

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



**PROBLEMÁTICA QUE SE SUSCITA CUANDO SE REDUCEN LAS HORAS
LABORALES A TRABAJADORES A TÉRMINO**

MILTON JOEL JUÁREZ SANTOS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**PROBLEMÁTICA QUE SE SUSCITA CUANDO SE REDUCEN LAS HORAS
LABORALES A TRABAJADORES A TÉRMINO**



Y los títulos profesionales de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Vocal:	Licda.	Ana Judith López Peralta
Secretaria:	Licda.	Doris Anabela Gil Solís

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Damaris Gemali Castellanos Navas
Vocal:	Licda.	Ana Judith López Peralta
Secretario:	Lic.	Berner Alejandro García García

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
29 de mayo de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, **OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MILTON JOEL JUAREZ SANTOS, con carné **201044350**,
intitulado **PROBLEMÁTICA QUE SE SUSCITA CUANDO SE REDUCEN LAS HORAS LABORALES A**
TRABAJADORES A TÉRMINO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



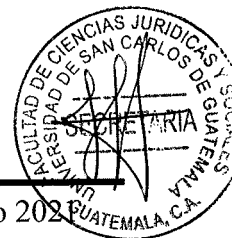
Fecha de recepción 18 / 08 / 2021 f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

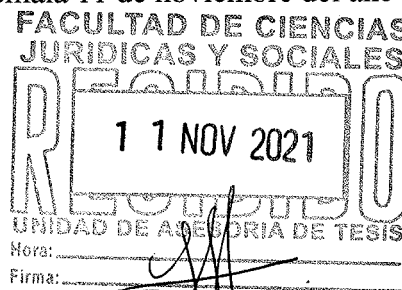


Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala 11 de noviembre del año 2021

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



Distinguido doctor Herrera Recinos:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veintinueve de mayo del año dos mil veinte, asesoré la tesis del alumno **MILTON JOEL JUAREZ SANTOS**, con carné estudiantil **201044350** quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“PROBLEMÁTICA QUE SE SUSCITA CUANDO SE REDUCEN LAS HORAS LABORALES A TRABAJADORES A TÉRMINO”**, le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad un estudio de la problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores a término.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, método deductivo.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

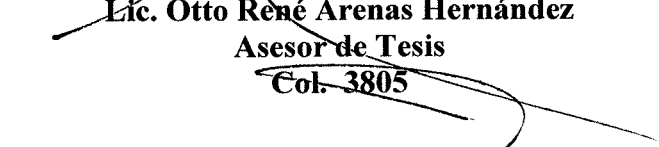
Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

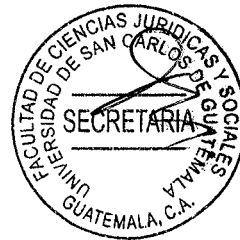
Muy atentamente.


Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Col. 3805


LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

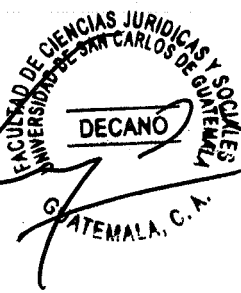
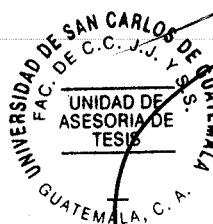


D.ORD.SEPT. 08-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MILTON JOEL JUÁREZ SANTOS, titulado PROBLEMÁTICA QUE SE SUSCITA CUANDO SE REDUCEN LAS HORAS LABORALES A TRABAJADORES A TÉRMINO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A DIOS Y LA VIRGEN: Quienes mi vida han cuidado, el perfecto amor y luz que me dan son la manifestación más grande de su divinidad, sin ellos nada soy.

A MI MADRE: Eluvia Santos, por ser mi luz, la esencia de mi vida, su amor de madre es el consuelo y refugio que mi vida necesita. Por ser el ejemplo de un corazón tan bondadoso y valiente y por ser la inspiración y el ánimo de mi día a día.

A MI PADRE: Joel Juárez, por ser mi ejemplo de lucha y creatividad, su bondad tan única lo hace ser alguien siempre dispuesto a brindar ayuda y apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS: Ervin, Pedro, Nadia, Maritza, Mirsa, Mayde, Emerson, Arly Juárez Santos, por ser mis acompañantes de vida y vivencias, siendo alumbre en mis trayectos.

A MIS ABUELOS: Quienes a lo largo de su vida me han alentado a mi superación personal y académica, de quien tomo diversos ejemplos y cualidades a seguir.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de
Guatemala, en mi Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales; por ser mi casa de estudios.





PRESENTACIÓN

En Guatemala, desde la perspectiva empresarial, aunque la reducción de horas puede ser una estrategia para controlar costos y adaptarse a fluctuaciones en la demanda, esta medida también puede repercutir en la moral y la productividad de la fuerza laboral. La incertidumbre y la inseguridad laboral que se derivan de la reducción de horas pueden disminuir la motivación y el compromiso de los empleados, afectando potencialmente la eficiencia operativa de las empresas.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de noviembre de 2023 a agosto de 2024. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores a término.

Concluyendo con el aporte científico, para abordar estos problemas de manera efectiva, es crucial que se implementen políticas laborales que equilibren la necesidad de flexibilidad para los empleadores con la protección adecuada para los trabajadores. Esto podría incluir la revisión de las normativas relacionadas con los contratos a término, la garantía de un mínimo de horas laborales y la promoción de programas de apoyo económico para los empleados afectados. Solo a través de un enfoque equilibrado y inclusivo se podrá mitigar los efectos negativos de la reducción de horas laborales y fomentar un entorno laboral más justo y sostenible en Guatemala

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada para este trabajo fue, problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores a término, La reducción de las horas laborales para los trabajadores a término en Guatemala conlleva efectos adversos significativos en la estabilidad económica de los empleados, la moral y la productividad en el lugar de trabajo, lo que, a su vez, puede afectar negativamente el rendimiento general de las empresas. Esta disminución en las horas laborales, aunque diseñada para reducir costos operativos, incrementa la inseguridad económica de los trabajadores, disminuye su motivación y compromiso, y crea desafíos adicionales para la gestión empresarial, que deben ser abordados mediante políticas laborales equilibradas que protejan a los trabajadores mientras permiten flexibilidad operativa para las empresas.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores a término, en el contexto empresarial, la reducción de horas puede provocar una disminución en la productividad y en la moral de la fuerza laboral, afectando negativamente la eficiencia general de la empresa. A pesar de que la reducción de horas puede ser una estrategia para controlar costos y enfrentar fluctuaciones en la demanda, los efectos colaterales en la motivación y en la estabilidad del personal podrían contrarrestar los beneficios esperados.

Por lo tanto, se plantea que la implementación de políticas laborales equilibradas, que aseguren un mínimo de horas de trabajo y proporcionen medidas de apoyo económico y social, es crucial para mitigar los efectos adversos y promover un entorno laboral más justo y sostenible. En consecuencia, para alcanzar un equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos de los trabajadores, es necesario desarrollar e implementar estrategias que consideren tanto las necesidades económicas de las empresas como la estabilidad y bienestar de los empleados.

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



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral.....	2
1.1.1 Etapa de la esclavitud.....	2
1.1.2 Etapa del feudalismo	3
1.1.3 Etapa de la capitalismo.....	5
1.1.4 Etapa de la represión.....	7
1.1.5 Etapa de la tolerancia	8
1.1.6 Etapa del legalización.....	8
1.2. Derecho laboral guatemalteco	9
1.3. Principios generales del derecho laboral guatemalteco.....	13
1.4. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho	17
1.5. Fuentes del derecho laboral.....	20
1.6. Forma de interpretar el derecho laboral.....	22
1.7. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	23
1.7.1 Derecho público.....	24
1.7.2 Derecho privado.....	24
1.7.3 El derecho mixto	25
1.7.4 Derecho social	25

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales	27
2.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables.....	28
2.1.1 El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	30

2.1.2	Los derechos de los trabajadores son irrenunciables	31
2.1.3	Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables	33
2.2.	Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca	39
2.2.1	Libre elección del trabajo y condiciones económicas satisfactorias	39
2.2.2	Salario	39
2.2.3	Base legal	40
2.2.4	Principios generales del salario	40
2.3	Salario mínimo	43
2.3.1	Protección legal del salario	45
2.3.2	Igualdad de salario	46
2.3.3	Inembargabilidad de salario	46
2.3.4	Fijación periódica del salario	47
2.3.5	Procedimiento para la fijación del salario mínimo	47
2.3.6	Aguinaldo	47
2.4.	Base legal	48
2.4.1	Jornadas de trabajo	48
2.4.2	Día de descanso	50
2.4.3	Vacaciones	51
2.5	Base legal	52

CAPÍTULO III

3.	Ministerio de Trabajo	55
3.1.	Derechos y obligaciones de la relación laboral	58
3.2.	Legislación guatemalteca	58
3.3.	Principio de tutelaridad	62



3.4. Obligaciones del trabajador.....	64
3.5. Derechos del empleador	67

CAPÍTULO IV

4. Problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores término.....	71
4.1. Marco jurídico de la jornada laboral en Guatemala.....	72
4.2. Impacto económico de la reducción de horas laborales en trabajadores a término.....	74
4.3. Consecuencias legales de la reducción de horas laborales.....	78
4.4. Efectos sociales de la reducción de horas laborales.....	81
4.5. Análisis comparativo con otros países de la región	83
4.6. Propuesta para mitigar la problemática.....	84
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	87
BIBLIOGRAFÍA	89



INTRODUCCIÓN

En el contexto económico actual, las empresas en Guatemala enfrentan numerosos desafíos relacionados con la optimización de sus recursos y la adaptación a fluctuaciones en la demanda. Una de las estrategias implementadas para enfrentar estos retos es la reducción de horas laborales para los trabajadores a término. Esta medida, que busca ajustar los costos operativos y mantener la flexibilidad empresarial, tiene importantes repercusiones tanto en los empleados como en las organizaciones.

La reducción de horas laborales puede parecer una solución pragmática desde la perspectiva empresarial, permitiendo a las empresas adaptarse a cambios en el mercado sin recurrir a despidos masivos. Sin embargo, este enfoque plantea una serie de problemas y dilemas que requieren una evaluación profunda. Para los trabajadores a término, la disminución en las horas de trabajo puede resultar en una reducción proporcional de sus ingresos, lo que afecta su estabilidad económica y calidad de vida. En un país como Guatemala, donde una parte significativa de la población laboral depende de empleos a término con condiciones ya precarias, las implicaciones de esta reducción son especialmente graves.

Por otro lado, las empresas que implementan esta estrategia pueden enfrentar una serie de desafíos relacionados con la moral y la productividad de su fuerza laboral. La reducción de horas laborales puede llevar a una menor motivación y a una mayor rotación



de personal, afectando la eficiencia general de las organizaciones.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, analizar el impacto de la reducción de horas laborales en los trabajadores a término y en las empresas en Guatemala. Y, como específico: evaluar cómo la reducción de horas afecta los ingresos y la productividad de los empleados en Guatemala.

