

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



**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PRIVADO COMO CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA DE LA JORNADA
ORDINARIA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO**

OLIVER ABDERRAMAN ASCÓN GAMARRO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024

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

**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PRIVADO COMO CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA DE LA JORNADA
ORDINARIA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OLIVER ABDERRAMAN ASCÓN GAMARRO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
VOCAL II	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Hector Javier Pozuelos Lopez
Vocal:	Lic.	Edwin Pelaez Cordon
Secretario:	Lic.	Jorge Eduardo Isaias Aguilar Soto

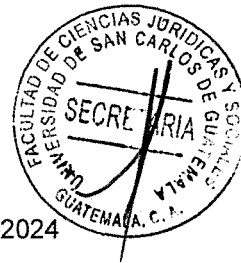
Segunda Fase:

Presidente:	Lcda.	Doris Guzman
Vocal:	Lic.	Guillermo David Villatoro Illescas
Secretaria:	Lcda.	Doris Anabela Gil Solis

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



D. NOM. 339-2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala
quince de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. **MOISES ENECON VELASQUEZ RAMOS**

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

OLIVER ABDERRAMAN ASCON GAMARRO, con carné **9416323**,

intitulado **VULNERACION DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PRIVADO COMO CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA DE LA JORNADA ORDINARIA DE
TRABAJO EFECTIVO DIURNO**

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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 REGINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 21/02/2024 f)

Asesor (a)
(Firma y Sello)

Licenciado
Moisés Enecon Velásquez Ramos
Abogado y Notario





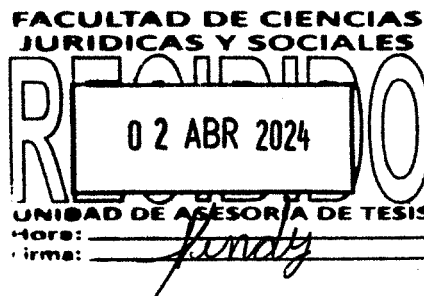
LIC. MOISÉS ENECÓN VELÁSQUEZ RAMOS
Abogado y Notario.



Guatemala, 1 de abril de 2024.

Doctor: Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Respetable Doctor.



De conformidad con el nombramiento emitido con fecha quince de enero del año dos mil veinticuatro, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis del Bachiller **OLIVER ABDERRAMAN ASCON GAMARRO**, con número de carné: **9416323**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente y estableciendo que con el estudiante no existe relación de parentesco o enemistad.

EXPONGO:

1. He procedido a revisar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO COMO CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO.**
 - a. Al realizar la revisión le sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias, para la mejor comprensión del tema, las cuales fueron corregidas.
 - b. Contenido científico y técnico de la tesis: El sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral, enfocado desde un punto de vista jurídico del derecho privado, por la necesidad de un análisis crítico que fue necesario para establecer la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.
 - c. La metodología y técnicas de la investigación: Para el efecto se tiene como base principal el método analítico: con el objeto de analizar la legislación laboral; el método sintético: para la unificación de la información del trabajo final; el método deductivo: con el que se obtuvieron los datos que comprobaron la hipótesis; y el inductivo: para conformar el marco teórico que sustenta el informe de tesis. La

12 Avenida 14-81 zona 1 Ciudad de Guatemala
Tel 5715 1285 y 4945 8689
Correo electrónico: moitovelas@gmail.com



LIC. MOISÉS ENECÓN VELÁSQUEZ RAMOS
Abogado y Notario.



técnica de investigación fue la bibliográfica, al consultarse diferentes autores nacionales y la legislación.

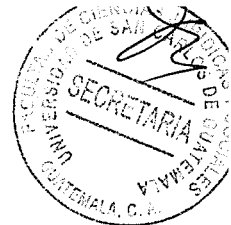
- d. La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, desarrollando temas que se relacionan entre sí.
- e. La conclusión discursiva: La problemática se define como la vulneración del principio tutelar de los trabajadores del sector privado como consecuencia de la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno; de acuerdo a la normativa Constitucional, las normas laborales son de carácter tutelar para los trabajadores. Por lo que dichas prácticas vulneran el contenido del Artículo 122 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que para resolver la problemática es necesario plantear una reforma legislativa al Código de Trabajo, específicamente para implementar el sistema de registro unificado de ingresos y egresos de los trabajadores del sector privado.
- f. Atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que emito dictamen favorable, ya que considero el tema un importante aporte.

LIC. MOISÉS ENECÓN VELÁSQUEZ RAMOS
Abogado y Notario.
Col 19,211

Licenciado
Moisés Enecón Velásquez Ramos
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

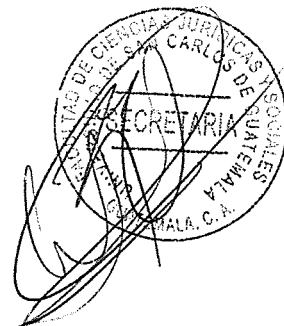
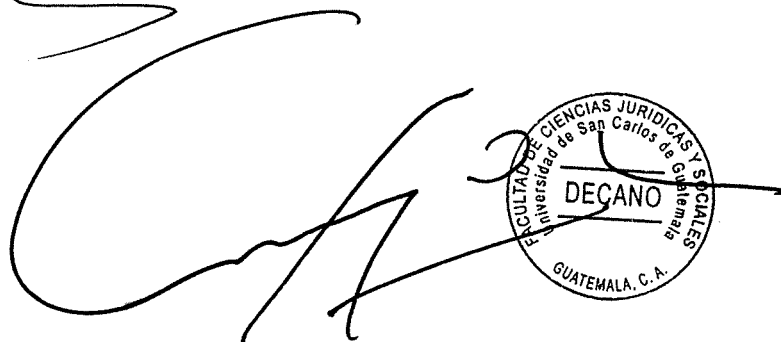
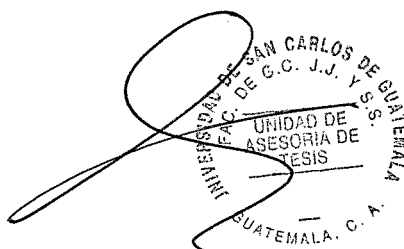


D.ORD. 609-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, seis de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **OLIVER ABDERRAMAN ASCÓN GAMARRO**, titulado **VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO COMO CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EFECTIVO DIURNO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Porque a pesar de todos mis errores has sido incondicional y no dudo que seguirá siendo así por tu amor. Especial gratitud por todas las gracias recibidas.

A MIS PADRES:

Por darme la vida, los amo y con profundo agradecimiento, por la educación plasmada en mi persona, les dedico mi recompensa con este triunfo, anhelado, con mis esfuerzos y sacrificios, mil gracias por esperar pacientes este momento y que Dios los bendiga. Muy especial dedicatoria a mi amada madre, gracias por tu apoyo de siempre e impulsarme a ser mejor.

A MIS HERMANOS:

Gracias por el apoyo y amor brindado durante todo este tiempo, los amo y cada uno sabe cuán importante es este momento de mi vida.

A MIS SOBRINOS:

Para ser un ejemplo, que sepan que cuando se quiere se puede llegar, y los animo a luchar por sus metas.

A MIS CUÑADOS:

Gracias por estar presentes y ser parte de este proceso.

