la persona individual o jurídica que presta sus servicios o que adquiere los servicios, cada uno tiene su diferenciación sobre la cual se estima en la representación laboral.

2.1 El patrono

Se le denomina patrono a la persona que contrata o que requiere los servicios de los trabajadores para que lleven a cabo una labor, con el fin de establecer un contrato, en virtud de llegar a tener una relación laboral.

Cabe señalar que se le denomina también patrono al sujeto que tiene la capacidad



económica y la necesidad de contratar los servicios técnicos, profesionales, intelectuales o físicos de una o más personas, quienes a través de una contratación verbal o escrita de trabajo, establecen condiciones para que pueda realizar la labor en base a los intereses requeridos por parte del patrono. Según el Código de Trabajo, en su Artículo 2, define que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República.

2.2. Los derechos de los patronos

En el derecho laboral, el patrono tiene muchas obligaciones que derechos, esto se debe a que de acuerdo con las diferentes formas de contratación este es quien debe de cumplir con cada una de las obligaciones estipuladas. El patrono es la persona encargada de pagar cada una de las prestaciones necesarias cuando correspondan, también tiene derechos de poder supervisar la obra del trabajador y de requerir que se lleve a cabo con buen desempeño.

2.3 Las obligaciones de los patronos

Cabe mencionar que entre las obligaciones y deberes con los que debe cumplir el patrono de algún modo son consideradas de acuerdo con su origen, contenido y beneficio, cada una de estas determinan según la relación laboral que se tenga.



2.3.1 Las obligaciones de los patronos por su origen

Las primeras obligaciones que se originan para los patronos de alguna manera estas son las que permiten que se cumpla con lo establecido dentro de los contratos en el cual estuvo de acuerdo el trabajador de aceptar, en cada uno de los contratos debe ir establecido de acuerdo con lo que señala la ley.

Así también de alguna manera se debe pactar dentro del contrato laboral las condiciones y sobre todo los derechos “irrenunciables que tiene el trabajador de modo que el patrono le dé el cumplimiento requerido, ya que de algún modo lo que estima la ley es que se contemple cada uno de los derechos para los trabajadores”.⁹

2.3.2 Las obligaciones de los patronos por su contenido

De acuerdo con estas obligaciones son más reconocidas como los deberes con los que debe cumplir el patrono o empleador, de modo que este no se aproveche de su posición para poder vulnerar los derechos de los trabajadores, asimismo debe cumplir con lo siguiente

- a. Tratar de forma igualitaria a todos los trabajadores
- b. Mantener el debido respeto
- c. No darles malos tratos a los trabajadores
- d. No agredir ni física ni verbalmente a los trabajadores

⁹ Castellanos Dávila, Randolf Fernando, **Op. Cit.** Pág. 36



- e. Mantener siempre una buena postura

Si bien el patrono es el encargado generalmente que se cumpla con cada una de las garantías o derechos para los trabajadores, de alguna manera es necesario que su responsabilidad sea aplicable y objetivo de cumplimiento por parte del patrono.

2.3.3 Las obligaciones contractuales de los patronos

Cabe destacar que la relación que se estime entre el patrono con los trabajadores de alguna manera estos son una forma de presentar un acuerdo, en donde el trabajador acepta cada una de las condiciones que estima el patrono, de alguna manera el patrono debe guiarse de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, de igual manera debe pactar según su responsabilidad.

El patrono debe de guiarse por cumplir con cada uno de los acuerdos, convenios y pactos colectivos, con la finalidad de poder cumplir con lo establecido en el ordenamiento jurídico laboral en general, para que así no existan sanciones en su contra y que tenga a bien el mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores.

Según el Código de Trabajo en su Artículo 61, establece que además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos

- a. Enviar dentro del improrrogable plazo de los 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 impreso, que por lo menos debe contener estos datos

- a. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- b. 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 durante 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. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b. 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.
- c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d. 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.

- e. 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.
- f. 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.
- g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i. 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 o 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 la Dirección General 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.

- j. Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k. 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.
- l. 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.
- m. Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanques, 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 disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre 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;
- n. Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan, y
 - o. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos
 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 5. 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.
 6. 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 salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
 7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo

Si bien cada una de estas son las obligaciones que contempla el Código de Trabajo el cual específicamente determina y contempla todas las obligaciones necesarias que son



aplicables al derecho y las mismas interfieren que también son aplicables las reguladas en los convenios y tratados, asimismo lo que se contemple en los pactos colectivos, de modo que cumpla con cada una de estas condiciones requeridas para evitar que se cometan hechos que vayan en contra de las garantías o en contra de los derechos de los trabajadores.