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

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente a el derecho laboral; en el segundo, derechos de los trabajadores; en el tercero, ministerio de trabajo; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores a término.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas, en este caso que se logren establecer mesas de diálogo con todos los sectores para iniciar buscar soluciones a las problemáticas más urgentes que enfrenta la sociedad guatemalteca.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

En términos amplios, el derecho laboral se entiende como una disciplina jurídica que regula las interacciones entre empleador y empleado, estableciendo tanto sus derechos como sus responsabilidades, con el objetivo de proteger los intereses de ambas partes.

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

Cabe mencionar, que el derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, para ello se ofrece la siguiente definición “El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.”²

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág.98

² Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.100

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

1.1. Antecedentes del derecho laboral

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

- a) Etapa de la esclavitud
- b) Etapa del feudalismo
- c) Etapa del capitalismo

1.1.1. Etapa de la esclavitud

En esta etapa, se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del ejercicio de su trabajo de manera estrepitosa ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud, ya que, este no recibía ninguna remuneración a su trabajo, muchas veces se daba por conquistas,

tomando a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al patrono, que prácticamente era quien gobernaba todo lo relacionado en esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a este.

1.1.2. Etapa del feudalismo

En esta etapa aparece el feudalismo (etapa en la que aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo), como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura denominada la servidumbre, donde surge un trato más humano, en contraposición con la esclavitud, pues, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, el señor feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos (siervos), por medio de tierras que les concedía para cultivo.

Dichas tierras tenían que ser trabajadas por los esclavos, y a cambio de eso, hacerse pago con un porcentaje de las cosechas y el resto era para el señor feudal, pero, a su vez se encontraban a merced del señor feudal quien decidía en la vida de estas personas. “A cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que este cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, podemos indicar aquí, que aparece una especie de aparcería, como podemos ver de lo

relatado, es fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el Derecho de Trabajo: a) El aspecto retributivo, y b) La dirección inmediata de la ejecución del trabajo”³.

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

Es de señalar que, cada señor feudal, contaba con una determinada extensión de tierra de forma independiente, con las que formaba ciudades con sus respectivos siervos, esto dio paso a la formación de diferentes formas de trabajo, con lo cual se incrementó el comercio de productos artesanales y de mano de obra artesanal, al respecto, en el libro de derecho laboral guatemalteco refiere que “se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices”⁴.

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

³ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo, **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág.8,9

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 34

“Un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidentes; vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovados, por un lado, los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros”⁵

Esta etapa marcó el inicio de un proceso de organización gremial, donde los profesionales se agrupan, dando lugar también a la formación de sindicatos. Estas entidades se apoyan mutuamente de manera práctica, velando por los intereses de sus integrantes. Los sindicatos, en especial, se centran en impulsar mejoras para todos, sin restringirse a un grupo específico.

1.1.3. Etapa del capitalismo

De acuerdo con esta fase, se puede señalar que surgió en Inglaterra como reemplazo del feudalismo; es un sistema económico con implicaciones políticas y sociales, en el que el capital domina sobre el trabajo, constituyendo la base de la economía en la sociedad. Es en este contexto donde aparece el trabajo remunerado. El término capitalismo fue acuñado por Karl Marx a mediados del siglo XIX, quien afirmaba que, en la etapa capitalista, los medios de producción, como el dinero, la tierra, las fábricas, las máquinas, entre otros, estaban en manos de una clase social propietaria, llamada burguesía, mientras que los trabajadores, conocidos como proletarios, carecían de cualquier posesión, lo que los obligaba a vender su única propiedad: su fuerza de trabajo, a cambio

⁵ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 34



de un salario para subsistir.

Sin embargo, los autores sostenían que ese salario que percibía el proletario no era equitativo con el valor del trabajo realizado, por el contrario, una parte de este, se la apropiaba el capitalista o burgués, dando lugar a una acumulación de capital. El salario tan sólo permitía reproducir la fuerza de trabajo, y con él únicamente se cubran las necesidades básicas.

Surge en este momento, la maquinaria para trabajo, lo cual hizo un poco más práctico el trabajo, y como consecuencia, hubo un aumento en la producción, lo que con el tiempo provocó que, los países desarrollados tuvieran influencia de personas en búsqueda de trabajo, emitiendo de manera significativa la economía.

No obstante, en este punto, las empresas comenzaron a abusar de manera excesiva de las jornadas laborales, ya que estaban saturadas de trabajo. Como es conocido, en el capitalismo, el capital prevaleció sobre el trabajo como el principal elemento de producción y generación de riqueza.

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

Es así como el feudalismo queda atrás, ya que los trabajadores dejaron de ser llamados siervos y pasaron a ser conocidos como obreros o proletarios, debido a que ahora recibían una compensación por su labor. En este contexto, el obrero tenía una noción de libertad ante la ley, mientras que el siervo estaba subordinado al señor feudal, sin posibilidad alguna de concebir una idea de libertad.

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

1.1.4. Etapa de la represión

Se le da este nombre debido al caos que prevalecía, marcado por la persecución a los líderes obreros, donde se intentaba a toda costa evitar las huelgas. Cualquier movimiento en favor de los trabajadores era considerado un acto de rebelión y se suprimía de forma contundente. Los trabajadores vivían bajo opresión, sin ningún tipo de derechos. Se les exigían largas jornadas extenuantes en espacios reducidos, junto a grandes cantidades de personas, lo que facilitaba la propagación de enfermedades debido a las malas condiciones laborales. Los salarios eran bajos y existía una marcada discriminación de género, ya que las mujeres eran vistas como inferiores y recibían un trato desigual.

1.1.5. Etapa de la tolerancia

En esta etapa el derecho de trabajo pasó a ser ignorado de tal manera que no se tenían leyes que protegieran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una situación sin importancia, pasando a otros puntos que se creían importantes “sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público”.⁶

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

1.1.6. Etapa de la legalización

Las etapas anteriores, fueron las que dieron lugar al nacimiento de los derechos laborales, en esta etapa, se pueden apreciar los esfuerzos realizados por los obreros, cuando en su momento fueron excluidos e ignorados, es aquí donde por fin se reconocen esas garantías, en donde se da paso al derecho laboral, se crean leyes y reglas, los trabajadores ya no pertenecen a un sector marginado, por el contrario, adquieren un reconocimiento dentro de las leyes constitucionales en su más alta expresión como una rama del derecho, es por ello, que a esta época se le conoce como la de la legalización. Las diferentes etapas en la evolución del derecho laboral y la lucha que se tuvo en la búsqueda de su reconocimiento como una rama del derecho, con sus propios principios,

⁶ *Ibíd.* Pág. 49

finés e ideales en búsqueda de la igualdad de géneros y derechos; respecto a esta etapa, “A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral”.⁷

Durante este período surgió la idea de luchar por el reconocimiento de los derechos laborales. Muchos expertos en derecho coinciden en que fue durante la Revolución Industrial cuando emergieron estos derechos, ya que en esa época se transformó la vida de los pequeños talleres artesanales, dando lugar a la industrialización. Esto provocó la concentración de trabajadores en fábricas, donde no existían horarios fijos y, en muchos casos, se llegaba a trabajar hasta 18 horas al día, con salarios sumamente bajos.

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

1.2. Derecho laboral guatemalteco

El Derecho laboral en Guatemala está regulado por un conjunto de normas de carácter público. En el pasado, los trabajadores eran marginados y sus derechos eran frecuentemente vulnerados. En la historia del derecho guatemalteco, al trabajador se le conocía como mozo o jornalero, y la mayoría de ellos eran campesinos dedicados al

⁷ *Ibíd.* Pág. 50

cultivo en fincas, que solían estar monopolizadas. Con el tiempo, se logró el reconocimiento formal de los derechos de los trabajadores, marcando el fin de la llamada constitucionalización de los derechos laborales.

A pesar de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

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

Posteriormente al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros. Al igual que otras ramas, el derecho laboral, se legisló y con ello fue

evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

De lo anteriormente plasmado, se deduce que el actual Código Laboral, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que estos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República, preceptúa lo siguiente:

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

En otras palabras, el actual Código de Trabajo es principalmente protector de los

derechos de los trabajadores, ya que se considera que estos son la parte más vulnerable en una relación laboral. En este sentido, la ley es clara al establecer que cualquier cláusula que distorsione o reduzca los derechos otorgados a los trabajadores se considera una violación de la ley, y dicha cláusula se considera como no existente, otorgando al trabajador los derechos establecidos por la legislación. Por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben incluirse al menos las garantías y derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras leyes de seguridad social confieren a los trabajadores.

Las disposiciones laborales han evolucionado, a continuación, dejo una lista de ellas:

- a) "Reglamentos de Jornaleros (1877);
- b) Ley de Trabajadores (1894);
- c) Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906);
- d) Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho);
- e) Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330;
- f) Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto 1441
- g) Reformas al Código de Trabajo (1992)"⁸

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

⁸ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 57



actualidad.

1.3. Principios generales del derecho laboral guatemalteco

Al igual que otras ramas del derecho, el derecho laboral también está regido por una serie de principios. Según el Código de Trabajo vigente, estos principios se conocen como características ideológicas, y son los que se examinan a continuación

a) Principios de tutelaridad

Para una mejor comprensión de este principio, se debe establecer el significado de tutelar “que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados”.⁹

La definición que se acopla al tema, es la que se refiere a la protección o amparo, en otras palabras, este principio lo que busca es proteger, pero ¿a quién? de acuerdo con lo que preceptúa el cuarto considerando del Decreto 1441, literal a, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y como bien se define “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”.¹⁰

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.318

¹⁰ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 22



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

b) Principio de garantías mínimas sociales

Se asegura de que el trabajador cuente con las garantías mínimas necesarias para mantener una vida estable, a través de instrumentos diseñados para ese propósito. Su fundamento se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el cuarto considerando, literal b, del Decreto 1441, que establece: El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales que protegen al trabajador, irrenunciables solo para él, y que están destinadas a desarrollarse de manera dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa, ya sea mediante la contratación individual o colectiva, y especialmente a través de los pactos colectivos de condiciones laborales.

Este principio se refiere a que los derechos que establece la legislación laboral (Constitución Política de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo, reglamentos, pactos colectivos y convenios internacionales), a favor del trabajador, son lo mínimo que pueden gozar en toda relación de dependencia. Y como ya quedó establecido, estos son susceptibles de ser superados a través de contratos individuales y colectivos, así también

por pactos colectivos.



c) Principio de realismo

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

d) Principio de gratuidad

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



reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

e) Principio de que el derecho laboral es una rama del derecho público

Esto significa que, en la aplicación del derecho laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. El objetivo es proteger a la colectividad de trabajadores que podría verse afectada en cualquier momento, agilizando así el procedimiento. Además, existen instituciones del sector público encargadas de asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos correspondientes.

f) Principio de necesidad e imperatividad

Este principio establece que el Derecho Laboral es de cumplimiento obligatorio en lo que respecta a las prestaciones mínimas que otorga la ley. A diferencia de la contratación civil, la autonomía de la voluntad se ve limitada, lo que significa que las partes pueden formalizar un contrato de trabajo, siempre y cuando se respeten las garantías mínimas que corresponden al trabajador.

g) Principio de sencillez

En este contexto, el proceso debe ser ágil, evitando demoras, para resolver rápidamente según las necesidades de la parte afectada, ya sea el empleador o el trabajador. No se debe hacer un uso indebido de los recursos procesales. Dado que el trabajador a menudo

carece de los conocimientos necesarios para defenderse de posibles abusos, el derecho debe ser simple y comprensible, permitiendo que el trabajador lo asimile de manera práctica.