A MIS AMIGOS:

Porque muchas veces su amistad y consejos me hicieron seguir adelante gracias por su sincera amistad.

A:

Los profesionales, en especial a mi asesor de tesis gracias por su colaboración y paciencia. Y a todos los buenos catedráticos que con lealtad, fidelidad y honorabilidad nos impartieron día a día cada asignatura a cursar.



A: Usted especialmente, porque me ha acompañado en el proceso y ahora en mi etapa profesional, gracias por estar aquí.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala. Por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en un profesional y donde me fue dado el pan del saber.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma máter que albergó durante todo este tiempo mis sueños de estudiante y superación gracias por haberme permitido el honor de forjarme en sus gloriosas aulas.



PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a una investigación cuantitativa y la cual se presenta se encuentra enmarcado en la rama del derecho laboral. El estudio fue realizado teniendo en cuenta que el sujeto principal es el trabajador del sector privado; la investigación se realizó conforme lo establecido entre los años del 1986 al 2020; el objeto de estudio son establecer los efectos jurídicos que ocasiona la falta de control para las instituciones del sector privado, vulnerando lo establecido en la ley respecto al tiempo ordinario, tiempo extraordinario y la forma en que debe de remunerarse.

El aporte llevado a cabo fue, exponer la función tutelar del Ministerio de Trabajo en el control de las jornadas ordinarias y extraordinarias.



HIPÓTESIS

Para evitar la vulneración del principio tutelar de los trabajadores del sector privado por la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, es necesario verificar que los trabajadores, que laboran más de doce horas diarias y se pone en riesgo la vida, la salud, la convivencia familiar, entre otros. Por lo que dichas prácticas vulneran el contenido del Artículo 122 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que para resolver la problemática es necesario plantear una reforma legislativa al Código de Trabajo, específicamente para implementar el sistema de registro unificado de ingresos y egresos de los trabajadores del sector privado.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber llevado a cabo la investigación se comprobó la hipótesis para lo cual se utilizaron los métodos deductivo, analítico, inductivo y sintético, se indica que si se comprobó que se debe exponer la función tutelar del Ministerio de Trabajo en el control de las jornadas ordinarias y extraordinarias, para establecer los efectos jurídicos que implica tener control, de parte de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las horas ordinarias y extraordinarias, vulneran el derecho a ser retribuidas las horas conforme a lo que el Código de Trabajo establece.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo y los derechos fundamentales del trabajador	1
1.1. Los antecedentes históricos del derecho laboral	1
1.2. El derecho del trabajo	5
1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral	9
1.4. Relación del trabajo con el Código de Trabajo	11
1.5. El patrono	15

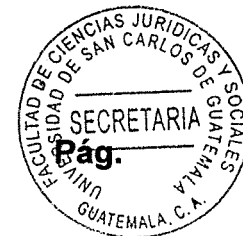
CAPÍTULO II

2. Los elementos que determinan los principios del derecho del trabajo	17
2.1. Principios del derecho de trabajo	17
2.2. Principios de los derechos humanos	26
2.3. La tutela en la Constitución Política de la República de Guatemala	27
2.4. La tutelaridad en el Código de Trabajo	27

CAPÍTULO III

3. Protección a los trabajadores y el tiempo laboral	31
3.1. Los derechos mínimos de los trabajadores	31
3.2. El tiempo laboral	37
3.3. Jornadas laborales	37
3.4. Clasificación de las jornadas	38
3.5. Finalización de los contratos	42
3.5.1. Por decisión unilateral	44
3.5.2. Por mutuo consentimiento	45

CAPÍTULO IV



4. La vulneración del principio tutelar de los trabajadores del sector privado como consecuencia de la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno	47
4.1. Problemática	47
4.2. Análisis de la problemática	48
4.3. La empresa como sector privado del ámbito laboral	48
4.4. Clasificación de la empresa	50
4.5. El Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo	53
4.6. Definición de Ministerio de Trabajo	53
4.7. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	54
4.8. La Inspección General de Trabajo	59
4.9. Solución de la problemática	64
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA	 67
BIBLIOGRAFÍA	69



INTRODUCCIÓN

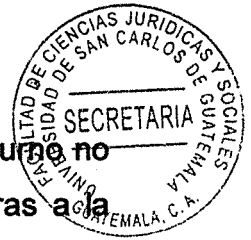
La Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente los derechos humanos de los trabajadores, relacionados con los derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores y asimismo lo relacionado al principio de justicia social que se establece en el artículo 101 de Constitucional Política de la República de Guatemala, asimismo en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en virtud que se debe profundizar en el principio tutelar de los trabajadores, relacionado con las jornadas de trabajo y su regulación legal, con base a lo que establece el Considerando "a", artículos 116, 121 y 122 .

El objetivo principal fue determinar los efectos jurídicos de la falta de control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las jornadas ordinarias y extraordinarias de las instituciones privadas, al no contar con un sistema que permite alertar a dicho Ministerio.

El contenido de esta tesis se integra por cuatro capítulos, en el primero, trató sobre El derecho de trabajo y los derechos fundamentales del trabajador; en el segundo se desarrolló lo relativo a los elementos que determinan los principios del derecho del trabajo; en el tercero se estableció la protección a los trabajadores y el tiempo laboral; en el cuarto se desarrolló la vulneración del principio tutelar de los trabajadores del sector privado como consecuencia de la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.

Para el desarrollo de la investigación, la metodología utilizada incluyó los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético, así como las técnicas bibliográficas y documentales que permitieron obtener libros sobre microfinanzas, el papel de supervisión y fiscalización del Estado en el sector financiero en general y el de microfinanzas en particular que culminó con la comprobación de la hipótesis.

La jornada de trabajo en términos generales, es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrono, siendo esta ordinaria y extraordinaria; de conformidad con la



Constitución Política de la República: "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." Continúa regulando la norma suprema que: "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."



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo y los derechos fundamentales del trabajador

Para mencionar el derecho del trabajo surge luego de un largo proceso que trajo formas de organización de la producción y del trabajo, pero las mismas se seguían rigiendo por las leyes del mercado, en donde las personas se consideraban formalmente iguales y libres, por lo que se tenía por sentado que concurrían al mercado a comprar o vender cualquier bien, incluyendo la fuerza de trabajo, a partir de la ley natural de la oferta y la demanda, siendo las condiciones de dicha adquisición fijadas por ésta.

1.1. Los antecedentes históricos del derecho laboral

El derecho laboral o derecho del trabajo, sí cuenta con antecedentes históricos de fuentes fidedignas que bien pueden ser rastreadas, pero como antecedente al mismo se tiene por supuesto al trabajo como una actividad de vida y de sustento del ser humano, la biblia en el Antiguo Testamento, más precisamente en el libro del Génesis ya habla del trabajo como actividad del hombre para procurarse la vida, esto es básicamente como un castigo divino.

“Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una

guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.”¹

Para establecer el inicio del derecho de trabajo, se puede indicar y establecer que, así pues, sobre el surgimiento del derecho laboral, se puede encontrar que: “Este derecho se origina en las luchas del movimiento obrero por el logro de condiciones dignas de trabajo. Durante la Edad Media, la jornada de trabajo se realizaba de sol a sol, acorde con los ciclos agrícolas.”²

Con relación al origen del derecho de trabajo es necesario citar al tratadista Mario de la Cueva el cual expone que: “En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo en estos

¹ Villagrán, Paola. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 2

² <http://www.dhnet.org.br/> Consultada el 8 de febrero de 2024



días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”³

Lejos de lo que pudiera llegar a considerarse, el derecho laboral no es una de las ramas más añejas dentro del campo de las ciencias jurídicas y sociales, sin embargo, el trabajo como tal, sí es sumamente antiguo, de hecho, la historia del trabajo es la historia de la humanidad, el trabajo es sagrado y es fuente vital para que existiesen los grupos sociales, así como las diferentes formas de organización social que se formaron a lo largo del tiempo, como las gens, los clanes, las tribus y las grandes civilizaciones, ello tan solo por citar algunos ejemplos.

Las formas más primitivas de homínidos como antecedentes del homo sapiens, se encuentran registros que ya cazaban, cultivaban, tenían herramientas rudimentarias, es decir, ya trabajaban, bajo un esquema de sobrevivencia y no de comercio e industria, como en la actualidad. Se vuelve, por lo tanto, necesario conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse en dicho código, estudiar e interpretar adecuadamente las leyes referentes al trabajo, para formar un marco legal acorde al presente del trabajador.

³ Mario de la Cueva. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3



El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista. Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y a relación de trabajo y lo hizo así: "El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo."⁴

En cuanto a la evolución del derecho laboral, Boza Pró, señala al respecto, que: Para comprender el marco histórico que propició la irrupción del Derecho del Trabajo, debe tenerse en cuenta que la ideología imperante en aquel entonces –el liberalismo de los siglos XVIII y XIX– postulaba que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico y social injusto que significó, en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora.

De conformidad con enciclopedia ENCARTA la cual establece: "... el derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación de este en torno a grandes sindicatos."⁵

Las condiciones de trabajo y de vida que este régimen supuso cambios y condiciones que, si bien se venían realizando cotidianamente, puso en evidencia situaciones

⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 184

⁵ **Enciclopedia multimedia Encarta 2006**. Cd. Room

sobradamente conocidas: “(i) Bajos salarios; (ii) largas y agotadoras jornadas de trabajo; (iii) precarias condiciones de seguridad e higiene; y (iv) alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres.”⁶

1.2. El derecho del trabajo

Para establecer la etimología de derecho laboral o derecho del trabajo, es necesario descomponer cada una de sus partes, así, por ejemplo, ya se logró establecer que puede significar trabajo, en cuanto al derecho, Manuel Ossorio, indica de este vocablo, que: “Tomado en su sentido etimológico, Derecho proviene del lat. *directum* (directo, derecho); a su vez, del lat. *dirigere* (enderezar, dirigir, ordenar, guiar). En consecuencia, en sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido es tanto como *ius* (v.).”⁷ Realizar la labor de definir el derecho del trabajo es más complicado de lo que a primera vista pareciese, de hecho, y tan solo por citar algún ejemplo, las normas jurídicas en Guatemala evitan realizar definiciones, esto porque no es tarea de la ley definir o conceptualizar todo lo que se regula, sino más bien normativizarlo, así de simple.

El derecho laboral como el conjunto de normas, principios y doctrinas que se encarga de estudiar, analizar y regularizar las relaciones laborales, los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y crear instituciones para tutelar el mismo. “Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social

⁶ Boza Pró, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. Pág. 17

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 294



trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”⁸

La definición en referencia permite verificar los elementos pertinentes que componen dicha definición, tal es el caso de que el derecho del trabajo o derecho laboral regula las relaciones que existen entre el patrono y el trabajador, dicha regulación permite que los trabajadores y empleadores tengan una relación armoniosa y actuando cada uno en su calidad dentro de la referida relación laboral.

Esta disciplina jurídica como rama del derecho público se define como: “Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁹

El derecho de trabajo, conceptualizado como un conjunto de principios y normas jurídicas formalmente formuladas por el legislador a favor de la clase trabajadora, la cual el Estado ha otorgado la categoría pública para su efectividad y que dan seguridad jurídica a través de la suscripción contractual, asimismo este, regula mejorar el estatus de la clase trabajadora por medio de la negociación colectiva.

⁸ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, Pág. 119



“Para el Derecho laboral, no interesa la intención de los participantes, pues si una ley imperativa prohíbe llegar a determinado fin mediante un negocio, entonces, tampoco puede alcanzarse a través de otro negocio. Se hace una interpretación extensiva de la ley defraudada -si ello es admisible-, para comprender en ésta al acto indebidamente excluido; y, en cambio, la ley de cobertura es interpretada en sentido estricto. El efecto es el de regir al acto por la ley defraudada. Puede lograrse el fraude a la ley utilizando diversas vías, una de las cuales es la simulación. Habría concurrencia de ambas instituciones si el negocio en fraude fuera el oculto”.¹⁰

Los beneficios del derecho de trabajo es principalmente la ayuda a los trabajadores apoyándolos y en beneficio de estos, la normativa del derecho de trabajo es fundamental para determinar arbitrariedades patronales y derechos de los trabajadores.

Otro autor contempla al derecho del trabajo como “Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”¹¹

Se comparte la definición del referido autor, en virtud de que el derecho del trabajo se forma o se crea mediante el estudio evolutivo de las relaciones sociales de los trabajadores, buscando mejorar su condición económica y social de cada trabajador para asegurar el sostenimiento de sus familias.

¹⁰ Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 17

¹¹ *Ibíd.* Pág. 176



Por lo que se considera que “El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias de vinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”¹² Por lo que la referida importancia radica en la ponderación que permite evaluar a las actividades legítimas de los trabajadores y empleadores y que ambos mejoren sus condiciones laborales, es decir la importancia se centra en regular todas aquellas acciones que afectan la justa relación laboral, ya que, a través de la reglamentación, se establece un punto de equilibrio entre patrono y trabajador dentro de la relación de trabajo.

Por lo anterior, se considera que mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora.

Por lo que se principia analizar lo relacionado al trabajador, el cual según la doctrina se define como “Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”¹³ La relación de trabajo se encuentra conformada por los sujetos más importantes de la misma siendo estos, el trabajador y el patrono, cada quién con sus obligaciones y derechos que se desprenden

¹² Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, Pág. 2

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 376

de la referida relación de trabajo, que nace con la prestación de los servicios mismos y que se encuentra respaldada por el contrato de trabajo o vínculo jurídico. El derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a) Trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- b) Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- c) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones
- d) Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- e) Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones e indemnizaciones.
- f) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral

Para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. "El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales"¹⁴. Establecer la naturaleza del derecho de trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes concepciones que se han otorgado, siendo las siguientes:

¹⁴ Pic, Paúl. *Traité élémentaire de la législation industrielle*. Pág. 51

- **Privativa:** Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes. En las normas jurídicas civiles con las equiparables a ella, es un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.
- **Publicista:** Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo. La autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.
- **Dualista:** Se afirma que por una parte el derecho de trabajo tuvo intereses privados y por otros intereses de la generalidad.
- **Social:** Esta concepción le da una categoría nueva, incorpora a el una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea con finalidades sociales. Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

No obstante, lo anteriores, el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo, permitiendo al Estado involucrarse en los conflictos entre patrono y trabajador.