2.4 Las prohibiciones de los patronos

Cabe señalar que expresamente el patrono, así como tiene obligaciones de alguna manera las prohibiciones son una forma de poder tener ciertas limitaciones para que el mismo no pueda abusar de su poder o que de algún modo no se aprovechen de su situación. Según el Código de Trabajo en el Artículo 62, establece que se prohíbe a los patronos

- a. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b. Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c. Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d. Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como



- garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley
 - g. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
 - h. Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Cabe mencionar que, así como de alguna manera el patrono tiene prohibiciones específicas sobre las cuales debe respetar de acuerdo a la responsabilidad que tiene, es necesario que este intervenga de modo que se pueda hacer valer cada una de las prohibiciones para que así el respeto sea de forma igualitaria tanto de patrono a trabajador como de trabajador a patrono.

2.5 El trabajador

El trabajador es la persona que presta sus servicios al patrono, con el fin de recibir una remuneración por su actividad realizada, el trabajador presta de forma individual una labor mediante una contratación previa.

En algunas ocasiones suelen haber contrataciones de forma verbal ya que el derecho laboral interviene que este puede ser de forma verbal o escrita, la misma tiene la finalidad de poder aceptar o no las condiciones laborales.



Según el Código de Trabajo en el Artículo 3 que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Esta es la definición legal de lo que es el trabajador, según el código penal, cabe resaltar que de alguna manera el trabajador es la persona que realiza la actividad pactada en un contrato, directamente es a quien protege el ordenamiento jurídico, e incluso protege principalmente por parte del derecho constitucional.

2.5.1 Clasificación de trabajadores

Cabe mencionar que si bien el trabajador es la persona que se encarga de realizar el servicio o la acción remunerada con el fin de obtener a cambio un salario el cual le sea pagado por la realización de una labor, según la doctrina hay varias especificaciones sobre las cuales se contempla que los trabajadores son sometidos a un régimen estos pueden ser

- a. “Trabajadores temporales, cuya labor es por un tiempo establecido
- b. Trabajador de confianza, es un empleador de mucha confidencialidad
- c. Trabajador por tiempo indefinido
- d. Trabajador por planilla
- e. Trabajador por inspección
- f. Trabajador profesional
- g. Trabajador técnico



h. Trabajador de obra”

Cabe señalar que cada una de estas clases de trabajadores que contempla la doctrina que cada uno de estos trabajadores debe de desempeñar su labor de acuerdo a lo estipulado en los contratos, de alguna manera también realizarlos de la mejor manera y con responsabilidad.

2.6 Los derechos de los trabajadores

Es prudente mencionar que el derecho al trabajo es una forma sobre la cual se estima que este derecho laboral es la protección a los trabajadores, asimismo la Constitución Política de la República de Guatemala, establece las garantías de protección que el ordenamiento jurídico protege para los derechos de los trabajadores.

Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad



- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición



del empleador

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la elación del trabajo
- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y



postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica

- i. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.
- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, esta r sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea
- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o



incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubre por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

- r. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que avisen a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizado por el Organismo Ejecutivo

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar

e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Cabe destacar que es necesario reconocer que el derecho laboral esta y va de la mano con los derechos principalmente para los trabajadores, es por ello que tanto el derecho en relación del derecho constitucional con el derecho laboral tiene estrecha relación debido a que ambos conllevan a establecer las garantías de protección de los derechos de los trabajadores.

2.7 Las obligaciones de los trabajadores

Es importante mencionar que los trabajadores si bien tienen una gran protección y de alguna manera son percibidos con el fin por cada uno de los derechos otorgados, sin embargo, es necesario reconocer que el derecho laboral interviene de modo que también tienen obligaciones por las cuales cumplir cada trabajador.

Consistiendo que, al brindarle un servicio al patrono, los trabajadores de acuerdo a las condiciones que aceptan el trabajador deben cumplir con cada una de las obligaciones



respectivas que contemple el ordenamiento jurídico y asimismo el reglamento interno donde ejercerá su labor.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 63, que demás de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c. 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.
- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e. 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
- f. 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 a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g. 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.
- h. 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
 - i. 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.

Es necesario que de acuerdo con cada una de las obligaciones que se contemplan dentro del ordenamiento jurídico, de alguna manera estos conlleven a que se cumplan de acuerdo con lo estipulado y que de alguna manera estos permitan que no se vulneren los derechos de los trabajadores y que aun así estos contemplen el buen cumplimiento de sus obligaciones como trabajadores.