1.4 Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho

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

a) Derecho constitucional

El Derecho Constitucional es la fuente de esta y todas las demás ramas del Derecho, ya que en él se establecen los parámetros fundamentales del Derecho Laboral, que luego se desarrollan en leyes específicas. Su relación es muy estrecha, dado que la Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema del país y, por lo tanto, contiene principios de protección.

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza la protección de sus ciudadanos y de los derechos del sector trabajador, estableciendo el derecho a la igualdad, la protección al trabajador y la igualdad de salario en proporción al trabajo realizado. Esto significa que protege al trabajador frente a cualquier conflicto que pueda surgir. Estas garantías son obligatorias y se desarrollan en el Código de Trabajo.

b) Derecho administrativo

La organización administrativa analiza las actividades que se realizan, las instituciones y su funcionamiento, así como el propósito para el que son creadas y gestionadas. El Derecho Laboral se apoya en esta rama, en lo que respecta a los trámites administrativos que realizan tanto empleadores como trabajadores, y de manera especial en lo relacionado con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto a la previsión social como un derecho inherente a las personas dentro de una relación laboral.

c) Derecho penal

“Se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la llamada policía laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo”.¹¹

d) Derecho procesal

Es aquella que se encarga de la aplicabilidad de la jurisdicción y competencia que reviste y otorga la ley, el derecho laboral es de jurisdicción privativa, es decir que, les corresponde a los tribunales de trabajo y previsión social, juzgar y ejecutar lo juzgado.

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág.76



e) Derecho mercantil

Regula las actividades comerciales en sí mismas, así como las obligaciones que deben cumplirse con respecto a los trabajadores, protegiendo a los empleados en todos los ámbitos comerciales como elementos fundamentales en la producción dentro de la actividad comercial.

f) Derecho internacional público

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

g) Derecho internacional privado

Esta rama del Derecho se ocupa de las relaciones entre personas y los actos que se realicen en distintos países. Su objetivo es proteger al trabajador nacional cuando este viaja al extranjero para desempeñar labores. Con este propósito, el Código de Trabajo ha establecido parámetros específicos que regulan el empleo fuera de la República de Guatemala.

1.5 Fuentes del derecho laboral

Como toda rama del derecho, debe tener un origen o punto de partida del cual emana su esencia. Por ello, se puede interpretar que la palabra "fuente" proviene del griego "Fons" o "fonts", que significa manantial de agua. En este sentido, se refiere al lugar de donde surge o nace el agua. Jurídicamente, alude a la creación de normas jurídicas y al origen de su manifestación, lo que constituye su fundamento y razón de ser.

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

Por ello, se dividen en:

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

Las fuentes del Derecho Laboral pueden clasificarse en

a) Fuentes formales

Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas

¹² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 35

jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad.

b) Fuentes reales

“En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”¹³

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

c) Fuentes no escritas

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

¹³ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 80

d) Fuentes históricas

Son aquellas que han servido como fundamento para la creación de la legislación, ya que a partir de ellas se ha establecido la base para elaborar Códigos y Leyes. Un ejemplo de ello es el Código de Justiniano, que se utilizó como referencia para desarrollar normas jurídicas.

e) Fuentes escritas

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

1.6 Forma de interpretar el derecho laboral

Entre las más importantes se encuentran:

a) Favorable al trabajador

Se refiere a que la interpretación de las normas jurídicas laborales, deben de interpretarse siempre a favor al trabajador ya que se entiende como el sujeto vulnerable ante el patrono, y es este último quien posee la carga de la prueba, al respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 106, "En caso de

duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.

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

b) Irrenunciabilidad del derecho

Todos los Derechos y garantías que posee el trabajador son irrenunciables, por el hecho de ser inherentes al trabajador, se consideran nulas las disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Legislación Laboral les otorga, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, contrato de trabajo o pacto colectivo, de conformidad con lo que estipula el Artículo 12 del Código de trabajo vigente.

1.7 Naturaleza jurídica del derecho laboral

La naturaleza jurídica del derecho laboral se refiere a su carácter como una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores. Su finalidad principal es equilibrar los intereses de ambas partes, protegiendo los derechos del trabajador como la parte más vulnerable en la relación laboral. El derecho laboral combina

elementos del derecho público y privado, ya que establece normas imperativas de protección social y, al mismo tiempo, permite acuerdos contractuales entre las partes, siempre que se respeten las garantías mínimas legales.

1.7.1 Derecho público

Esta rama del derecho se integra al Derecho Público, ya que su objetivo principal es salvaguardar los derechos del trabajador. Protege los intereses de la mayoría social mediante garantías otorgadas constitucionalmente. Esta protección no solo se aplica al ámbito laboral, sino también al contexto territorial y nacional de un país. En este sentido, el Estado adopta un rol paternalista, velando por los intereses del trabajador de manera imperativa, a través de leyes diseñadas específicamente con ese propósito.

1.7.2 Derecho privado

“Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes”.¹⁴

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

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág.64

Derecho Público.

1.7.3 El derecho mixto

Esta teoría integra tanto elementos del derecho público como del derecho privado. Desde el derecho público, el Estado actúa como un ente que impone normas y protege al sector trabajador. Desde la perspectiva del derecho privado, la relación laboral se origina a partir de un acuerdo voluntario entre las partes, lo que establece el vínculo entre empleador y trabajador.

1.7.4 Derecho social

Es una nueva concepción, porque busca el interés social, tiene su surgimiento en la corriente socialista busca un interés generalizado social y justicia social, tanto económica como jurídicamente, al respecto, se menciona lo siguiente “Si el Derecho Público regulaba los intereses de la entidad Pública y el Derecho Privado, el interés de los particulares, se imponía un nuevo Derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el Derecho Público tenía vigencia imperativa y el Derecho Privado vigencia voluntaria, el nuevo Derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio”.¹⁵

En conclusión, no se ha logrado un avance significativo en el mejoramiento del sistema

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 65



normativo laboral, en el cual se revisen y actualicen adecuadamente las normas jurídicas relacionadas con el trabajo. Esto es especialmente relevante tanto en lo que respecta al procedimiento como a los efectos que estas normas tienen en la práctica. La falta de revisión ha impedido garantizar soluciones efectivas y superar los obstáculos que persisten en el proceso de fortalecimiento de la coherencia y pertinencia del marco normativo que rige las relaciones entre empleadores y trabajadores. Como resultado, se mantiene una brecha en la capacidad del sistema para ajustarse a las necesidades actuales de ambas partes.

CAPÍTULO II



2. Derechos de los trabajadores

Las garantías que establece la Legislación Laboral están diseñadas de manera detallada para beneficiar tanto al empleador como al trabajador. Los derechos laborales constituyen un conjunto de atribuciones que asisten a cada ser humano, permitiéndole desarrollar actividades productivas en condiciones adecuadas de bienestar, equidad e igualdad, de modo que pueda cubrir sus necesidades básicas y mejorar sus oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho al trabajo, a recibir un salario igual por trabajo de igual valor, al descanso y tiempo libre, a un nivel de vida que garantice la salud y el bienestar, y el derecho a la sindicalización. Forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales y tienen un carácter programático, ya que requieren ser desarrollados progresivamente. En este sentido, el Estado debe asumir un rol activo como promotor, gestor y principal protector de estos derechos.

No obstante, esta característica conlleva desafíos para su implementación y ejercicio, ya que su efectividad depende de la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento legal. Este reconocimiento es el resultado de una tensión histórica entre dos fuerzas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones laborales y bienestar, y los intereses de los empleadores y propietarios de capital por mantener altos niveles de productividad y preservar la fuerza de trabajo, lo que también



depende del ejercicio pleno de los Derechos Laborales.

2.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables

Los derechos laborales solo pueden entenderse si se reconoce que nacen y se ejercen a través de las relaciones sociales de producción, las cuales se establecen entre los propietarios de los medios de producción y aquellos que solo cuentan con su fuerza de trabajo. Estas relaciones sociales de producción suelen ser tensas y contradictorias, ya que unen intereses opuestos.

- a) El dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible
- b) El trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a éste.

Esta relación antagónica, conocida como la relación capital-trabajo, ha experimentado una evolución a lo largo de la historia, en función de las etapas de desarrollo del sistema de producción capitalista. En la actualidad, estas relaciones se denominan relaciones obrero-patronales o laborales.

Con el avance de las relaciones capitalistas de producción, surgen nuevas formas de explotación de la fuerza laboral, lo que lleva a diversos grupos de trabajadores a organizarse en luchas colectivas que culminan en el establecimiento de normas que

regulan las relaciones laborales. Estas normas, además de beneficiar a los trabajadores también favorecen a los empleadores al crear condiciones más adecuadas para el rendimiento, la preservación y el mantenimiento de la fuerza de trabajo, lo que contribuye al aumento de la productividad.

Paralelamente al reconocimiento de estas normas y condiciones mínimas en las relaciones laborales, surge la necesidad de que el Estado participe en la regulación y supervisión de dichas normas. Además, aparecen entidades colectivas que representan los intereses de los trabajadores frente al capital y a los poderes públicos. La protección de los derechos laborales por parte del Estado se logra a través de una serie de instrumentos, mecanismos y políticas sociales, que expresan la intención de regular y establecer procedimientos claros para garantizar el cumplimiento de dichos derechos y normativas.

Buena parte del contrato de trabajo se compone de puntos establecidos por normas jurídicas que están fuera del propio contrato. Estas normas otorgan un conjunto de derechos y garantías a los trabajadores, considerados como la parte más vulnerable en la relación laboral. Dichos derechos no pueden ser objeto de negociación ni reducción en ningún caso.

En el marco de la autonomía de la voluntad, todo es negociable, excepto los derechos irrenunciables de los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados ni modificados por acuerdo mutuo entre las partes. Asimismo, existen ciertas garantías mínimas que tampoco pueden ser desconocidas o alteradas por los contratantes. Estos derechos y

garantías son barreras que contienen las voluntades de las partes y son elementos inalterables en el contrato de trabajo, fijados de manera permanente por la ley.

Es claro que las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser eliminados o reducidos en el proceso de negociación de un contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo. Si se incumplen estos principios, el acuerdo alcanzado, a pesar de ser producto de la voluntad de las partes, no tendría validez legal. El simple hecho de que un acuerdo haya sido alcanzado mediante el consentimiento libre de las partes no justifica el desconocimiento de los límites impuestos a la autonomía de la voluntad.

2.1.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b, del considerando IV del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, esas Garantías sociales mínimas o Derechos mínimos son “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Este principio se fundamenta en el hecho de que las prestaciones reguladas por el Estado en favor de los trabajadores constituyen el mínimo obligatorio que los empleadores deben cumplir como resultado de cualquier relación laboral.



Podemos citar como ejemplo de estas garantías

- a) La obligación que tienen los patrones de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos.
- b) Los límites máximos de las jornadas de trabajo.
- c) La obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial.
- d) La obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado.
- e) La obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo, en moneda de curso legal.