1.4. Relación del trabajo con el Código de Trabajo

Cuando se indica la relación de trabajo, puede ser con formalidades como lo es con un contrato como de forma informal sin un contrato, ya que las relaciones de trabajo o laborales, la relación de trabajo como la idea principalmente derivada de la doctrina italiana. El tratadista Guillermo Cabanellas, al referirse a la relación de trabajo, indicando que: "La idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo."¹⁵

Como lo establece la literal d) del tercer Considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República: "El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

Una relación laboral es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la práctica económica que existe entre una persona, denominada el empleado o el trabajador y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su

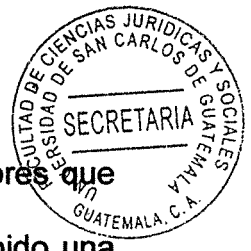
¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 968

trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Ésta es la relación real y final que protegerá la legislación laboral, sin perder de vista la relación entre ambas partes y las relaciones conjuntas.

Esta relación laboral, independientemente de la manera en que se la haya nombrado, crea derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador, a partir que continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Ese trabajo se caracteriza de esta manera, la prestación de servicios en relación de dependencia es el marco de la relación entre el empleado y el patrono; pero, cuando el sector estructurado de la economía abarca una proporción bastante limitada de la población y los desempleados engrosan las filas del trabajo independiente, la realidad es distinta. Encontrando en este desequilibrio de poder, el área de oportunidad para el Derecho de desarrollar un área específica para su estudio.

Aún con esas limitaciones, la relación de trabajo es el elemento principal para establecer la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores, aun cuando en la actualidad, a partir de los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, los cuales han dado lugar a nuevas formas de relaciones, las dinámicas laborales no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo, lo que motiva al Estado a actualizar su sistema legal, de tal forma de que pueda acoplarse a dichos cambios.



En las situaciones relativas a la relación de trabajo, donde los principales factores que caracterizan a una relación laboral no saltan a la vista con claridad; no ha habido una intención deliberada de disimular la realidad, sino que más bien puede haber la duda genuina acerca de si hay o no una relación de trabajo. Es decir, la evolución en la relación laboral ha ido más rápido que la forma en que la legislación actúa sobre ellas. Forzando al legislador a actualizar periódicamente la legislación respecto a los cambios que en realidad se viven a nivel laboral.

Eso dado que tales actividades pueden realizarlas personas que llevan a cabo un trabajo autónomo, como por ejemplo los electricistas, plomeros o programadores de informática, pues también puede darse que los contrate en relación de dependencia una empresa, por lo que tendrán una típica relación de trabajo, con todas las condiciones legales, por lo que los patronos pueden evadir su responsabilidad legal a partir de una intrincada dinámica de contratación.

Estos cambios en todo el mundo con respecto al trabajo ha favorecido a la población laboral, también han determinado que las nuevas formas de contratación hayan aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo y que no sean claras las situaciones laborales de un creciente número de trabajadores, quedando excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo, lo cual obliga a los estados a establecer formas legales de protección que se adecúen a estos escenarios.

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, ya que por su amplia regulación en las relaciones e instituciones que se desprenden de la relación de



trabajo sostenida entre los trabajadores y empleadores, se debe el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala en lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que nuestra sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante permanente, generándose con ello un conflicto bien latente entre las clases sociales existentes.

Lo relacionado al trabajador, el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, regula en el Artículo 3 "Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo".

La norma en referencia caracteriza al trabajador, desde la óptica individualista, es decir desde su calidad de persona que vela por sus propios intereses, y no por los demás, asimismo hace referencia a la prestación de servicios materiales, intelectuales o una mixtura de ambos, lo cual quedará evidentemente plasmado dentro de un contrato o relación de trabajo. Caba hacer notar que establece un contrato o relación laboral como parte esencial en la definición, por lo que se vuelve un parámetro para calificar la relación entre trabajador y empleador.

El objeto del derecho laboral es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo, así como crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos, de elaborar y sistematizar la

doctrina propia sobre la primacía de la realidad para regular las relaciones entre ambos, las características de la prestación personal, la subordinación surgida por el salario y la remuneración al trabajador.

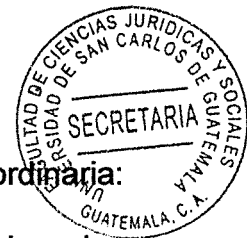
1.5. El patrono

Por otro lado, se encuentra el patrono, según la doctrina de los juristas se define como “Persona física, aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.”¹⁶

El patrono actúa en calidad de persona individual o jurídica, La referida definición se completa con lo que para el efecto regula el Artículo 2 del Código de Trabajo, “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, es decir que como requisito sine qua non, debe existir acto contractual o relación de trabajo.

Las relaciones entre ambas reguladas por el Decreto número 1441, Código de Trabajo, establece en el Artículo 116 lo relativo a la jornada de trabajo, “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”.

¹⁶ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales** Pág. 265



De la misma manera establece en el Artículo 121 lo relativo a la jornada extraordinaria:

“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores...”

En el mismo cuerpo legal encontramos que las horas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas, Artículo 122. Por lo anterior la norma establece lo relativo a la jornada y la forma en que esta debe ser remunerada, en los procesos administrativos no hay forma de comprobar dichos presupuestos, más que si no hay denuncia se da por hecho que se cumple con lo preestablecido. Los informes del patrono, que el patrono presenta conforme a lo establecido en el Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, no incluyen información alguna en donde se pueda determinar que las jornadas son o no son extraordinarias.



CAPÍTULO II

2. Los elementos que determinan los principios del derecho del trabajo

Los principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca, aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2.1. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo como: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por los que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos." ¹⁷

Al hacer referencia de los principios del derecho de trabajo, es de señalar que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, manifestándose a través de las normas que se encuentran regulando la relación laboral. También se ve fortalecida en las normas nacionales como en las internacionales, partiendo de los conceptos constitucionales en donde se establece el derecho de trabajo, como un derecho social y humano.

¹⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 35



Para hacer diferencia es de esta manera, se puede indicar que uno de los principales principios del derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la economía, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en el medio.

Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- Principio doctrinario in dubio pro operario: IN DUBIO o IN DUBIIS, aforismo jurídico latino que significa en la duda. “Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que, por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo”.¹⁸

IN DUBIO PRO OPERARIO: Aforismo latino. “En la duda, a favor del trabajador. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal (puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador), por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses. En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 362

ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado".¹⁹

Este principio se basa en la técnica de la interpretación laboral que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características, propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador.

- Principio de justicia social: Este pretende resolver los problemas interpretativos descansando en el espíritu tutelar de las legislaciones propicias a las razonables reivindicaciones de los trabajadores. Por tal razón el juez, debería resolver, con toda imparcialidad, el sentimiento de justicia que inspira al medio social.
- Principio de la equidad: Como fuente de interpretación, es definida por Carnelutti como: "la justicia del caso aislado", que permite humanizar, sin desvirtuarla, la norma legal completar el pensamiento del legislador cuando la letra de la ley es oscura o dudosa."²⁰ Lo que busca este principio es dar a cada uno lo que merece, sin olvidar el resguardo tutelar que protege al trabajador y sin olvidar el derecho que corresponde al patrono. De esta forma se garantiza que cada una de las partes en conflicto, reciba de una manera justa lo que por derecho le corresponde.