Por lo tanto, alguna manera la protección a sus derechos es lo suficientemente específica ya que si no se cumple conlleva a que existan sanciones por vulnerar las faltas cometidas al no cumplir con las obligaciones.



2.8 Las prohibiciones para los trabajadores

Existen las prohibiciones que se encuentran contempladas en el Código de Trabajo las mismas son mucho más específicas, según el Artículo 64 establece que se prohíbe a los trabajadores

- a. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b. Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- e. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y
- f. La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.



La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h, o, en su caso, por los Artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d.

Cabe resaltar que cada uno de los trabajadores de alguna manera debe cumplir con lo requerido ser responsable y de alguna manera que este demuestre su respeto hacia su trabajo, debido a que en muchas ocasiones suelen cometer los trabajadores alguna de las prohibiciones, las cuales necesariamente son reconocidas como faltas, por lo que conllevan a una sanción.

Cabe mencionar que ni el trabajador ni el patrono se deben aprovechar de las situaciones laborales, el patrono debe seguir a la cabalidad para darle cumplimiento a lo establecido el ordenamiento jurídico, evitar que este abuse de su poder y en su caso el trabajador debe llevar a cabo la ejecución de lo requerido para que se pueda no solo aprovechar el espacio sino el tiempo y cumplir con cada uno de los requerimientos pactados en el contrato.

Por lo tanto, los trabajadores en algún momento tienen alguna necesidad emergente y necesitan abandonar el lugar de trabajo, estos deben de informar al jefe superior inmediato o a la persona encargada que deja el patrono, en virtud que si bien puede gozar el trabajador de algunas licencias, mismas que permiten que en algún momento puedan ser tomadas.



El darle cumplimiento y respetar cada una de las normas de prohibición contempladas en el Código de Trabajo, es como indicar que estas son normas que regulan la convivencia entre el patrono y los trabajadores, que de igual manera debe ser respetadas por parte de los trabajadores.

Es necesario reconocer que para evitar hechos que se den en contra de los trabajadores o que de alguna manera se consideren prohibiciones destinadas hacia los trabajadores, estos deben cumplir con lo establecido en el ordenamiento jurídico, asimismo el patrono quien es el encargado o quien ha requerido los servicios del trabajador o trabajadores debe de respetar cada una de las condiciones contempladas tanto en el Código de Trabajo como en los reglamentos internos del puesto de trabajo, para así darle cumplimiento a lo requerido y evitar que algunas de las normas sean vulneradas.

En conclusión, cada uno de los sujetos dentro de la relación laboral, son los encargados de hacer cumplir con cada una de las normas establecidas, asimismo el patrono tiene muchas más obligaciones y deberes que cumplir que derechos, esto se debe a que el derecho laboral está mucho más a la defensa de los trabajadores que de los patronos, debido a que deben cumplir con lo requerido en las normas.



CAPÍTULO III

3. El contrato laboral

Cabe mencionar que la contratación laboral, es determinada como la prestación o la ejecución de un servicio requerida por parte del contratante que es el patrono, la contratación laboral puede ser de forma verbal o escrita esta será según el acuerdo entre cada una de las partes.

Un contrato es la forma de poder estipular cada uno de los tratados sobre los cuales debe de guiarse y cumplir según lo establecido en el ordenamiento jurídico ya que de alguna manera este debe hacer cumplir las normas reguladas, para que no existan de alguna manera ciertas prohibiciones que afecten la integridad tanto del patrono como especialmente a los trabajadores.

Cabe mencionar que los contratos de trabajo son denominados parte de una institución sobre la cual, pueden pactar cada una de las razones por las que se estimara el inicio de una relación laboral, misma que debe cumplir a su cabalidad con cada uno de los preceptos contenidos dentro del ordenamiento jurídico.

Según la doctrina define que la contratación laboral es “la predisposición a rechazar o aislar el contrato como una institución, según su razonamiento una disciplina jurídica laboral ha venido concentrando el termino de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus frágiles inicios, tomaba facilitadas figuras de su



rama principal".¹⁰

Por lo tanto, la contratación laboral debe de cumplirse con lo requerido por parte del patrono de la misma manera debe de cumplir con lo establecido según el Artículo 20, del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino

- a. A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea, y
- b. A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el

¹⁰ Luis Fernández Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 87



lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Cabe señalar que el poder tomar en cuenta cada una de estas condiciones para que se haga cumplir a su cabalidad los contratos es necesario y como una obligación por parte del patrono ya que en dicho contrato se encuentra cada una de las normas requeridas por parte de los trabajadores.