2.1.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las Normas Laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el Orden Público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los Derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”¹⁶

Por eso, se establece que estos derechos son irrenunciables, porque no dependen de la

¹⁶ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Pág. 238

voluntad del trabajador al aceptar o renunciar a las Garantías Mínimas establecidas. Por consiguiente, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefinidamente en el tiempo, ya que ello constituiría una total incertidumbre para el empleador, quien todo el tiempo estaría expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo.

“El obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación lo libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad”¹⁷.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 La irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los Derechos consignados en esta ocasión son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas Ipso Iure y no obligarán a los

¹⁷ Unsain, Alejandro M. **Legislación del trabajo**. Pág. 154

trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

2.1.3. Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, establece la base legal de los derechos sociales mínimos en la legislación laboral. Este artículo dispone que estos derechos mínimos son los pilares que sustentan la legislación laboral y orientan la actuación de los tribunales y autoridades, detallándose los siguientes.

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al 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) La inembargabilidad del salario aplica en los casos previstos por la ley. Los

implementos personales de trabajo no podrán ser objeto de embargo bajo ninguna circunstancia. Sin embargo, para proteger a la familia del trabajador, y por disposición judicial, se podrá retener y entregar una parte del salario a quien corresponda.

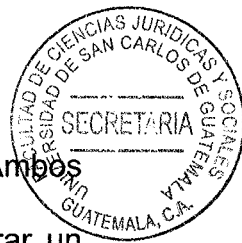
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.
- h) La jornada ordinaria de trabajo efectivo en horario mixto no debe exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos horas semanales. Cualquier trabajo realizado fuera de estas jornadas ordinarias se considera jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La ley establecerá las excepciones específicas en las que no se aplican estas disposiciones sobre las jornadas de trabajo.
- i) Aquellos que, por mandato legal, costumbre o acuerdo con los empleadores, trabajen 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 recibir el salario semanal completo.
- j) Se considera trabajo efectivo todo el tiempo en que el trabajador esté a disposición o bajo las órdenes del empleador;

- k) El trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Además, los días de asueto establecidos por la ley también deben ser remunerados.
- l) El trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicio continuo, con la excepción de los trabajadores en empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deben ser disfrutadas de manera efectiva, y el empleador no puede compensar este derecho de otra manera, salvo en el caso de que la relación laboral termine una vez adquirido el derecho a las mismas.
- m) El empleador tiene la obligación de otorgar cada año un aguinaldo que no sea inferior al ciento por ciento del salario mensual, o el monto mayor que ya esté establecido, a los trabajadores que hayan laborado de manera ininterrumpida durante el año previo a la fecha del pago. La ley determinará la forma en que debe efectuarse dicho pago. Para aquellos trabajadores que tengan menos de un año de servicio, el aguinaldo se les pagará de manera proporcional al tiempo trabajado.
- n) La protección de la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones bajo las cuales debe desempeñar su labor son fundamentales. No debe haber discriminación entre mujeres casadas y solteras en el ámbito laboral. La ley regulará la protección a la maternidad, estableciendo que no se le puede exigir a la trabajadora realizar tareas que impliquen un esfuerzo que ponga en riesgo su embarazo. La madre trabajadora tiene derecho a un descanso obligatorio

remunerado con el cien por ciento de su salario, durante los treinta días previos al parto y los cuarenta y cinco días posteriores. Durante el periodo de lactancia, tendrá derecho a dos descansos extraordinarios dentro de la jornada laboral. Además, los descansos prenatal y postnatal podrán ser extendidos según las condiciones físicas de la trabajadora, bajo prescripción médica.

- o) Los menores de catorce años no podrán ser empleados en ningún tipo de trabajo, salvo en las excepciones que la ley establezca. Está prohibido emplear a menores en labores que excedan sus capacidades físicas o que comprometan su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años deberán recibir un trato acorde a su edad y condiciones.
- p) Se garantiza la protección y el fomento del empleo para personas ciegas, con discapacidad o con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. La legislación busca asegurar que estas personas reciban las condiciones adecuadas para su integración laboral, promoviendo su inclusión y bienestar en el ámbito laboral.
- q) Se otorga preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y dentro de los porcentajes establecidos por la ley. En situaciones comparables, ningún trabajador guatemalteco podrá recibir un salario inferior al de un extranjero, estar sujeto a condiciones laborales inferiores, ni obtener menores beneficios económicos u otras prestaciones.

Asimismo, se establecen normas de cumplimiento obligatorio tanto para empleadores



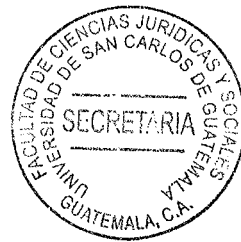
como para trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Ambos deben buscar el desarrollo económico de la empresa, con el objetivo de generar un beneficio común.

- r) El empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador con un mes de salario por cada año de servicio continuo cuando se le despida de manera injustificada o indirecta, a menos que la ley establezca un sistema más favorable que ofrezca mejores prestaciones. Para el cálculo de los años de servicio continuo, se considerará la fecha en la que comenzó la relación laboral, independientemente de cuál sea esta.
- s) El empleador tiene la obligación de otorgar al cónyuge o conviviente, y a los hijos menores o incapacitados de un trabajador fallecido mientras se encontraba a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año trabajado. Esta prestación deberá pagarse en mensualidades vencidas, y el monto no podrá ser inferior al último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por una causa cuyo riesgo esté cubierto completamente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que dicho régimen no cubra la totalidad de la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.
- t) El derecho de sindicalización libre de los trabajadores permite que estos se organicen sin discriminación alguna y sin necesidad de autorización previa, cumpliendo únicamente con los requisitos establecidos por la ley. Los trabajadores no pueden ser despedidos por su participación en la creación de un sindicato, y este

derecho les es reconocido desde el momento en que notifican a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán participar en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales, con excepción de los casos de asistencia técnica gubernamental o lo dispuesto en tratados internacionales o convenios intersindicales aprobados por el Organismo Ejecutivo.

- u) Se promueve el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, ofrezcan prestaciones en diversas áreas, especialmente en casos de invalidez, jubilación y sobrevivencia. Estas instituciones están diseñadas para garantizar el bienestar y la seguridad de los trabajadores ante diferentes contingencias.
- v) Si el empleador no logra probar una causa justificada para el despido, estará obligado a pagar al trabajador, como compensación por daños y perjuicios, un mes de salario si el juicio se resuelve en una sola instancia. En caso de que se apele la sentencia, el pago aumentará a dos meses de salario. Si el proceso se extiende por más de dos meses, el empleador deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador por cada mes adicional que exceda ese plazo, hasta un máximo de seis meses.
- w) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales relacionados con asuntos laborales que otorguen a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En esos casos, lo estipulado en dichos convenios y tratados se considerará parte de los derechos mínimos que corresponden a los

trabajadores de la República de Guatemala.



2.2. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca

Los derechos laborales mínimos e irrenunciables establecidos en la Legislación Laboral Guatemalteca son aquellas garantías fundamentales que protegen a los trabajadores y no pueden ser negociadas o renunciadas bajo ninguna circunstancia. Estos derechos incluyen la protección del salario, el derecho a jornadas laborales reguladas, descansos, vacaciones, protección a la maternidad, indemnización por despido injustificado, entre otros. Son derechos que el empleador debe respetar obligatoriamente, y están diseñados para asegurar condiciones justas y dignas de trabajo.

2.2.1 Libre elección del trabajo y condiciones económicas satisfactorias

Este Derecho consiste en que el Estado a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza que el único límite existente para el desarrollo pleno de este principio, será el de las prohibiciones que distintas leyes laborales establezcan en cuanto a la forma de ejercicio o desempeño de ciertas actividades de trabajo.

2.2.2 Salario

El salario es la remuneración, generalmente en dinero y, en algunos casos, en especie, que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios en una empresa, de acuerdo



con lo pactado bilateralmente entre empleador y empleado, o a través de un convenio colectivo. En términos amplios, el salario incluye todos los ingresos provenientes del trabajo, ya sea empleo o autoempleo, como los honorarios profesionales. Es un ingreso económico esencial que permite al trabajador cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, siendo reconocido en la doctrina y legislación como la principal fuente de sustento para el trabajador. En resumen, el salario es la compensación acordada en moneda de curso legal por la labor realizada en una relación laboral.

2.2.3 Base legal

El Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece que “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...”

2.2.4 Principios generales del salario

Entre los más importantes están:

- a) Principio de igualdad, este es de naturaleza constitucional, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal c); y en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del congreso de la República, en su Artículo 89, 2do. párrafo, el cual establece “...A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también

iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria...”

- b) Se contempla en la doctrina jurídica que, a nivel internacional, este principio tiene un ámbito de validez mundial; dicho principio se encuentra establecido en el Artículo 23 de la declaración universal de los Derechos Humanos, normando que la persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.
- c) Principio de suficiencia: Este principio se refiere a que el salario que percibe el trabajador debe ser suficiente para que toda su familia pueda subsistir, cubriendo al menos sus necesidades básicas y garantizando su bienestar.
- d) Según lo estipula la legislación laboral guatemalteca al hablar de alimentación, se refiere al; alimento, vestuario, vivienda, educación, recreación, medicina, tanto para el trabajador como para las personas que dependan económicamente de él.
- e) El principio de crédito alimenticio, según la legislación laboral, se establece como un sistema de protección para el trabajador frente a su empleador y terceros. Como se mencionó previamente, el salario es la contraprestación en el contrato de trabajo, y su pago es responsabilidad del empleador. Este salario tiene como objetivo principal garantizar la alimentación del trabajador y su familia.
- f) La Legislación Laboral y Civil de Guatemala estipula que, debido a su naturaleza alimentaria, el salario tiene la categoría de crédito de primera clase en los concursos

de acreedores, protegiendo así los derechos del trabajador y de su familia.

- g) El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 101 establece “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles...”
- h) El principio de intangibilidad busca asegurar que el salario del trabajador sea entregado de manera íntegra, con un mínimo de deducciones. Este principio tiene como objetivo proteger el ingreso del trabajador, evitando descuentos o embargos que puedan reducir sus ingresos y, por ende, afectar la estabilidad económica de su familia, aumentando el riesgo de empobrecimiento. Se garantiza así que el salario cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia sin ser afectado injustamente.

- i) Principio de autonomía, consiste en que el patrono con el trabajador establece desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que percibirá el trabajador, el cual correrá a cargo del patrono. Sin embargo, el patrono tiene como límite de fijación del salario, el monto de salario mínimo estipulado en ley. Asimismo, se fijará la fecha o período en que se hará efectivo dicho pago.
- j) El principio de justicia establece que, en la relación laboral entre empleador y trabajador, el empleador no debe limitarse únicamente al salario mínimo, sino que puede ofrecer un salario superior al estipulado por la ley cuando considere que las condiciones de tiempo, lugar y forma de ejecución del trabajo lo justifiquen.

En la legislación laboral guatemalteca, estas garantías son consideradas mínimas e irrenunciables, lo que significa que el empleador debe respetarlas y cumplirlas. No obstante, estas garantías pueden ser modificadas por el empleador cuando las modificaciones resulten en un beneficio claro para el trabajador.