¹⁹ Ibid

²⁰ Cabanellas, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, pág. 474



- Principio de la buena fe: Caracterizado por la rectitud, honradez, y práctica del bien y bien proceder de las relaciones laborales en la que se requiere la mutua confianza entre trabajador y patrono. Partiendo de la buena voluntad entre ambas partes para crear la relación laboral.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos: Dentro de la interpretación del derecho positivo, se tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad en perjuicio del trabajador y tornarla relativa cuando la renuncia pueda beneficiarlo.
- Principio de igualdad en el trabajo: Su origen más sólido es en el Tratado de Versalles, en el que se estableció en una de sus cláusulas laborales: “que al trabajo igual corresponde igual retribución, sin distinción de edad, sexo, Estado, religión o ideas políticas.”²¹ Los que son iguales en su prestación deben ser semejantes también en los beneficios que por ella reciban; tal ventaja otorgada a uno de los trabajadores puede ser invocada por los demás trabajadores para exigir beneficio.
- Principio de dignificación del trabajo: Esta toma como punto de partida el rechazo de ver al trabajo como mercancía y propone la humanización de las relaciones laborales.
- Principio de tutelaridad: La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. Este principio,

²¹ Ibid

según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

- Principio de irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 indica: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y sería casi siempre en daño a terceros de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida."²²

- Principio evolutivo: El derecho Laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. La reciente pandemia ha puesto en evidencia los cambios que

²² Américo Plá Rodríguez. **Ajuste económico y política laboral**. Pág. 42



pueden surgir a raíz de los cambios que surgen en la sociedad, como lo puede ser un despido al no poder realizar su trabajo de forma presencial, el teletrabajo, por ejemplo.

Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, como lo indica el Artículo 106, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." Literal b) La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

- Principio de obligatoriedad: Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. Las condiciones distintas del patrono y el trabajador, enfocados en la característica de la competitividad propias de los seres humanos, por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevadas a normas de carácter constitucional tomen como base diversos factores de desigualdades.



Debe de tenerse en cuenta que para su funcionamiento de forma adecuada el derecho de trabajo, para que cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que, aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Y constituye una garantía ante las acciones que el trabajador o el patrono pudieran emprender en beneficio propio, garantizando que los derechos mínimos han de cumplirse, así como las obligaciones que implica. La imperatividad de la norma se entiende de cumplimiento obligatorio para ambas partes.

Como se puede establecer en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- Principio de realismo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo, tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

Por tal razón la importancia de la protección a los trabajadores informales. En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

- Principio de sencillez: El derecho de Trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le



han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal

De esa manera quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de ley, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

- Principio conciliatorio: En los considerandos del Código de Trabajo invocan "Una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "El interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "Armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".
- Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la

producción, que significa el desarrollo de la sociedad. La equidad es la igualdad del ánimo, es la propensión para dejarse guiar por el sentimiento del deber. Permitiendo al margen de la ley, que cada sujeto reciba lo que en derecho le corresponde, sin dejar de tutelar al trabajador.

- **Estabilidad:** La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono. Este principio busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo y la cual comprende dos modalidades, la primera al derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo y segundo en la garantía del trabajador que para que se quebrante debe existir una causa razonable.

2.2. Principios de los derechos humanos

Dentro de la segunda generación de Derechos Humanos reconocidos internacionalmente se encuentran los derechos sociales. Dentro del grupo de estos derechos, las cuales están reconocidos por Guatemala, en la Constitución Política de la República, promulgada en 1,981 y en vigencia desde el año de 1,986 cita en su título dos, capítulo dos, derechos sociales, los comprendidos y relacionados con la familia, cultura, las comunidades indígenas, la educación y las universidades que operan en el país. El acceso al deporte, salud, seguridad y asistencia social, el derecho al trabajo y las relaciones de los trabajadores que prestan sus servicios al propio Estado y el régimen económico y social.



2.3. La tutelaridad en la Constitución Política de la República de Guatemala

Según como lo establece el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, expresa lo siguiente: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y, de acuerdo con el cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. Permitiendo, bajo este análisis, que la defensa de los derechos del trabajador sea en igualdad de derechos sin tomar en cuenta la desigualdad económica.

2.4. La tutelaridad en el Código de Trabajo

El principio se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, que dice: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de

trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Así también, el Artículo 17 del mismo cuerpo legal dice: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Como se puede constatar en la legislación guatemalteca, en el Artículo 28, relativo a los contratos de trabajo expresa lo siguiente: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

Es por esa razón, de tal manera y como se puede observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Siempre estableciendo la legislación guatemalteca, al señalar las características de este principio, también es necesario establecer lo que se suma a lo que indica el Artículo 78 del mismo Código que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese



efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”. Mediante este principio, la ley le otorga una protección jurídica con carácter de preferente a los trabajadores, puesto que como sabemos, constituyen la parte más desposeída de la relación obrero patronal.

Para hablar de la tutela según se establece en Guatemala, se puede señalar que este principio indica que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, lo cual se manifiesta a través de las normas que regulan las vicisitudes en la relación laboral, y esa tutelaridad, también se ve fortalecida en las normas nacionales como en las internacionales en esta materia.

En cuanto a la prueba, el Artículo 30 del Código de Trabajo señala que: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. En esta ocasión se invierte la carga hacia el patrono.



Como podemos observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Ocorre de igual forma para las demandas del trabajador que el patrono no pueda probar como ciertas o falsas, según sea el caso, en ese sentido es importante hacer notar que todo lo que el trabajador demande, quedará a su favor si el patrono no demuestra lo contrario en cada demanda.

CAPÍTULO III

3. Protección a los trabajadores y el tiempo laboral

La Constitución de la República de Guatemala en su Artículo 101 establece 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”. Es decir que el Estado de Guatemala a través de la Constitución de Guatemala le da una protección al trabajador, en la que se garantiza todos los derechos mínimos que tiene que hacer valer. Desarrollando de esta forma la temática para generar a través del trabajo, las condiciones que favorezcan la calidad de vida y dignidad de las personas.

De tal forma que el Estado a través de la legislación vigente permite que se desarrolle de una manera justa y equitativa las relaciones entre patronos y trabajadores, desarrollando medidas que permitan al trabajador ejercer su derecho al libre trabajo y a la vez que el patrono se beneficie de la prestación de servicio del trabajador.

3.1. Los derechos mínimos de los trabajadores

Para poder determinar cuáles son los fundamentos por los cuales se determinan los derechos de los trabajadores, al ser aspectos de protección según el Artículo 102 de la Constitución de Guatemala establece los derechos mínimos que tiene todo trabajador, que resultan ser irrenunciables y a la vez sugiere que éstos puedan ser mejorados a favor del trabajador. Estos derechos mínimos que enuncia el Artículo en mención son:



- 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 (ejemplo de un derecho irrenunciable, beneficio que tiene el trabajador para satisfacer una necesidad de descanso, luego de un período determinado de tiempo)

- 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
- 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 ciento 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
- l) 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 (la edad mínima ha sido modificada a 15 años, con base a los convenios internacionales ratificados por Guatemala)
- 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, estar 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 cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. 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



- r) 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 (ejemplo de un derecho irrenunciable)

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 den aviso 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 autorizados 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 (como es el caso de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social)

- 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 durare 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.