3.1 Naturaleza de los contratos

Esta se puede decir que surge ante el nacimiento de la contratación con el objeto de poder prestar o requerir un servicio mediante el cual se expresa y se comprende una relación laboral, por la cual cada uno de los contratos conllevan la aplicación de las dos ramas del derecho público y del derecho privado, para cumplir con cada una de las estipulaciones que se encuentren contempladas y que conscientemente el patrono considere justas.

Según algunos autores retoman que la naturaleza de la contratación es “el margen del contrato, no pueden generarse derechos y obligaciones para las partes y por ende sería ilógico que de una dependencia de hecho pudieran derivarse derivaciones, reiterando que en la contratación laboral la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra condicionada, extremos estos que le dan el carácter público”.¹¹

¹¹ Sacalxot, Carlos Borromeo. **Op. Cit.** Pág. 39



3.2 Características de los contratos

Cada uno de los contratos tienen sus propias particularidades ya que legalmente deben de cumplir con cada característica según lo contemplado en el Código de Trabajo y asimismo la doctrina, define que cada una de las siguientes características integran el contrato

- a. “Bilateral, ya que cuenta con obligaciones recíprocas o sinalagmáticas, porque se da salario, pero se espera trabajo igualmente por parte del empleado que busca un salario que le permita vivir decorosamente.
- b. Consensual, porque las dos partes aceptan su responsabilidad de mutuo consentimiento sin presión alguna.
- c. Oneroso, el fin primordial del trabajador es la de interés económico.
- d. Principal, porque el contrato no necesita de otro para nacer a la vida jurídica, es autónomo en su creación.
- e. De tracto sucesivo, se da por etapas y no en un solo momento”.¹²

Cabe resaltar que cada uno de los contratos de alguna manera poseen características por las cuales se especifican a fin de que se comprenda como es el tipo de contrato, aunque regularmente siempre cumplen con las características doctrinarias, ya son las principales formas de llevar a cabo un contrato laboral.

¹² Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 112



3.3 Clasificación de los contratos

Dentro del derecho laboral existen varias clases de derecho sobre las cuales se permite dar la oportunidad a la labor según sea la conveniente, aunque existen diferentes clases de contratación laboral, el Código de Trabajo contempla los siguientes.

3.3.1 Contrato por tiempo indefinido

Este tipo de contrato es realizado con el objeto de establecer una contratación laboral por un plazo largo, o se podría decir que una de sus características es que este puede ser un largo tiempo que únicamente puede terminar por alguna falta cometida y ante ello un despido justificado o con una renuncia.

Por lo tanto, estos contratos son realizados de forma individual, específica y cumpliendo con lo requerido en la ley, ya que este tipo de contrato debe de expresar cada una de las condiciones laborales, así como la remuneración que será el pago por el servicio realizado para el patrono.

Según el Código de Trabajo establece en el Artículo 26, que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Por lo tanto, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas



actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En conclusión, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Cabe resaltar que si bien este contrato es la formación sobre la cual debe de establecer cada una de las regulaciones por sobre las cuales el derecho debe ser aplicable de modo que la obligación que se crea sea de una forma establecida a fin de poder determinar y contemplar un buen desempeño de sus labores, asimismo el patrono tiene toda la obligación de brindar las prestaciones laborales contempladas tal como se regula en el Código de Trabajo.

3.3.2 El contrato por tiempo definido

Como su nombre lo indica este tipo de trabajo es realizado por un tiempo establecido, al determinar esta clase de contrato también es reconocido como contrato por tiempo determinado, o contratos temporales, ya que cada una de estas determinaciones son con el objetivo que el patrono contrate a un trabajador por un espacio de tiempo establecido, es decir un compromiso únicamente por un lapso específico.

Existen varios tipos de trabajo los cuales se determinan por ser de un tiempo determinado, estos mismos, aunque están sujetos a las disposiciones del ordenamiento



jurídico, se regulan por ser una contratación en la cual no específicamente les otorgan sus prestaciones como en el caso de los contratos por tiempo indefinido.

Según el Código Penal, en el Artículo 84, establece sobre lo que son los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha justificado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

Cabe mencionar que de alguna manera en este tipo de contrato como bien lo establece el Artículo antes citado, este también puede ser considerado como un contrato de obra, cuando se requieren los servicios de un trabajador para realizar una obra requerida por el patrono, es por ello por lo que esta clase de contrato es realizada únicamente por un tiempo establecido.