2.3 Salario mínimo

“Es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza a este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes.”¹⁸

¹⁸ Smith y Arselva Álvaro, Ruiz Durán. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas.** Pág. 95.

“Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.”¹⁹

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 103 establece que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia...”

A los salarios mínimos fijados debe sumarse la bonificación incentivo de conformidad con el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República, que es de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) mensuales.

Ningún patrono puede pagar salarios por debajo del mínimo, pues de lo contrario puede ser sujeto de una multa que será impuesta por los tribunales de trabajo y previsión social, la que debe oscilar entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas, según lo establece el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 272, literal c).

¹⁹ Smith y Arselva Álvaro, Ruiz Durán. **Op. Cit.** Pág. 96



Podemos decir que el salario mínimo, no sólo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo, sino un producto de la lucha de los trabajadores por buscar una vida mejor para él y para los que dependan económicamente de él.

2.3.1 Protección legal del salario

Este principio se ha protegido a través de disposiciones legales que impiden al trabajador aceptar un salario inferior al mínimo establecido y que obligan al empleador a cumplir con lo estipulado por la ley.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad involucrada, que son las siguientes

- a) Frente al empleador, estas persiguen asegurar la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etc.; asimismo destaca la fijación de los salarios mínimos, normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos. el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula lo referente a este punto, en el Artículo 103 establece que es el salario mínimo
- b) Frente a acreedores del trabajador, en esta disposición, el legislador estableció límites de embargo máximo del salario, lo que se encuentra regulado en el Artículo 96 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

- c) Frente a acreedores del empleador, consiste en los pagos que corresponden a los trabajadores cuando cesan de trabajar, lo que representa una acreeduría para la empresa. La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo este cobro, la cual se encuentra regulada en los Artículos 101 y 426 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.
- d) Frente al mismo trabajador, esta disposición protege al trabajador de sus mismas acciones, si éstas son cometidas por desconocimiento o irresponsabilidad. entre ellas, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

2.3.2 Igualdad de salario

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 89, segundo párrafo, establece... “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también igual es, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria...”

2.3.3 Inembargabilidad de salario

Salvo, lo establecido en la ley, el salario no podrá embargarse ni retenerse. Asimismo, esta protección de inembargabilidad se extiende hacia los implementos personales de trabajo del trabajador, pues se sabe que éstos son indispensables para el desarrollo de la labor.



2.3.4 Fijación periódica del salario

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 103 establece, “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola...”

2.3.5 Procedimiento para la fijación del salario mínimo

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en los Artículos del 105 al 115, su contenido regula el desarrollo del procedimiento que debe llevarse a cabo para la fijación del salario mínimo.

2.3.6 Aguinaldo

Esta prestación en Guatemala fue creada en 1965, durante el gobierno de Enrique Peralta Azurdia, y tenía la intención de dotar de recursos económicos a los trabajadores para que celebraran las fiestas de fin de año. Nació como parte de un enfoque social compensatorio para los trabajadores, explica Luis Linares, ex ministro de trabajo y actual secretario ejecutivo de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales.

2.4 Base legal

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, literal j), establece la “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

El Decreto 76-78 del Congreso de la República, ley reguladora de la prestación del aguinaldo, en su Artículo 2, regula que, “La prestación a que se refiere el Artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que, por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el ciento por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.”

2.4.1 Jornadas de trabajo

La jornada laboral representa el tiempo máximo que un trabajador puede pasar bajo la dirección inmediata o delegada del empleador. La lucha por una jornada laboral justa comenzó durante la Revolución Industrial en el siglo XVIII, cuando los trabajadores ingleses eran forzados a laborar hasta dieciséis horas diarias en las fábricas, sin derecho



a horas extras ni al descanso del séptimo día.

La jornada laboral se clasifica en ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria es aquella en la que la ley establece el tiempo máximo que el trabajador debe estar bajo las órdenes del empleador. Por su parte, la jornada extraordinaria es el tiempo adicional que la ley permite, en situaciones excepcionales, que el trabajador labore más allá de la jornada ordinaria.

La jornada ordinaria se subdivide en:

a) Trabajo efectivo diurno

No puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales, equivalentes a cuarenta y ocho horas para el pago de salario.

b) Trabajo efectivo nocturno

No debe superar las seis horas diarias ni las treinta y seis horas semanales.

c) Trabajo efectivo mixto

No puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos horas semanales.

Se considera jornada extraordinaria cualquier trabajo realizado fuera de las jornadas ordinarias, el cual debe ser remunerado con al menos un cincuenta por ciento adicional al salario habitual. Todo trabajo que exceda los límites establecidos para la jornada ordinaria o los pactados contractualmente constituye jornada extraordinaria, debiendo ser compensado con este incremento en el salario.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 124 establece que; “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo...”

2.4.2 Día de descanso

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada cinco o seis días laborados, quedando los trabajadores obligados a no laborar el día que descansen, porque si lo llegaran a trabajar este deberá pagarse como tiempo extraordinario.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal h) establece que “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis (6) días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.”

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 126 regula que: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo...”



2.4.3 Vacaciones

Todo trabajador, sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones pagadas después de haber completado un año de trabajo continuo para el mismo empleador. La duración mínima de estas vacaciones es de quince días hábiles. Las vacaciones no son compensables en dinero, excepto cuando el trabajador, habiendo adquirido el derecho a disfrutarlas, no las haya podido tomar debido a la finalización de su relación laboral, cualquiera sea la causa. Si el trabajador cesa en su empleo antes de cumplir un año de servicio continuo o de adquirir el derecho a un nuevo período de vacaciones, el empleador debe compensar proporcionalmente el tiempo de servicio en dinero.

Para calcular el salario correspondiente a las vacaciones, se debe tomar el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los últimos tres meses, si el trabajador presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos.

Las vacaciones son un período de descanso remunerado durante el cual el trabajador no está obligado a laborar, pero sigue recibiendo su salario. La Organización Internacional del Trabajo define las vacaciones anuales remuneradas como un número de jornadas consecutivas, excluyendo días festivos, enfermedad o convalecencia, durante las cuales, cada año, el trabajador que cumple ciertas condiciones de servicio interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

Existen varios criterios al respecto:

- a) Por el trabajo realizado, aquí prevalece la actividad económica que se realiza, pues así dependerá el tiempo de descanso vacacional a que el trabajador tiene derecho. Sin embargo, en la actualidad todo trabajador sin excepción alguna, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince (15) días hábiles.
- b) Antigüedad del trabajador, es considerado como un incentivo para el trabajador por el tiempo laborado, por lo que la empresa amplía el tiempo de vacaciones para un mejor descanso.

2.5 Base legal

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en su Artículo 130, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, supera a la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que su contenido uniforma el período de vacaciones, estipulando un período de quince días para todo trabajador, así como le proporciona el Derecho de reclamar el pago en efectivo de los últimos cinco años, cuando éstas son omitidas por el patrono.

El Artículo 131 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula que, "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo

patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

El Artículo 133 de la misma ley, señala que “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier otra persona durante el periodo de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio.”

En conclusión, el trabajador se encuentra en una posición vulnerable frente al empleador, quien representa la parte económicamente dominante en la relación laboral, mientras que el trabajador es la parte económicamente más débil. En este contexto, la protección legal otorgada por el principio de tutelaridad es fundamental para equilibrar esta relación. Sin embargo, en muchos casos, este principio es infringido por el órgano jurisdiccional, lo que deja al trabajador desprotegido y sin las garantías que la ley debería ofrecerle.



CAPÍTULO III



3. Ministerio de Trabajo

La administración pública del trabajo se encarga del estudio y la gestión de todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social. Su principal responsabilidad es supervisar el desarrollo, mejora y aplicación de las disposiciones legales laborales, que no sean competencia de los tribunales, y cuyo objetivo sea regular y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo y su equipo de inspectores y trabajadores sociales, tiene la tarea de garantizar que empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales respeten y cumplan con las leyes, convenios colectivos y reglamentos vigentes en materia de condiciones laborales y previsión social. La Inspección General de Trabajo también actúa como un órgano de asesoría técnica para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En entrevistas con inspectores de trabajo y supervisores de sección, se ha señalado que la prescripción es un mecanismo utilizado tanto por empleadores como por trabajadores para garantizar que ninguna de las partes pierda un derecho derivado de la relación laboral. Sin embargo, el plazo de prescripción afecta principalmente al trabajador, ya que la ley le otorga solo treinta días hábiles para reclamar la indemnización por tiempo de servicio. Después de este período, el derecho prescribe, y el trabajador pierde la posibilidad de emprender acciones legales, a menos que inicie el proceso dentro del plazo

y el empleador no presente la excepción de prescripción, lo que interrumpiría el proceso. Sin embargo, esto es poco común, ya que la mayoría de los empleadores cuentan con asesoría legal para defenderse ante cualquier denuncia presentada en su contra.

En cuanto al plazo de prescripción, las legislaciones suelen establecer períodos relativamente cortos para ejercer el derecho al reclamo. En el caso de nuestra jurisdicción, el plazo es de treinta días hábiles. Si un trabajador presenta su reclamo después de este tiempo, su derecho habrá prescrito, y la defensa más clara y común para el empleador será invocar la prescripción. De hecho, el primer aspecto que se analiza en estos casos es si el trabajador ejerció su derecho dentro del tiempo estipulado. Esto implica verificar si el reclamo fue presentado ante el tribunal o la inspección general de trabajo dentro de los treinta días hábiles siguientes a la finalización de la relación laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es uno de los catorce Ministerios que integran el Organismo Ejecutivo del Gobierno Guatemalteco, bajo la dirección del presidente de la República.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumple una función crucial al garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos laborales, así como al promover la mejora continua de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. Su visión es consolidarse como una entidad fortalecida, moderna y confiable, encargada de fomentar una cultura de respeto por la legislación laboral y de asegurar el bienestar de la sociedad en su conjunto.

La misión del Ministerio es actuar como la institución del Estado guatemalteco responsable de supervisar y promover el cumplimiento eficiente de la legislación, políticas y programas relacionados con el trabajo y la previsión social, en beneficio de la población. De acuerdo con los preceptos constitucionales, su función es velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y el mejoramiento constante de sus familias.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, ha expresado que el plazo establecido en el Artículo 260 del Código de Trabajo para reclamar indemnización por tiempo servido es demasiado corto. Consideran que un plazo de seis meses sería más adecuado para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a reclamar dicha indemnización.

En su experiencia diaria, han observado que muchos trabajadores han perdido su derecho a reclamar indemnización por no ejercerlo dentro del plazo de treinta días hábiles establecido en la ley laboral. Por esta razón, consideran que ampliar este plazo sería de gran relevancia social.

Asimismo, el Ministerio sugiere que una forma de evitar que los trabajadores pierdan este derecho es a través de una mayor divulgación, utilizando medios de comunicación social para informar que, en caso de despido, el derecho a reclamar indemnización por tiempo servido prescribe a los treinta días hábiles. Además, deben ser informados de que pueden interrumpir la prescripción presentando una demanda o gestionando su reclamo ante una autoridad competente, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o los tribunales laborales.

Como lo indica el Artículo 266 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Al mencionar autoridad competente nos estamos refiriendo a la Inspección General de Trabajo y a los tribunales de justicia laboral.