3.2. El tiempo laboral

Para poder establecer el tiempo laboral, se puede indicar que el trabajo, se debe de fijar por unidad de tiempo, y es aquel que se retribuye por horas u otras medidas de tiempo, sin relación con la obra que haya de efectuarse, puede ser por día o por semana. Delimitando de forma adecuada el tiempo para realizar actividades de trabajo y tiempo para actividades de ocio y superación personal. Buscando el equilibrio entre la vida laboral, personal y profesional.

3.3. Jornadas laborales

La palabra jornada se deriva del latín geonata, que significa “la parte del día que se dedica al trabajo...”²³ La unidad de tiempo es la jornada legal establecida, por lo general, de ocho horas diarias. En este caso sólo se atiende a la duración temporal de la labor, la jornada laboral, es la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual.

²³ Montenegro Baca, José. **Jornada de trabajo y descansos remunerados**. Pág. 205.

3.4. Clasificación de la jornada

Existen distintas clasificaciones, es así como se puede señalar como tales las siguiente:

- **Jornada diurna:** Es la comprendida entre las 6 y las 18 horas, con una duración máxima de ocho horas.
- **Jornada nocturna:** Comprende de las 18 de un día a las 6 horas del día siguiente, con una duración máxima de 6 horas.
- **Jornada mixta:** Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de cuatro horas, pues si comprende cuatro horas o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas.
- **Jornada reducida:** La aplicable al trabajo de los menores de 18 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal.
- **Jornada especial:** La acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de este tipo de jornada. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el

Artículo 73, que se paga al trabajador, independiente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

- Jornada indeterminada: La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.
- Jornada continua: No está definida por la ley. Sólo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada.

Al hablar de jornada continua, nos estamos refiriendo a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Anteriormente señalé que la jornada es el lapso o período de tiempo en que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono. Originariamente, como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabajaba, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones: antes del almuerzo y después del almuerzo.

Tiempo atrás a la luz del Derecho Civil, hubiese resultado incongruente que un período, generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado. Se admitía el receso como respuesta a la necesidad natural de

alimentación, pero el cómputo para el pago se interrumpía al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde.

- **Jornada discontinua:** Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción, se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.
- **Jornada de emergencia:** La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males.
- **Jornada extraordinaria:** es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, nueve horas a la semana como máximo.

En los contratos de trabajo, o en su defecto en la Ley, está contemplado un lapso al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos. Se le denomina la jornada laboral. Ese tiempo es el considerado ordinario, normal, legal. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador.

Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias, en el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a

disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que, en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida. El Artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: “Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa de contrario.

- Contrato por tiempo determinado: “Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo).”²⁴ De importancia en el derecho laboral.
- Contrato a plazo fijo: “Nuestra ley contempla dos modalidades de este contrato. La primera propia que es cuando “se especifica fecha para su terminación”; la segunda que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada que se da “cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo” (literal b del Artículo 25 del Código de Trabajo).”²⁵ Por lo que es un contrato de especial atención en relación a que se fija un término preciso para su conclusión.

²⁴ López Larrave, El derecho latinoamericano del trabajo. Pág. 859

²⁵ *Ibid.* Pág. 859

- Contrato laboral para obra determinada: La ley lo define como aquel en que: “Se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”²⁶

3.5. Finalización de los contratos

Para determinar la finalización de un contrato, puede ser por una de las partes que ya no desee seguir trabajando como de disposición de ya no contar con los servicios prestados. Para establecer la finalización de los contratos, se establece que es: “Acción y efecto de despedir o despedirse. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado. Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido. El que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales. Es procedente cuando se ajusta a las causas legales.”²⁷ Siendo este un derecho que corresponde a cada una de las partes, que de forma justificada tome dicha decisión.

Constituye una preocupación constante de signo universal, en el derecho de trabajo, velar por la continuidad en el empleo o sea obtener la máxima supervivencia del contrato. Consecuencia del carácter vital que para la casi generalidad de la población de cualquier país posee la retribución que de aquel se obtiene. El despido es: “la causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer

²⁶ Ibíd

²⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 134

a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa.”²⁸

Al patrono se lo impone el Artículo 78 del Código de Trabajo que indica: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajo indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores.”

Pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) La indemnización que según este Código le pueda corresponder.
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”. por una parte, el documento sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen.

Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea

²⁸ Reynoso, Eleuterio. **El derecho del trabajo**. Pág. 49



comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. El documento escrito resultará, en su debido momento la prueba documental del despido. Sea este favorable o no al trabajador.

3.5.1. Por decisión unilateral:

El despido es el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrono impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

Cuando se despide a una persona: “Es el acto unilateral de voluntad del patrono, por virtud del cual pone fin a la relación de trabajo”. La cesación del trabajador, cuando se produce por un acto unilateral derivado de la voluntad del empresario, se denomina despido directo, éste a su vez podrá ser con justa o sin justa causa, pero es evidente que tal declaración de voluntad unilateral pone fin al vínculo laboral que liga a las partes.

También como fundamento legal, se determina según el Código de Trabajo, en su Artículo 76, indica: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

De tal definición se deducen cinco formas de terminación de los contratos individuales de trabajo:

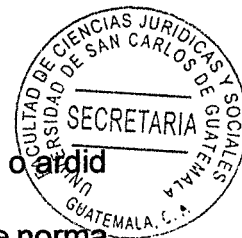
- a). Por voluntad del patrono;
- b). Por voluntad del trabajador;
- c). Por causa imputable a una de las partes;
- d). Por mutuo consentimiento; y
- e). Por disposición de la ley.

Debe de tenerse en cuenta que también en esta forma de terminación del contrato de trabajo, está fundamentada en el principio de libertad de elección de trabajo, por medio del cual el obrero busca las condiciones económicas que garanticen a él y a su familia una existencia digna. Permitiendo a éste desarrollar su servicio ante la institución que, según él, satisfaga sus necesidades económicas, profesionales, familiares y sociales, permitiendo una vida digna, para el trabajador y su familia, en muchos casos.

3.5.2. Por mutuo consentimiento

Esta forma de terminación de los contratos individuales de trabajo tiene su fundamento en el acuerdo libre y voluntario de ambos contratantes de disolver en cualquier momento sin incurrir por ello en responsabilidad.

La legislación laboral contempla dentro de su ordenamiento esta forma de extinción, atendiendo únicamente a el consentimiento prestado en forma voluntaria y espontánea,



esto es, sin haber sido dado por error o por violencia u obtenido por dolo, engaño o **ardid** de parte de los sujetos que forman la relación laboral; cabe agregar que la presente norma resulta necesaria, pues la misma agrupa e incluye dentro de sí, todas aquellas situaciones legales, que se dan dentro de una relación laboral y que las partes invocan de común acuerdo para dar por concluido el contrato de trabajo, en el entendido que dicha disolución no debe atentar contra las garantías mínimas que protegen al trabajador, aunque éste haya consentido para su terminación.