3.4 Clasificación de la contratación laboral

Cabe mencionar que la contratación laboral puede ser de dos formas entre estas se encuentran reguladas dentro del ordenamiento jurídico a fin de reconocer que el contrato puede ser de forma verbal o escrita.

3.4.1 Contrato verbal

De acuerdo a las variaciones de las clases o formas con las que se puede establecer un contrato, es que este puede ser de manera verbal, esta clase de contrato se puede considerar como un poco formal ya que solo se da por palabra, para esta clase de contrato los patronos suelen contratar a los trabajadores para que realicen una determina labor por un tiempo debidamente específico asimismo es utilizado en las contrataciones siguientes

- a. “Contrataciones para labores agrícolas o ganaderas
- b. De servicio de casa
- c. Obra o servicio que no requiera de mucho tiempo”¹³

De acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico se estipula que el Artículo 27 del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera

¹³ *Ibíd.* Pág. 56



- a. A las labores agrícolas o ganaderas.
- b. Al servicio doméstico
- c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

Esta clase de contratos son bien reconocidos y bastante utilizados cuando los patronos solo requieren servicios o que las personas laboren específicamente por un tiempo corto, es necesario reconocer que esta clase de contrato es poco formal debido a las condiciones en las que se pacta el contrato.

3.4.2 Contratos escritos

Esta clase de contrataciones son bastante utilizadas ya que son considerados como parte esencial ante la contratación de trabajos por tiempo indefinido, aunque también en las contrataciones por tiempo establecido, o en la contratación de servicios técnicos o profesionales.



Cabe mencionar que esta clase de contratos es bastante formal, aunque de alguna manera el derecho laboral es considerado poco formalista, en el caso de los contratos escritos estos deben establecer cada una de las estipulaciones contempladas por parte de lo regulado en el Código de Trabajo.

Cabe resaltar que, si bien este contrato debido a las formalidades que representa el patrono debe cumplir con las obligaciones establecidas para poder celebrar esta clase de contratos, asimismo de brindar cada una de las prestaciones y las legalidades que se contemplen.

De acuerdo con las formalidades que los contratos escritos deben contener se estipulan de acuerdo a lo regulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, indicando que debe contener

- a. Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b. La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c. La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- d. El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e. La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.



- f. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o por la ejecución de obra determinada.
- g. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de estos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.
- i. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- j. El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Cabe resaltar que de acuerdo con cada una de las condiciones que se pactan en los contratos es necesario que tanto los empleados como los patronos tengan a bien el conocimiento de cada una de sus obligaciones y prohibiciones sobre las cuales puedan mejorar sus condiciones laborales.



En conclusión, los contratos de trabajo tienen a bien realizar una prestación bajo condiciones necesarias, asimismo se debe de cumplir con las formalidades necesarias cuando se estime necesario.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración al empleo digno, cuando no se controla la publicidad de empresas que ofrecen trabajo; las cuales recepcionan miles de hojas de vida de aspirantes y la oferta no rebasa la centena

En la era digital, la búsqueda de empleo se ha transformado notablemente, con un aumento significativo en la oferta laboral publicada en línea. Sin embargo, esta aparente abundancia no siempre se traduce en oportunidades de empleo digno. Esta investigación se enfoca en la problemática de la vulneración al empleo digno cuando no se ejerce un adecuado control sobre la publicidad de empresas que, a pesar de recibir miles de currículos, ofrecen apenas un número limitado de puestos de trabajo.

4.1 La ilusión de oportunidades

Las empresas que no gestionan adecuadamente sus procesos de selección y publicidad generan una ilusión de abundancia de empleo. Al recibir miles de hojas de vida de aspirantes, estas compañías crean expectativas en la población laboral que no se ven reflejadas en la cantidad real de posiciones disponibles.

La ilusión de oportunidades laborales, generada por empresas que no gestionan de manera efectiva la publicidad de sus ofertas de trabajo, constituye un fenómeno que impacta directamente en la percepción y experiencia de los aspirantes. Esta ilusión se manifiesta de diversas maneras, contribuyendo a un desequilibrio entre las expectativas

generadas y la cruda realidad del mercado laboral. A continuación, se exploran algunas dimensiones clave de este fenómeno

a) Inflación de la demanda

La publicidad descontrolada de empleo a menudo conduce a una inflación artificial de la demanda laboral. Empresas que no supervisan adecuadamente sus procesos de contratación pueden exagerar la cantidad de posiciones disponibles, generando un entusiasmo desproporcionado entre los buscadores de empleo. Esta inflación puede deberse a diversas razones, como la acumulación de currículos sin una correlación clara con las vacantes reales.

b) Expectativas no satisfechas

La disparidad entre la cantidad de hojas de vida recibidas y las oportunidades reales crea un escenario en el cual muchas expectativas laborales no se cumplen. Los aspirantes, al invertir tiempo y recursos en procesos de selección que resultan infructuosos, experimentan una decepción significativa. Esta situación no solo afecta la motivación y la confianza individual, sino que también contribuye a una sensación generalizada de desconfianza en el sistema de contratación.

c) Desperdicio de recursos personales

La búsqueda de empleo implica un esfuerzo significativo por parte de los aspirantes, desde la creación de currículos y cartas de presentación hasta la participación en entrevistas.