Con respecto al principio propio del Derecho Laboral que es tutelar de los trabajadores por ser la parte más débil en una relación laboral, aquí parece ser que la institución de la prescripción viene a ser tutelar de la parte patronal por que el plazo de treinta días hábiles que señala el Artículo 260 del Código de Trabajo en cuanto a reclamar indemnización por tiempo servido, viene a favorecer más a los patronos y a perjudicar a los trabajadores por ser extremadamente corto el plazo en que prescribe el derecho del trabajador a reclamar indemnización por tiempo servido.

3.1 Derechos y obligaciones de la relación laboral

Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el esquema simple de trabajo-salario. El fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia.

3.2 Legislación guatemalteca

Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, contienen una exposición de las respectivas obligaciones de los patronos y trabajadores.



El Artículo 61 del Código de Trabajo regula las obligaciones de los patronos, además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de Previsión Social, son obligaciones de los patronos

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del ministerio de trabajo y previsión social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos.
- b) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias;
- c) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.
- d) Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandado a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- e) El empleador tiene la obligación de, en igualdad de circunstancias, preferir a los guatemaltecos sobre los extranjeros, y dar prioridad a quienes hayan prestado buenos servicios previamente frente a aquellos que no lo han hecho.

Asimismo, debe tratar a los trabajadores con el respeto debido, absteniéndose de cualquier maltrato verbal o físico.

El empleador también tiene la obligación de proporcionar un espacio seguro para el resguardo de las herramientas e instrumentos de los trabajadores, cuando estos deban permanecer en el lugar donde se prestan los servicios. Además, el registro de dichas herramientas deberá realizarse siempre que el trabajador lo solicite, garantizando así la seguridad de sus instrumentos de trabajo.

El empleador debe permitir la inspección y supervisión que realicen las autoridades laborales en su empresa para verificar el cumplimiento de las disposiciones del presente código, sus reglamentos y las leyes de previsión social. Asimismo, está obligado a proporcionar la información necesaria que dichas autoridades soliciten para tal fin.

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

- a) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;



- b) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario,
- c) El empleador debe descontar del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que éste deba pagar a su sindicato o cooperativa, siempre y cuando el trabajador lo solicite a la organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o la cooperativa debe acreditar su personalidad jurídica una sola vez y realizar el cobro mediante talonarios autorizados por el departamento administrativo de trabajo, demostrando que las cuotas a descontar están autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- d) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- e) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- f) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda, en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trata la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo,



a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- g) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesitan para sus usos domésticos y los de los animales que tengan;
- h) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- i) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos

3.3 Principio de tutelaridad

Este es uno de los conceptos fundamentales establecidos tanto por la doctrina como por la ley. Solo el derecho de familia se aproxima a considerar este principio. A través de él, se estipula de manera imperativa que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea de manera individual o colectiva, dado que es la parte más vulnerable económicamente en la relación laboral. Esto se debe a que su único bien es su fuerza de trabajo, mientras que el empleador controla los medios de producción, la riqueza y el capital. En consecuencia, el trabajador, al ser propietario únicamente de su capacidad material y/o intelectual, se ve obligado a venderla al empleador, quien genera una plusvalía a partir del trabajo humano.

La escuela clásica afirma que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante

el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensa la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestado todo un aparato normativo de incalculable proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca establece el principio de tutelaridad como un mecanismo para compensar la desigualdad económica entre las partes, proporcionando una protección jurídica preferencial a los trabajadores. Además, señala que el derecho laboral

es un requisito fundamental para que exista una auténtica libertad de contratación. Al referirse a una "efectiva" libertad de contratación, se sugiere que, en muchas ocasiones, esta libertad puede ser limitada, como en el caso de un trabajador con responsabilidades familiares que lleva semanas sin encontrar empleo. Este tipo de situación, común en el contexto guatemalteco, lleva a algunos autores a considerar que el contrato de trabajo se asemeja a un contrato de adhesión, donde una de las partes (el empleador) impone las condiciones, mientras que la otra (el trabajador) solo puede aceptar o rechazar, sin poder influir en la determinación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederán los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos laboral, esto da pábulo a las corrientes que propugnan la doctrina social de la iglesia católica.

3.4 Obligaciones del trabajador

Al igual que sucede con las obligaciones del empleador, las obligaciones del trabajador también se dividen en patrimoniales y éticas. La principal obligación patrimonial del



trabajador es prestar un servicio con la debida diligencia y de acuerdo con lo establecido en su contrato con el empleador. Para el empleador, esto representa un desembolso económico, ya que paga por el servicio en las condiciones acordadas. Aunque, en las tendencias actuales, el trabajo no se considera una mercancía, es innegable que este tiene un valor y un precio, que el empleador paga y el trabajador recibe.

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, se encuentra el deber de lealtad identificación que se debe a quien proporciona. "En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como espíritu de empresa. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia de cuidar los bienes del patrono y guardar los secretos industriales. Es una identificación entre dos personas, aunque una de ellas sea persona jurídica y una convergencia de intereses que en mucho no en todo son y deben ser comunes".²⁰

La literal e) del Artículo 63 del Código de Trabajo anteriormente citado, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, a indicar que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas. Entre ellas, el Artículo 121 del Código de Trabajo, establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él,

²⁰ Alonso Olea, Manuel. **introducción al derecho de trabajo**. Pág. 32



cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

La Legislación Guatemalteca no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; y el Artículo 24 del Código de Trabajo, determina que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este código y sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas. Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, se aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización, de conformidad con los Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo; pero cuando la decisión la toma el trabajador, su única obligación consiste en dar preaviso según el Artículo 83 y consiste en un término de una semana hasta un mes de anticipo, según sea la antigüedad del contrato. Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual salvo que éste último el patrono lo consienta.

O sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo de preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio. El patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente



desconocidos los casos en que lo empleadores hagan uso de este derecho.

Cuando las faltas al contrato laboral implican acciones delictivas, la situación trasciende el ámbito laboral e ingresa en el terreno penal. Un ejemplo de ello es lo establecido en el Artículo 223 del Código Penal, que sanciona con prisión de seis meses a dos años o con una multa de cien a mil quetzales a quien, sin causa justificada, revele o utilice en beneficio propio o de un tercero un secreto conocido en razón de su cargo, oficio, empleo, profesión o arte, sin importar si dicha acción causa o no perjuicio a alguien.

"Una de las obligaciones del empleador es la de proveer un ambiente higiénico y seguro a sus trabajadores. En muchos casos es el mismo trabajador quien no aplica las instrucciones de seguridad".²¹

Es por ello que en muchas legislaciones entre las que se incluye la guatemalteca, se indica taxativamente que una de las obligaciones de los trabajadores es la de observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, tal y como lo regula el Artículo 63, inciso h, del Código de Trabajo, sino en cualquier momento a solicitud del patrono de conformidad con el Artículo 63 inciso f, del Código de Trabajo.

3.5 Derechos del empleador

Este derecho, en realidad, precede a la celebración del contrato y permanece vigente en

²¹ *Ibíd.* Pág. 89

la mayoría de los casos, salvo en situaciones especiales donde se limita la libre elección como cuando se establece en un pacto colectivo un mecanismo específico de contratación, o en situaciones de emergencia nacional, en las cuales el gobierno puede ordenar una contratación forzosa.

En Guatemala, la legislación establece un procedimiento en casos de vacantes definitivas o superiores a treinta días, donde generalmente la plaza debe ser ocupada por el trabajador con mayor antigüedad dentro de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad. En casos de igualdad, se prioriza al más apto, a lo que se conoce como "escalafón ciego".

Además, la cláusula de exclusión por admisión sindical, vigente en varios países, restringe considerablemente la libertad del empleador para seleccionar a su personal. Estos casos representan limitaciones al derecho de libre contratación del empleador. No obstante, esta tendencia ha intentado introducirse en Guatemala a través de negociaciones colectivas, y algunos pactos colectivos ya incluyen el escalafón ciego.

"En la medida que se restrinja este derecho, los trabajadores se afianzarán a los puestos de trabajo, pero los empleadores se sentirán desmotivados para invertir sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación de personal"²²

El Derecho de adquisición del producto del trabajo; deriva del mismo contrato de trabajo

²² *Ibíd.* Pág. 44

y, en consecuencia, el patrono es dueño del producto del trabajo. Ese diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto del trabajo.

Se considera que el empleador se aprovecha desmedidamente del trabajo de su empleado, ya que el incremento en el precio de los productos que le impone labor del dependiente, es mucho más alto que lo que éste devenga como salario. Se considera pues que el trabajador está siendo en alguna medida defraudado. No considera esta posición el factor de riesgo que asume el empresario, ni las virtudes de materializar una iniciativa.

Por otra parte, si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgasen a montar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo. El código de trabajo, en sus considerandos, hace una interesante alusión a los derechos justos del patrono, aunque sin definir en qué consiste ese derecho justo.

En términos generales, la aplicación de este derecho no presenta complicaciones; sin embargo, en determinadas ocupaciones sí pueden ocurrir contratiempos y diferentes interpretaciones.

En conclusión, no se está cumpliendo con lo establecido en el Código de Trabajo, lo que impide que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto con la Inspección General de Trabajo, puedan promover y llevar a cabo acciones efectivas contra las violaciones a



las leyes laborales y de previsión social. Esta falta de cumplimiento afecta directamente la estabilidad laboral y el principio de igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores.



CAPÍTULO IV

4. Problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores a término

La reducción de horas laborales para los trabajadores contratados a término constituye una problemática importante en el ámbito laboral guatemalteco. Esta situación genera múltiples efectos negativos en los empleados, especialmente en aquellos que ya se encuentran en una posición de vulnerabilidad debido a la naturaleza temporal de sus contratos. Cuando las horas laborales se reducen, no solo se ven afectados los ingresos económicos de los trabajadores, sino que también se produce un impacto en su estabilidad laboral, incrementando la incertidumbre sobre la continuidad de su empleo y limitando las oportunidades de acceder a mejores condiciones laborales o de progresar en su carrera.

En Guatemala, el marco legal que regula las relaciones laborales, principalmente a través del Código de Trabajo, establece una serie de derechos y obligaciones para los empleadores y los trabajadores. Entre estos derechos se encuentran las condiciones mínimas que deben respetarse en cuanto a la jornada laboral y la remuneración correspondiente. Sin embargo, cuando estas condiciones son alteradas, como en el caso de la reducción de horas de trabajo, se generan conflictos que afectan principalmente a los trabajadores contratados a término, quienes, al no contar con la estabilidad de un contrato indefinido, se encuentran en una situación de desventaja frente a sus empleadores.

El objetivo de este capítulo es analizar en profundidad el impacto de la reducción de horas laborales para los trabajadores a término en Guatemala. Se tomará en cuenta el marco jurídico vigente, las implicaciones económicas que afectan directamente el salario de los trabajadores y las repercusiones sociales y legales que se derivan de esta situación. Además, se examinarán las soluciones que la legislación guatemalteca propone para mitigar los efectos de la reducción de horas laborales y se evaluará si estas son suficientes para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores a término.