CAPÍTULO IV

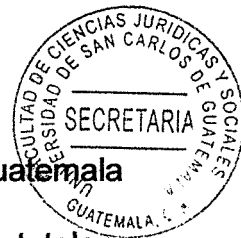
4. La vulneración del principio tutelar de los trabajadores del sector privado como consecuencia de la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno

Por otro lado, se busca poner en contexto la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las instituciones del sector privado, de cumplir o no cumplir con lo establecido en la legislación actual vigente, tomando como base lo establecido en los Artículos 116, 121 y 122, del Código de Trabajo, Decreto 1441 los cuales establecen los criterios para determinar las jornadas ordinarias, extraordinarias y la forma en que la jornada extraordinaria debe ser remunerada. Específicamente porque el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con un registro unificado de ingresos y egresos de los trabajadores del sector privado.

4.1. Problemática

El problema se define como la vulneración del principio tutelar de los trabajadores del sector privado como consecuencia de la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno; de acuerdo con la normativa Constitucional, las normas laborales son de carácter tutelar para los trabajadores.

Derivado de lo anterior se establece que los trabajadores deben ser protegidos ante cualquier amenaza de violación de Derechos Humanos, en congruencia con lo anterior,



el Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el considerando “a” que el Derecho del trabajo es un derecho que tutela y otorga a favor del trabajador una protección preferente.

4.2. Análisis de la problemática

Este tema se estudiará desde los fundamentos de la Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente los derechos humanos de los trabajadores, relacionados con los derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores y asimismo lo relacionado al principio de justicia social que se establece en el Artículo 101 de Constitucional Política de la República de Guatemala.

Asimismo, en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en virtud que se debe profundizar en el principio tutelar de los trabajadores, relacionado con las jornadas de trabajo y su regulación legal, con base a lo que establece el Considerando “a”, artículos 116, 121 y 122.

4.3. La empresa como sector privado del ámbito laboral

La empresa se puede definir de la siguiente manera: “Grupo social en el que, a través de la administración del capital y el trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad.”²⁹

²⁹ Munch Galindo Lourdes & José García Martínez. **Fundamentos de administración**. Pág. 42



Empresa significa una: “Acción dificultosa que valerosamente se comienza”, desde un enfoque económico, es una “entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios. Y que pueden ser públicas, privadas, multinacionales, sociedades anónimas, etc.” ³⁰

Las empresas tienen gran importancia en la vida del ser humano, ya que ofrecen bienes o servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. Esta importancia no sólo es de tipo económico, sino que trasciende a otros ámbitos que se ven influidos por la actividad económica, como el social, ambiental, psicológico, cultural, etc.

El ser humanos, desde los comienzos de la humanidad, el hombre ha buscado la forma de satisfacer sus necesidades, de cualquier manera, por lo que ha desarrollado una serie de artículos, productos, servicios, entre otros; mismos que han evolucionado con el tiempo, pero de alguna manera esta búsqueda de satisfacción ha llevado al ser humano a hacer empresa, para proporcionar satisfactores de necesidades.

La empresa se puede considerar como de gran importancia en el comercio ya que es una de las principales fuentes generadoras de empleo y riqueza, de desarrollo económico, de comercio, en resumidas cuentas, son el motor de cualquier país y del desarrollo de la humanidad misma. Ha sido el medio por el cual el inversionista pone en movimiento su capital, y el trabajador ofrece sus servicios para obtener una retribución económica.

³⁰ Gisbert, Carlos.. **Diccionario Enciclopédico océano uno color**. Pág. 569

La definición se encuentra en el Artículo. 655 Código de Comercio: se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como bien mueble.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble Artículo. 655 del Código de Comercio de Guatemala por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo, una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador Artículos 14, 239, 240 del Código de Trabajo, en todos se refiere a la figura del empleador.

4.4. Clasificación de la empresa

El avance tecnológico y económico ha originado la existencia de una gran diversidad de empresas, diversificando los distintos bienes y servicios que éstas son capaces de producir y ofrecer a la demanda de los consumidores. Aplicar la administración más adecuada a la realidad y a las necesidades específicas de cada una determinará el éxito de la función empresarial, en este sentido es importante comprender su estructura y forma de operar ya que esto impacta en la organización laboral. Resulta importante definir las diferentes clases de empresas existentes en el medio guatemalteco.

- Según la actividad o giro: De la siguiente manera, las empresas pueden clasificarse de acuerdo con la actividad que desarrollan en, es decir su actividad principal, aquella actividad que las caracteriza de las demás:

- a) Agrícolas: Se consideran las empresas según su actividad o giro, de forma agrícola, indicando que son aquellas que se ocupan de la explotación de plantas y animales para el uso humano. En sentido amplio, la agricultura incluye el cultivo del suelo, el desarrollo y recogida de las cosechas, la cría y desarrollo de ganado, la explotación de la leche y la silvicultura. Actualmente se ha diversificado esta clasificación ya que en el mismo campo se procesan los cultivos con temáticas de empaque para la venta.
- b) Industriales: La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas. Las industrias, a su vez, pueden ser: extractivas y/o manufactureras. Este tipo de industria tiene gran capacidad de captar capital de trabajo.
- c) Comerciales: Son las intermediarias entre productor y consumidor. Su función principal es la compra-venta de productos terminados, pueden ser a su vez: mayoristas, minoristas o detallistas y comisionistas.
- d) De servicio: Cuando se indica una empresa de servicio, como su nombre lo indica, son aquellas que brindan un servicio, pueden o no tener fines lucrativos, se clasifican en: empresas de transporte, de turismo, de servicios públicos, de servicios privados varios, instituciones financieras, etc.

- e) Las dedicadas a la educación: Estas empresas dedicadas a la educación y la enseñanza, son las que brindan esos servicios educativos, siempre con el lucro, que pueden ser de orden estatal o privado, gratuito o lucrativo, tanto como los colegios e incluso universidades privadas en el país
- f) Las dedicadas a la salud: Estas empresas relacionadas a la salud, son aquellas que brindan servicios de salud, como los hospitales, clínicas, etc., pudiendo ser éstos, de tipo estatal o privado, gratuito o lucrativo
- Según el origen del capital: Dependiendo del origen de las aportaciones que forman el capital, las empresas pueden clasificarse en:
 - a) Públicas: En este tipo de empresas el capital pertenece a El Estado y generalmente su finalidad es satisfacer las necesidades de carácter social
 - b) Privadas: Lo son cuando el capital es propiedad de inversionistas particulares y la finalidad es eminentemente lucrativa. A su vez, pueden ser nacionales y transnacionales
 - Según la magnitud de la empresa: De acuerdo con el tamaño de la empresa, ésta puede ser: pequeña, mediana o grande; sin embargo, al aplicar este enfoque se encuentra dificultad para determinar límites.

Existen múltiples criterios para hacer esta clasificación, la cual se puede realizar

considerando el monto del capital, la cantidad de trabajadores que ocupe, la capacidad productiva, el mercado que abastece y el monto de sus ventas. Siendo clasificadas en grande, mediana, pequeña y micro empresa.

- Según su constitución legal: De acuerdo con el régimen jurídico en el que se constituya la empresa, esta puede ser, según el Código de Comercio de Guatemala: sociedad colectiva, sociedad en comandita simple, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima y sociedad en comandita por acciones.

4.5. El Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo

El Ministerio de Trabajo es una entidad estatal, que vela por la protección de los derechos de los trabajadores del Estado o entidades privadas.

4.6. Definición de Ministerio de Trabajo

En distintos países esta legislación es también llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delinean las atribuciones habituales de este ministerio, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional.