Cuando las empresas no controlan adecuadamente su publicidad de empleo, se



produce un desperdicio masivo de recursos personales de los aspirantes en procesos que no conducen a oportunidades reales. Este fenómeno no solo tiene implicaciones individuales sino también sociales, al agotar colectivamente recursos que podrían utilizarse de manera más productiva.

d) Efectos en la autoestima laboral

La constante experiencia de enviar currículos y participar en procesos de selección sin éxito puede minar la autoestima laboral de los aspirantes. La ilusión de oportunidades, al generar repetidas situaciones de rechazo, contribuye a la percepción de que el acceso a empleos dignos es más difícil de lo que realmente es. Esto puede tener consecuencias a largo plazo en la confianza y la motivación de los trabajadores potenciales.

4.2. Impacto en los aspirantes

Esta disparidad entre la demanda de empleo y la oferta real afecta directamente a los aspirantes. Muchos invierten tiempo y esfuerzo en la elaboración de sus perfiles y la postulación a empresas que, finalmente, no cuentan con un número suficiente de puestos de trabajo. Esto no solo resulta en una pérdida de recursos personales, sino también en un golpe a la autoestima y la confianza laboral de los aspirantes.

4.3 Repercusiones profundas de la falta de control en la publicidad laboral

La discrepancia entre la oferta laboral publicitada y las oportunidades reales tiene



consecuencias significativas para los aspirantes, afectando su bienestar emocional, económico y profesional. Para explorar más a fondo el impacto en los aspirantes, destacando las dimensiones clave de esta problemática

a) Inversión de tiempo y recursos

Los aspirantes, al responder a ofertas laborales que no reflejan la realidad del mercado, invierten considerables cantidades de tiempo y recursos en procesos de selección infructuosos. El esfuerzo dedicado a personalizar currículos, preparar cartas de presentación y participar en entrevistas puede convertirse en una carga emocional y financiera cuando no se traduce en oportunidades de empleo concretas.

b) Desgaste emocional y desilusión

La constante experiencia de ser parte de procesos de selección sin resultados positivos puede generar desgaste emocional y desilusión en los aspirantes. La esperanza inicial de encontrar empleo se ve erosionada gradualmente, afectando la autoestima y la motivación para seguir buscando oportunidades laborales.

c) Inseguridad laboral

La falta de correspondencia entre las ofertas publicitadas y las contrataciones reales contribuye a la inseguridad laboral. Los aspirantes pueden comenzar a cuestionar la credibilidad de las empresas y del proceso de selección en su conjunto, generando dudas sobre la existencia real de oportunidades de empleo



adecuado.¹⁴

d) Impacto económico negativo

La inversión de tiempo en procesos de selección infructuosos también tiene implicaciones económicas directas. Los aspirantes pueden enfrentarse a períodos prolongados de desempleo, lo que afecta su estabilidad financiera y la de sus familias. La falta de ingresos puede tener consecuencias a largo plazo en la calidad de vida y en la capacidad de los aspirantes para satisfacer sus necesidades básicas.

e) Desconfianza en el sistema

La experiencia repetida de participar en procesos de selección que no se traducen en empleo real puede generar desconfianza en el sistema de contratación. Los aspirantes pueden volverse escépticos sobre la autenticidad de las oportunidades publicadas, lo que complica aún más su búsqueda y perpetúa un ciclo de desconfianza en el proceso laboral.

4.4 consecuencias sociales y económicas

La falta de control en la publicidad de empleo no solo tiene un impacto directo en los aspirantes individuales, sino que también genera consecuencias más amplias que afectan la estructura social y económica de la comunidad. Este fenómeno desencadena un ciclo pernicioso que perpetúa la inseguridad laboral y contribuye a la formación de un

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 111



mercado laboral desigual y precario. A continuación, se exploran las dimensiones sociales y económicas de esta problemática

1. Desigualdad en el acceso al empleo

La falta de control en la publicidad de empleo intensifica la desigualdad en el acceso al empleo. Aquellos que no cuentan con los recursos para discernir entre ofertas laborales genuinas y aquellas que son engañosas se ven en desventaja. Esto crea un escenario en el cual ciertos segmentos de la población enfrentan mayores barreras para asegurar empleo digno, contribuyendo a la perpetuación de disparidades sociales.