4.1. Marco jurídico de la jornada laboral en Guatemala

En Guatemala, el marco normativo que regula la jornada laboral está claramente delineado en el Código de Trabajo, que establece no solo los derechos, sino también las obligaciones que tanto empleadores como trabajadores deben observar. Este cuerpo legal define las horas máximas permitidas para las jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, lo que garantiza que los trabajadores desempeñen sus labores en condiciones justas y dignas. En el caso de los trabajadores a término, quienes cuentan con contratos de duración determinada, estas normativas tienen plena aplicación, aunque su situación presenta particularidades. Dado que su estabilidad laboral está condicionada por la temporalidad del contrato, cualquier modificación en sus horas de trabajo puede tener un impacto significativo en su ingreso y bienestar.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala refuerza la protección de los derechos laborales, estableciendo que cualquier alteración en las

condiciones de trabajo, incluidas las horas laborales, debe ser notificada previamente al trabajador. Esta norma busca garantizar que el trabajador esté informado de cualquier cambio que afecte su relación laboral, permitiéndole tomar las medidas necesarias para adaptarse o, en su caso, buscar soluciones alternativas. Las disposiciones del Código de Trabajo complementan este principio, señalando que las modificaciones en las condiciones laborales, incluyendo la reducción de horas de trabajo, solo pueden implementarse bajo circunstancias específicas y excepcionales.

Entre las condiciones excepcionales que permiten una reducción en las horas laborales se incluyen situaciones de crisis económica o de fuerza mayor. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas por el empleador, y su implementación debe estar en total conformidad con lo estipulado en la ley, de modo que no se violen los derechos mínimos de los trabajadores. Es fundamental que cualquier reducción de horas laborales no afecte el salario mínimo establecido, ni se realice de manera arbitraria que perjudique al trabajador. Esto adquiere especial relevancia en el caso de los trabajadores a término, quienes ya se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad debido a la naturaleza temporal de sus contratos.

Además, el Código de Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores afectados por una reducción injustificada de sus horas laborales puedan acudir a las instancias judiciales correspondientes para reclamar la protección de sus derechos. Sin embargo, en la práctica, los trabajadores a término pueden encontrarse en una posición desventajosa para ejercer estos derechos, ya que la temporalidad de su contrato y la precariedad económica en que muchas veces se encuentran les impide acceder a los



recursos legales necesarios para defenderse.

A pesar de la existencia de normativas claras, uno de los problemas que persisten en Guatemala es la implementación efectiva de estas disposiciones legales. En muchos casos, las empresas optan por reducir las horas de trabajo de los empleados a término sin cumplir con los procedimientos legales correspondientes, afectando gravemente la estabilidad económica de estos trabajadores. Ante esta situación, es fundamental que las autoridades laborales, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desempeñen un papel activo en la supervisión y el cumplimiento de las normativas establecidas para proteger los derechos de los trabajadores a término.

La regulación de la jornada laboral y las condiciones bajo las cuales pueden alterarse es un aspecto crucial para la protección de los derechos laborales en Guatemala. La falta de claridad o de supervisión en la implementación de estas normas puede llevar a abusos que afecten a los sectores más vulnerables, como los trabajadores a término. Por tanto, es imprescindible fortalecer los mecanismos de control y protección para garantizar que cualquier reducción de horas laborales se haga de conformidad con la ley, respetando los derechos mínimos que los trabajadores guatemaltecos tienen garantizados tanto por la Constitución como por el Código de Trabajo.

4.2. Impacto económico de la reducción de horas laborales en trabajadores a término

La reducción de horas laborales implica, en la mayoría de los casos, una disminución en

el salario percibido por el trabajador. En el caso de los trabajadores a término, esta situación es aún más crítica, ya que su estabilidad financiera depende directamente de cada hora trabajada, al no contar con contratos de duración indefinida. El impacto de esta reducción es inmediato y severo, ya que afecta directamente la capacidad del trabajador para satisfacer sus necesidades básicas, como la alimentación, la vivienda y el acceso a servicios de salud. En muchos casos, los trabajadores a término no cuentan con ahorros suficientes para amortiguar los efectos de una reducción en sus ingresos, lo que los coloca en una situación de gran vulnerabilidad.

En el contexto guatemalteco, donde el salario mínimo es considerablemente bajo en comparación con el costo de vida, cualquier disminución en las horas trabajadas profundiza aún más la precariedad económica de los trabajadores. Esto se ve agravado en sectores donde los contratos a término son la norma, como en la construcción, el sector agrícola y ciertos servicios, donde los trabajadores no solo enfrentan la temporalidad de sus empleos, sino también la posibilidad constante de sufrir reducciones de horas que afectan directamente su subsistencia. Estos sectores están particularmente expuestos a la inestabilidad económica y a los ciclos estacionales que influyen en la demanda de trabajo, lo que genera una mayor presión sobre los trabajadores a término.

Además, es importante destacar que la reducción de horas laborales no solo afecta el salario de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones en sus prestaciones laborales y beneficios. En muchos casos, los trabajadores a término no tienen acceso a beneficios adicionales, como seguro de salud o pensiones, debido a la naturaleza temporal de su contrato. Sin embargo, cuando se reducen sus horas de trabajo, también

se disminuye el acceso a posibles prestaciones vinculadas a su empleo. Esto agrava su situación de vulnerabilidad, ya que, al perder horas laborales, no solo pierden ingresos, sino también la posibilidad de obtener un respaldo en situaciones de emergencia o necesidad.

Otro aspecto a considerar es el impacto a largo plazo que la reducción de horas puede tener en la seguridad laboral del trabajador a término. En Guatemala, como en muchos otros países, la acumulación de experiencia laboral es fundamental para obtener mejores oportunidades de empleo. Los trabajadores a término que sufren reducciones constantes en sus horas de trabajo enfrentan dificultades para demostrar estabilidad en su historial laboral, lo que puede perjudicar sus posibilidades de acceder a mejores empleos o contratos a largo plazo. Este ciclo de inestabilidad económica y laboral perpetúa la desigualdad en el mercado laboral, afectando principalmente a los sectores más vulnerables de la sociedad guatemalteca.

Además, la reducción de horas laborales tiene repercusiones sociales más amplias, ya que no solo afecta al trabajador individual, sino también a su familia y comunidad. Al reducirse el ingreso mensual de un trabajador a término, su capacidad para contribuir al bienestar familiar disminuye, lo que puede generar tensiones sociales y económicas en el hogar. En un país como Guatemala, donde gran parte de la población vive en condiciones de pobreza, esta situación puede tener efectos devastadores en el tejido social. Las familias que dependen del salario de un trabajador a término ven comprometida su capacidad de acceso a educación, atención médica y otros servicios esenciales, lo que perpetúa un ciclo de pobreza intergeneracional.

En este sentido, la legislación laboral guatemalteca debe considerar con mayor profundidad las implicaciones de la reducción de horas laborales para los trabajadores a término. Si bien el Código de Trabajo establece ciertas protecciones, estas no son suficientes para garantizar la estabilidad económica de estos trabajadores en situaciones de reducción de horas. Es necesario implementar mecanismos adicionales que ofrezcan protección a los trabajadores a término frente a estas reducciones, como la creación de un fondo de compensación para trabajadores afectados o la ampliación de los beneficios sociales a los que tienen derecho, independientemente de la duración de su contrato.

Finalmente, es fundamental que las autoridades laborales del país refuercen la supervisión sobre la aplicación de la normativa relacionada con la reducción de horas laborales. En muchos casos, los empleadores reducen las horas de sus trabajadores a término sin cumplir con los procedimientos legales correspondientes, lo que genera una mayor precarización laboral. Fortalecer la Inspección General de Trabajo y garantizar que se cumplan las disposiciones legales en materia de reducción de jornada es esencial para proteger a los trabajadores a término y evitar que queden en una situación de desprotección económica y social.

La reducción de horas laborales tiene un impacto devastador en los trabajadores a término en Guatemala, quienes ya se encuentran en una situación vulnerable debido a la temporalidad de sus contratos. La disminución de ingresos, la falta de acceso a prestaciones y beneficios, y la perpetuación de la inestabilidad laboral son solo algunas de las consecuencias que enfrentan. Es necesario que la legislación laboral guatemalteca sea reforzada y se implementen mecanismos de protección adicionales para mitigar los

efectos negativos de esta problemática y garantizar condiciones laborales más justas y equitativas para todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su contrato.

4.3. Consecuencias legales de la reducción de horas laborales

Desde el punto de vista legal, la reducción de horas laborales constituye una modificación sustancial de las condiciones originales del contrato de trabajo. El Código de Trabajo de Guatemala regula de manera específica que cualquier cambio en las condiciones laborales debe ser consensuado entre ambas partes: el empleador y el trabajador. Esto implica que las condiciones pactadas inicialmente no pueden ser alteradas de manera unilateral por el empleador sin previo acuerdo con el trabajador. Si el empleador decide reducir las horas de trabajo sin el consentimiento del empleado, el trabajador tiene pleno derecho a reclamar por la vulneración de sus derechos laborales. En situaciones en las que este derecho es transgredido, el empleador puede enfrentar sanciones, que van desde multas hasta, en casos más graves, el pago de indemnizaciones por los daños ocasionados al trabajador.

En este sentido, el Código de Trabajo busca proteger al trabajador como la parte más vulnerable en la relación laboral, asegurando que cualquier modificación en las condiciones laborales no afecte de manera negativa e injustificada sus derechos. Este principio es fundamental, especialmente en el caso de los trabajadores a término, cuya estabilidad económica ya es frágil debido a la naturaleza temporal de su empleo. Para ellos, la reducción de horas laborales, sin justificación adecuada y sin su consentimiento,

puede generar una pérdida significativa de ingresos, lo que afecta su capacidad de subsistencia.

Además, la legislación guatemalteca establece que, en casos de reducción de horas laborales, los empleadores están obligados a justificar la medida, demostrando que responde a causas objetivas y no a decisiones arbitrarias. Entre las causas justificadas podrían incluirse situaciones como crisis económicas, disminución de la producción o situaciones de fuerza mayor. Sin embargo, el empleador debe ser transparente y cumplir con las normativas que protegen al trabajador en estos casos. Si la reducción no cuenta con una justificación sólida y el empleador no ha demostrado la necesidad de reducir las horas laborales, el trabajador tiene la opción de acudir a las instancias judiciales competentes para hacer valer sus derechos.

Este derecho a reclamar es particularmente relevante en el caso de los trabajadores a término, quienes se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad en comparación con los trabajadores con contratos indefinidos. La naturaleza temporal de su empleo los coloca en una situación precaria, ya que no tienen garantizada la estabilidad a largo plazo. Además, al ser más vulnerables a los cambios en las condiciones laborales, enfrentan mayores dificultades para defender sus derechos, ya que su relación contractual es por tiempo limitado. Esta vulnerabilidad puede llevar a que acepten reducciones de horas injustificadas por temor a no ver renovado su contrato o a perder su empleo, lo que genera una relación de desequilibrio entre las partes.

Es importante destacar que la protección de los derechos de los trabajadores a término,

en casos de reducción de horas laborales, está directamente relacionada con la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los empleados, independientemente de la duración de su contrato. La legislación guatemalteca, aunque establece mecanismos de defensa para los trabajadores, debe ser reforzada y aplicada de manera más rigurosa para evitar que los empleadores abusen de su posición de poder en la relación laboral.