Para determinar que es el Ministerio de Trabajo, se encuentra la definición del jurista

Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: “Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista.

“Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.”³¹ En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todo el fin que persigue es el mismo.

4.7. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, forma parte del Organismo Ejecutivo, es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

³¹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 423.

Al ser parte del Organismo Ejecutivo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, como se puede constatar en el fundamento jurídico, se puede establecer en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En el Reglamento del Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 215-2012, encontramos que se establecen las funciones siguientes: Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial, de higiene y seguridad en el trabajo del país y, en general, la política de trabajo decente.



- b) Diseñar, promover y desarrollar las políticas de diálogo social, tanto tripartito como bipartito y multisectorial, promoviendo el tripartismo como metodología de participación estratégica para la discusión, análisis y propuesta de los diferentes temas del trabajo y la previsión social.
- c) Estudiar, analizar, discutir y, si fuere el caso, recomendar la ratificación de los Convenios Internacionales del Trabajo, así como velar por la divulgación y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.
- d) Representar en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, de conformidad con la ley, al Estado de la República de Guatemala ante los Organismos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de Convenios Internacionales en materia de Trabajo.
- e) Administrar sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral.
- f) Diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, personas con discapacidad, y grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Promover la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.



- i) Diseñar políticas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores y de aquellos que deseen formar parte de la fuerza laboral del país. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de las entidades privadas y estatales correspondientes.
- j) Formular y velar por la ejecución de la política de Previsión Social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social.
- k) Armonizar y conciliar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, propiciar el diálogo social y la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la legislación vigente.
- l) Otras que sean asignadas por la Presidencia de la República.

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, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República. Junto las instituciones que para el efecto funcionen actualmente o fueran creadas, de tal forma que de una forma integral se cumpla con la función del ministerio, buscando los mecanismos para hacer cumplir lo establecido en la ley.

4.8. La Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo: "Debe velar por que se cumplan las leyes, pactos, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social; asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo; apercibir a patronos en los casos de disolución de sindicatos.

Para el cumplimiento de sus funciones dicha dependencia está integrada por: "La Subinspectoría, los departamentos de Inspección de Trabajo; de conciliación Laboral, de Fiscalía y Procurador Laboral y las Inspecciones Regionales"³².

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, debe evacuar las consultas que le realicen las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en cualquiera de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgúe conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

³² **Oficina Nacional de Servicio Civil.** Manual de Organización de la administración pública. Pág. 170

La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que es el encargado.

Además, de velar por la estricta observación de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Las atribuciones son:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas previamente de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia

- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales

La Inspección General de Trabajo es por mandato legal, la institución encargada de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas laborales, en tal sentido el Código de Trabajo le atribuye velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo, tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este respecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores.

Sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicte las autoridades de Trabajo y Previsión. Dicha información es de carácter público y permite informar sobre los procesos de faltas cometidas, ilustrando a patronos y trabajadores sobre la mejor forma de operar.



Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de accionar entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras.

Salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está obligada a promover la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadoras sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondiente a los infractores.

A través de los Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociales pueden:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278 del Código de Trabajo,
- b) Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada debe dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, puede requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades a agentes de policía, con el único fin de que no se le impida o no se



le cree dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan

- d) examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, debe velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas su observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata
- e) debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales
- f) Tomar u obtener muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsor Social

g) Siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, levantará acta prevendrá, al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que se le fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención se levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato

4.9. Solución de la problemática

Para poder establecer la solución del fenómeno planteado, es necesario abocarse a la ley fundamental del caso, y de conformidad con la Ley del Organismo Ejecutivo corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social “hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, formular la política laboral, promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores y prevenir los conflictos laborales e intervenir.”

Lara establecer lo denominado en la jornada de trabajo en términos generales, es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrono, siendo esta ordinaria y extraordinaria; de conformidad con la Constitución Política de la República: “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.” Continúa regulando la norma suprema que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.”



Por otro lado, se evidencia que la jornada Ordinaria de trabajo efectivo diurno, según la Constitución Política de la República de Guatemala, no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, sin embargo, la jornada extraordinaria regula la superación de los límites antes referidos, lo cual debe ser remunerado por el patrono.

En la actualidad dichos imperativos se vulneran, derivado a las prácticas que realizan los patronos del sector privado en virtud que obligan a los trabajadores a laborar más de los límites establecidos en la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno inclusive superando los límites de la jornada extraordinaria, sin que esto sea remunerado por el patrono, por lo que se verifica que los trabajadores laboran más de doce horas diarias y se pone en riesgo la vida, la salud, la convivencia familiar, entre otros.

Por lo que dichas prácticas vulneran el contenido del Artículo 122 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que para resolver la problemática es necesario plantear una reforma legislativa al Código de Trabajo, específicamente para implementar el sistema de registro unificado de ingresos y egresos de los trabajadores del sector privado.



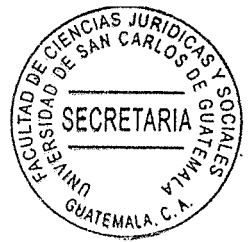


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La problemática se define como la vulneración del principio tutelar de los trabajadores del sector privado como consecuencia de la inobservancia de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno; de acuerdo con la normativa Constitucional, las normas laborales son de carácter tutelar para los trabajadores. Derivado de lo anterior se establece que los trabajadores deben ser protegidos ante cualquier amenaza de violación de Derechos Humanos, en congruencia con lo anterior, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el considerando "a" que el Derecho del trabajo es un derecho que tutela y otorga a favor del trabajador una protección preferente.

Como solución se debe de verificar que los trabajadores, que laboran más de doce horas diarias y se pone en riesgo la vida, la salud, la convivencia familiar, entre otros. Por lo que dichas prácticas vulneran el contenido del Artículo 122 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que para resolver la problemática es necesario plantear una reforma legislativa al Código de Trabajo, específicamente para implementar el sistema de registro unificado de ingresos y egresos de los trabajadores del sector privado.





BIBLIOGRAFÍA

- BOZA PRÓ, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. THEMIS, Sevilla, España. 2014.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasta, Argentina, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), Ed. Heliasta, 2005.
- DICCIONARIO JURÍDICO**. Espasa. España. Ed. Industrias Litográficas Espasa, S.A. 1995.
- MONTENEGRO BACA, José. **Jornada de trabajo y descansos remunerados**. Perú: Ed. Bolivariana, 1959.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Datascan, S.A., primera versión electrónica. Guatemala, 2021.
- PAVÓN VASCONCELOS, Francisco. **Manual de derecho penal mexicano**. México, Ed. Porrúa, S.A., quinta edición. 1982.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Argentina: Segunda ed. Ed. el Esfuerzo. 1985.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos. **¿Derecho del trabajo vs revolución francesa?, una duda**. 2014
- ROMAGNOLI, Umberto. **El Derecho, el trabajo y la historia**. Madrid: Consejo Económico y Social. 1997.
- SARMIENTO, Alfredo, Et al. **Daños a las personas en el discurso psicológico jurídico**. Ed. E.C.U.A. 2005.
- VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo**. Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

Legislación:

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



Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto número 114-97 del Congreso de la República. 1997.

Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Aprobada por el Decreto número 6-78 del Congreso de la República de Guatemala.