Aquellos que carecen de acceso a una educación sólida o que no cuentan con los recursos para actualizarse constantemente en habilidades laborales pueden tener dificultades para discernir entre ofertas laborales auténticas y engañosas. La falta de información y conocimientos específicos sobre el mercado laboral actual puede dejar a estos individuos en una posición de desventaja, limitando sus opciones de empleo.¹⁵

2. Precarización laboral

La proliferación de empleadores que no gestionan adecuadamente sus procesos de contratación alimenta la precarización laboral. Las condiciones laborales inestables, los contratos temporales y la falta de beneficios son características comunes en un mercado donde las ofertas de empleo no se corresponden con las expectativas generadas. Esto crea un entorno en el que los trabajadores tienen

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 48



menos seguridad en sus empleos y, por ende, en sus vidas cotidianas.

La publicidad de empleo se ha trasladado en gran medida a plataformas en línea, y aquellos que no tienen acceso regular a internet o tecnologías modernas pueden perder oportunidades laborales valiosas. La brecha digital se convierte así en una barrera que afecta principalmente a aquellos en situaciones económicas más precarias, contribuyendo a la desigualdad en el acceso a empleo.

3. Impacto en la movilidad social

La inseguridad laboral derivada de la falta de control en la publicidad de empleo impacta negativamente en la movilidad social. Los individuos y las comunidades encuentran más difícil progresar económicamente cuando se enfrentan a la incertidumbre en el mercado laboral. Esto puede traducirse en una mayor persistencia de la pobreza y la limitación de oportunidades para mejorar las condiciones de vida.

4. Desconfianza en las Instituciones

La repetida experiencia de enfrentar ofertas de empleo engañosas puede generar desconfianza generalizada en las instituciones laborales. Los ciudadanos pueden perder la fe en la efectividad de las regulaciones gubernamentales y en la integridad de las empresas. Esto debilita la confianza en el sistema en su conjunto, socavando la cooperación y la cohesión social.

5. Carga para los servicios sociales

La inseguridad laboral resultante de la falta de control en la publicidad de empleo puede aumentar la carga sobre los servicios sociales. La necesidad de proporcionar apoyo a aquellos que enfrentan desempleo prolongado o condiciones laborales precarias puede recaer en sistemas de asistencia pública, generando presiones adicionales en la infraestructura social.

La falta de control en la publicidad de empleo no es simplemente un problema individual, sino que tiene implicaciones profundas en la estructura social y económica de una comunidad. La creación de un mercado laboral desigual y precario debilita la cohesión social y perpetúa ciclos de desventaja económica. Abordar estas consecuencias requiere un enfoque integral que involucre medidas regulatorias, esfuerzos de concientización y un compromiso activo de las empresas para garantizar prácticas laborales éticas y transparentes.

4.5 Transformando la dinámica laboral hacia la equidad y transparencia

La problemática de la falta de control en la publicidad de empleo requiere soluciones concretas y efectivas para revertir las tendencias perniciosas que impactan a los aspirantes y perpetúan desigualdades. A continuación, se presentan propuestas detalladas que buscan instaurar un cambio positivo en el ámbito laboral, promoviendo la equidad y la transparencia.

1. Regulación rigurosa y transparencia

Implementar regulaciones más estrictas que exijan a las empresas una transparencia total en sus procesos de contratación y publicidad de empleo. Esto incluye la obligación de especificar claramente el número de puestos de trabajo disponibles, las cualificaciones requeridas y los detalles sobre los procedimientos de selección.

2. Auditorías periódicas y consecuencias legales

Realizar auditorías regulares a empresas para evaluar la coherencia entre sus ofertas laborales publicitadas y las contrataciones reales. Aquellas empresas que no cumplan con los estándares establecidos deben enfrentar consecuencias legales, garantizando así una rendición de cuentas efectiva.

3. Promoción de prácticas de contratación inclusivas

Fomentar la adopción de prácticas de contratación inclusivas que eliminen cualquier forma de discriminación. Esto implica la revisión y mejora de procesos de selección para garantizar igualdad de oportunidades, independientemente de la edad, género, raza u otras características personales.