Por último, es fundamental que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto con la Inspección General de Trabajo, desempeñen un papel más activo en la supervisión de las condiciones laborales, asegurando que cualquier reducción de horas laborales sea debidamente justificada y no perjudique los derechos de los trabajadores a término. Estos órganos de supervisión tienen la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de actuar como garantes de los derechos de los trabajadores, brindándoles las herramientas necesarias para hacer frente a situaciones de abuso o vulneración de sus derechos laborales.

La reducción de horas laborales, cuando se aplica de manera unilateral y sin justificación, representa una violación de los derechos laborales que puede tener graves consecuencias para los trabajadores a término. Es necesario que los empleadores sigan los procedimientos establecidos por la ley, justificando cualquier cambio en las condiciones laborales, y que los trabajadores afectados hagan uso de los recursos legales disponibles para proteger sus derechos. La legislación guatemalteca debe seguir evolucionando para brindar una mayor protección a los trabajadores más vulnerables, garantizando que los principios de equidad y justicia prevalezcan en todas las relaciones

laborales.

4.4. Efectos sociales de la reducción de horas laborales

Además de las implicaciones económicas y legales, la reducción de horas laborales genera profundas repercusiones sociales, especialmente para los trabajadores a término. Estos empleados, al ver reducidas sus horas de trabajo, experimentan altos niveles de inseguridad y estrés, lo que afecta directamente su bienestar emocional y su capacidad de planificar a futuro. La incertidumbre sobre su estabilidad laboral, combinada con una reducción de ingresos, provoca una sensación de precariedad que puede impactar no solo su vida profesional, sino también su entorno familiar y personal.

La disminución en el ingreso mensual de los trabajadores a término limita gravemente su capacidad para acceder a servicios básicos como salud, educación o vivienda, incrementando el riesgo de exclusión social. Al verse privados de recursos suficientes, estos trabajadores y sus familias no pueden participar plenamente en la vida económica y social de sus comunidades, lo que puede generar ciclos de pobreza y marginación social. Este aislamiento, provocado por la reducción de ingresos, no solo impacta la calidad de vida del trabajador, sino también la cohesión social en sus comunidades.

La situación es aún más crítica para los trabajadores a término, quienes generalmente no disfrutan de los mismos beneficios y protecciones que los trabajadores con contratos indefinidos. Al no contar con acceso a la seguridad social, prestaciones por despido o mecanismos de protección ante reducciones de jornada, su vulnerabilidad es mucho

mayor. La falta de estos beneficios deja a los trabajadores a término sin una red de apoyo en caso de que su situación laboral se deteriore, ya que no tienen derecho a indemnizaciones o acceso a servicios médicos cubiertos por el sistema de seguridad social.

Asimismo, la falta de acceso a beneficios adicionales agrava la inseguridad económica de los trabajadores a término. Cuando un trabajador con contrato indefinido enfrenta una reducción de horas, puede tener alguna forma de protección o compensación. Sin embargo, en el caso de los trabajadores a término, esta falta de protección los deja a merced de las decisiones del empleador, sin ningún recurso que garantice su estabilidad económica y laboral. Esto los coloca en una posición de gran desventaja, no solo frente a su empleador, sino también en comparación con otros trabajadores que gozan de mayor estabilidad contractual.

Por lo tanto, la reducción de horas laborales en este grupo de trabajadores tiene efectos que van más allá de lo económico. Se extiende a su bienestar emocional, su capacidad de integración social y su futuro laboral. La legislación guatemalteca debe abordar esta problemática con mayor profundidad, implementando mecanismos que no solo protejan a los trabajadores a término ante la reducción de horas, sino que también les otorguen el acceso a beneficios que reduzcan su vulnerabilidad. Fortalecer estos derechos sería un paso importante para garantizar una mayor igualdad en el ámbito laboral y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores a término en Guatemala.

4.5. Análisis comparativo con otros países de la región

Al comparar la problemática de la reducción de horas laborales en trabajadores a término en Guatemala con la situación en otros países de la región centroamericana, se observa que muchos de estos países han avanzado en la protección de estos trabajadores. En lugares como Costa Rica y El Salvador, las leyes laborales han implementado mecanismos que obligan a los empleadores no solo a compensar a los trabajadores por la reducción de horas, sino también a tener en cuenta los efectos colaterales que esto pueda causar en su vida familiar y social.

Estas reformas incluyen garantías adicionales que buscan minimizar el impacto negativo de la reducción de la jornada laboral. Las medidas adoptadas en estos países pueden servir como referencia para Guatemala, ofreciendo ejemplos de cómo fortalecer su marco normativo para proteger mejor a los trabajadores a término. La adopción de mecanismos similares en Guatemala podría contribuir a garantizar un trato más justo y equilibrado en situaciones de reducción de jornada, evitando que los trabajadores más vulnerables sufran consecuencias desproporcionadas.

Además de las garantías que protegen a los trabajadores en países como Costa Rica y El Salvador, estas reformas también han fomentado el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el Estado, promoviendo soluciones negociadas que beneficien a ambas partes. En muchos casos, se han implementado sistemas de compensación económica adicionales, como subsidios temporales o acceso a programas de bienestar social, que permiten a los trabajadores enfrentar las reducciones laborales sin que se vean tan

afectados. En este sentido, Guatemala podría considerar la incorporación de medidas que no solo protejan a los trabajadores a término en términos salariales, sino también desde una perspectiva integral, promoviendo mecanismos de diálogo social y políticas públicas que aseguren un soporte económico y social ante estas reducciones. Esto ayudaría a crear un ambiente laboral más justo y equitativo, donde los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su contrato, se sientan protegidos y respaldados ante cambios en sus condiciones laborales.

4.6. Propuestas para mitigar la problemática

Ante la problemática que genera la reducción de horas laborales para los trabajadores a término, es necesario plantear propuestas que ayuden a mitigar estos efectos y a garantizar una mayor protección para estos trabajadores. Algunas posibles soluciones incluyen:

- a) Reformar el Código de Trabajo para incluir cláusulas específicas que regulen la reducción de horas laborales en trabajadores a término, asegurando que las decisiones de los empleadores no vulneren los derechos laborales básicos.
- b) Fortalecer la inspección laboral, para que se supervise de manera más efectiva el cumplimiento de las normativas relacionadas con la reducción de horas y se sancione a los empleadores que incurran en abusos.
- c) Crear mecanismos de compensación que permitan a los trabajadores afectados por



la reducción de horas recibir un apoyo económico durante el período de ajuste, minimizando el impacto negativo en sus ingresos y bienestar.

- d) Fomentar la capacitación y formación continua, para que los trabajadores a término tengan mayores oportunidades de acceder a empleos más estables y mejor remunerados, reduciendo su dependencia de contratos temporales.

En Conclusión, la reducción de horas laborales a trabajadores a término en Guatemala plantea una serie de desafíos tanto en el ámbito económico como en el social y legal. Aunque la legislación laboral guatemalteca establece ciertas protecciones, los trabajadores a término suelen encontrarse en una situación de vulnerabilidad que exige mayor atención y reformas. La implementación de mecanismos más robustos de supervisión y protección, junto con la modificación del Código de Trabajo, puede ayudar a mitigar los efectos negativos de esta problemática y garantizar condiciones laborales más justas y equitativas para todos los trabajadores, independientemente de la temporalidad de su contrato.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que, en Guatemala existe problemática que se suscita cuando se reducen las horas laborales a trabajadores a término, se puede decir que esto no se cumple, en primer lugar, debido a lamentable corrupción que opera en todas las instituciones del Estado, lo que provoca que en todas las instituciones públicas no sea una prioridad el escuchar a la población en los requerimientos que realiza solicitando apoyo por alguna problemática en particular.

El problema se presenta en el momento en que una de las obligaciones del Estado es la de proporcionar el bien común de sus habitantes en todos los aspectos, seguridad, educación, empleo, etc. y que en realidad no se cumple. Por lo tanto, la reducción de las horas laborales para los trabajadores a término en Guatemala plantea una serie de desafíos significativos que impactan tanto a los empleados como a los empleadores. La disminución en la jornada laboral puede llevar a una reducción proporcional en los ingresos de los trabajadores, afectando negativamente su calidad de vida y su estabilidad económica. Este efecto es particularmente pronunciado en un contexto donde muchos empleados a término ya enfrentan condiciones laborales precarias y una falta de seguridad social adecuada. Para abordar estos problemas de manera efectiva, es crucial que se implementen políticas laborales que equilibren la necesidad de flexibilidad para los empleadores con la protección adecuada para los trabajadores. Solo a través de un enfoque equilibrado e inclusivo se podrá mitigar los efectos negativos de la reducción de horas laborales y fomentar un entorno laboral más justo y sostenible en Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

ATILIO CORNEJO, Américo, **Derecho registral**, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1994.

BOGRÁN, María Teresa. **Derecho registral de Centroamérica y Panamá**. Costa Rica, Escuela Judicial de Costa Rica, 1995.

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo II, Argentina, 12a Edición, Editorial Heliasta S.R.L., 1,979

CARRAL Y DE TERESA, Luis, **Derecho notarial y derecho registral**, México, Editorial Porrúa, S.A., 1983, séptima edición

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario, **Derecho administrativo: Teoría general y procesal**, Guatemala, Editorial Impresiones Gráficas, 2012

Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, Argentina, Editorial Heliasta, 2004, trigésima edición

Diccionario enciclopédico de derecho usual, Volumen VII, Argentina, Editorial Heliasta, 2001, vigésima quinta edición.

Diccionario jurídico, Argentina, Valletta Ediciones S.R.L., 2004, tercera edición

FIGUEROA PERDOMO, Claudia Lavinia y Daniel Ualdo Ramírez Gaitán, **Derecho registral I**, Guatemala, Editorial MR libros, 2011, segunda edición.

GATTARI, Carlos Nicolás. **Manual de derecho notarial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1998.

GIMÉNEZ-ARNAU, Enrique, **Introducción al derecho notarial**, Volumen XIII, España, Editorial Revista de Derecho Privado, 1944.



GONZÁLES, Carlos Emérito. **Derecho notarial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley S.A. 1971

GRACIAS GONZÁLEZ, José Antonio, **Derecho notarial guatemalteco: introducción y fundamentos**, Guatemala, Editorial Estudiantil FENIX, 2011, tercera edición.

MORA VARGAS, Herman, **Manual de derecho notarial**, San José, Costa Rica, Primera Edición, Investigaciones Jurídicas S.A., 1,999

MUÑOZ, Nery Roberto, **Introducción al estudio del derecho notarial**, No. 1, Guatemala, Décima primera edición, 2,006

MUÑOZ, Nery Roberto. **El instrumento público y el documento notarial**. 9ª ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Infoconsult Editores.2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Argentina, Editorial Claridad S.A., 1,984

PELOSI, Carlos A. **El documento notarial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1987.

SALAS, Oscar A. **Derecho notarial de Centroamérica y Panamá, Costa Rica**. Editorial Costa Rica, 1,973.

Legislación:

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

Código Civil, Decreto Ley 106. 1963

Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. 1973

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107. 1963



Ley Contra la Corrupción, Decreto 31-2012 del Congreso de la República de Guatemala. 2012

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