4. Educación y empoderamiento de los aspirantes

Desarrollar programas de educación y capacitación destinados a empoderar a los aspirantes. Brindarles las herramientas necesarias para evaluar la autenticidad de las ofertas laborales, identificar prácticas engañosas y fortalecer sus habilidades para destacarse en procesos de selección.



5. Plataformas de denuncia y retroalimentación

Establecer plataformas accesibles para que los aspirantes denuncien prácticas laborales injustas o engañosas. Además, facilitar mecanismos para recopilar retroalimentación sobre la experiencia de los aspirantes durante los procesos de selección, lo que puede contribuir a mejorar la calidad de las ofertas laborales.

6. Colaboración entre sectores público y privado

Fomentar la colaboración entre el sector público y privado para abordar conjuntamente esta problemática. Esto puede incluir la creación de iniciativas conjuntas, políticas de empleo responsable y el intercambio de mejores prácticas entre empresas y organismos gubernamentales.

7. Incentivos para empresas éticas

Establecer incentivos fiscales y reconocimientos para aquellas empresas que adopten prácticas laborales éticas y transparentes. Esto no solo recompensaría a los empleadores responsables, sino que también enviaría un mensaje claro sobre la importancia de la ética en el ámbito laboral.

En conclusión, estas propuestas buscan abordar los desafíos inherentes a la falta de control en la publicidad de empleo, promoviendo un cambio positivo que no solo beneficie a los aspirantes, sino que también contribuya a la construcción de un mercado laboral más equitativo y justo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que en Guatemala existe vulneración al empleo digno, cuando no se controla la publicidad de empresas que ofrecen trabajo; las cuales reciben miles de hojas de vida de aspirantes y la oferta no rebasa la centena, se puede decir que la vulneración al empleo digno a través de la falta de control en la publicidad de empresas que ofertan trabajo es una problemática que requiere atención urgente. La implementación de medidas regulatorias, auditorías y el empoderamiento de los aspirantes son pasos cruciales hacia la construcción de un mercado laboral más justo y equitativo.

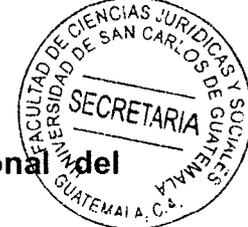
El problema se presenta en el momento en que el impacto en los aspirantes, derivado de la falta de control en la publicidad de empresas que ofrecen trabajo, va más allá de la simple frustración. Se trata de un fenómeno que afecta la salud emocional, la estabilidad económica y la percepción individual y colectiva sobre el mercado laboral. Abordar esta problemática no solo requiere medidas regulatorias, sino también un compromiso de las empresas para garantizar la transparencia en sus procesos de contratación y respetar el tiempo y los recursos de los aspirantes. La ilusión de oportunidades laborales, alimentada por la falta de control en la publicidad de empresas, no solo afecta a nivel individual, sino que también perpetúa dinámicas desfavorables en el mercado laboral en su conjunto. Abordar esta problemática no solo implica medidas regulatorias, sino también un cambio cultural hacia prácticas de contratación más éticas y transparentes, que respeten la dignidad y los recursos de aquellos que buscan activamente oportunidades de empleo.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S. R, L, 1981.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala. 1988.
- CASTELLANOS TENA, Fernando. **Lineamientos elementales de derecho penal**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1981.
- DE LA CUEVA María. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa México. 1968.
- DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal Y De Mata Vela José Francisco. **Curso de derecho penal guatemalteco. Parte general y parte especial**. Ed. Madre Terra. Guatemala. 2010.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis Fernando. **Derecho Laboral Guatemalteco**. 2da. ed. Ed. Inversiones educativas / IUS ediciones, Guatemala. 2007
- FERNÁNDEZ, Leodegario Marcos. **Derecho individual del trabajo**. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.
- JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. **Tratado de derecho penal**. Tomo II Filosofía y Ley Penal: Ed. Losada S.A, Buenos Aires, Argentina 1950
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala. 1974.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S. R. L., 1979.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.



RODRÍGUEZ CORONADO, Victor Rolando. **La Organización Internacional del Trabajo**. Guatemala, 1973.

RODRÍGUEZ GIL, Flor de María. **Los accidentes de trabajo: causas más frecuentes que los producen**. Guatemala. 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. ed.; corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales; México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

Legislación:

Código Procesal Penal, Decreto número 51-92 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala

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

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

Organización Internacional Del Trabajo, Convenio 175, Relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, Ginebra 1994.

Organización Internacional Del Trabajo, Convenio de la OIT 175

Organización Internacional Del Trabajo. Recomendación 182, Relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, Ginebra 1994,