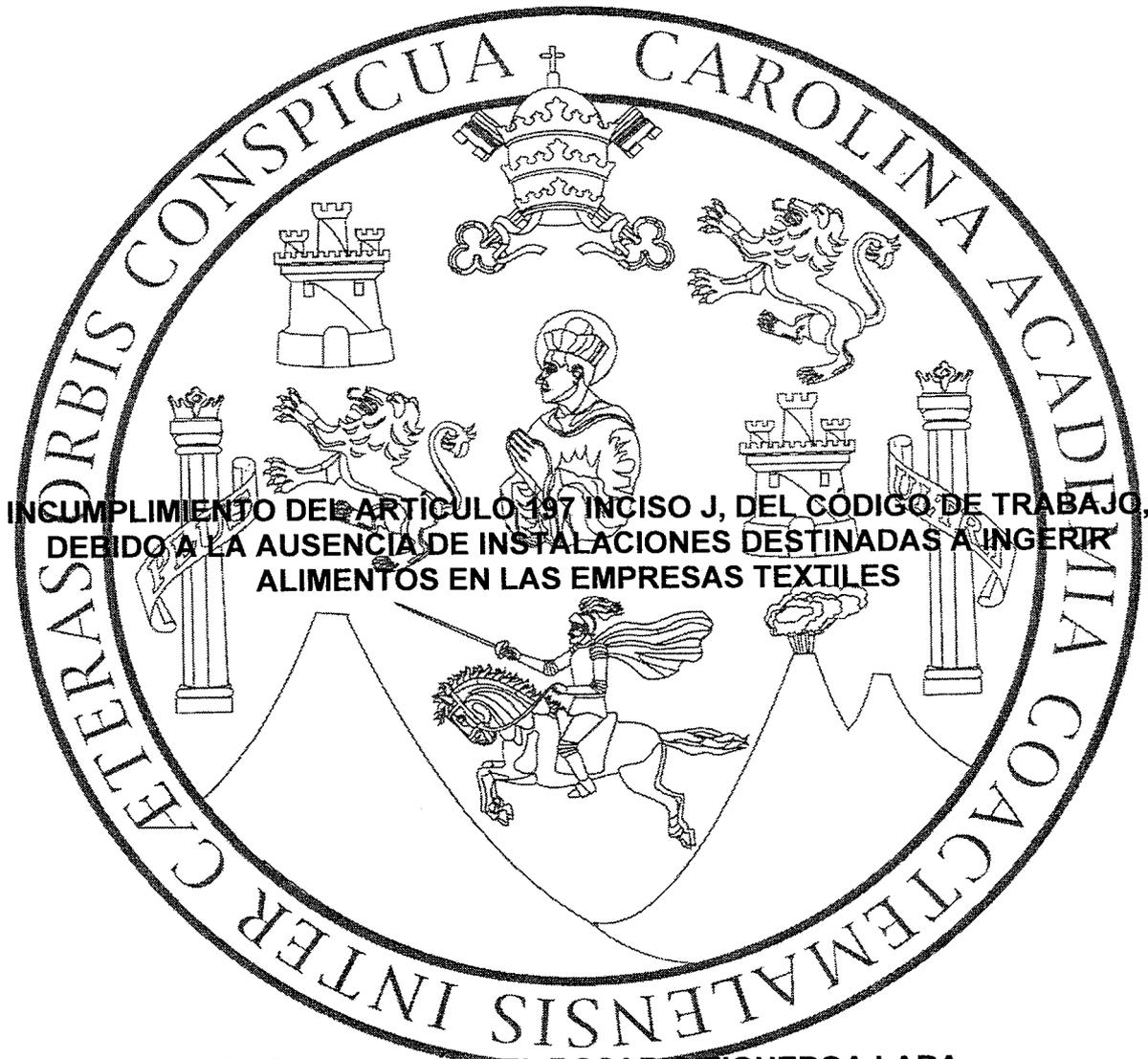


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

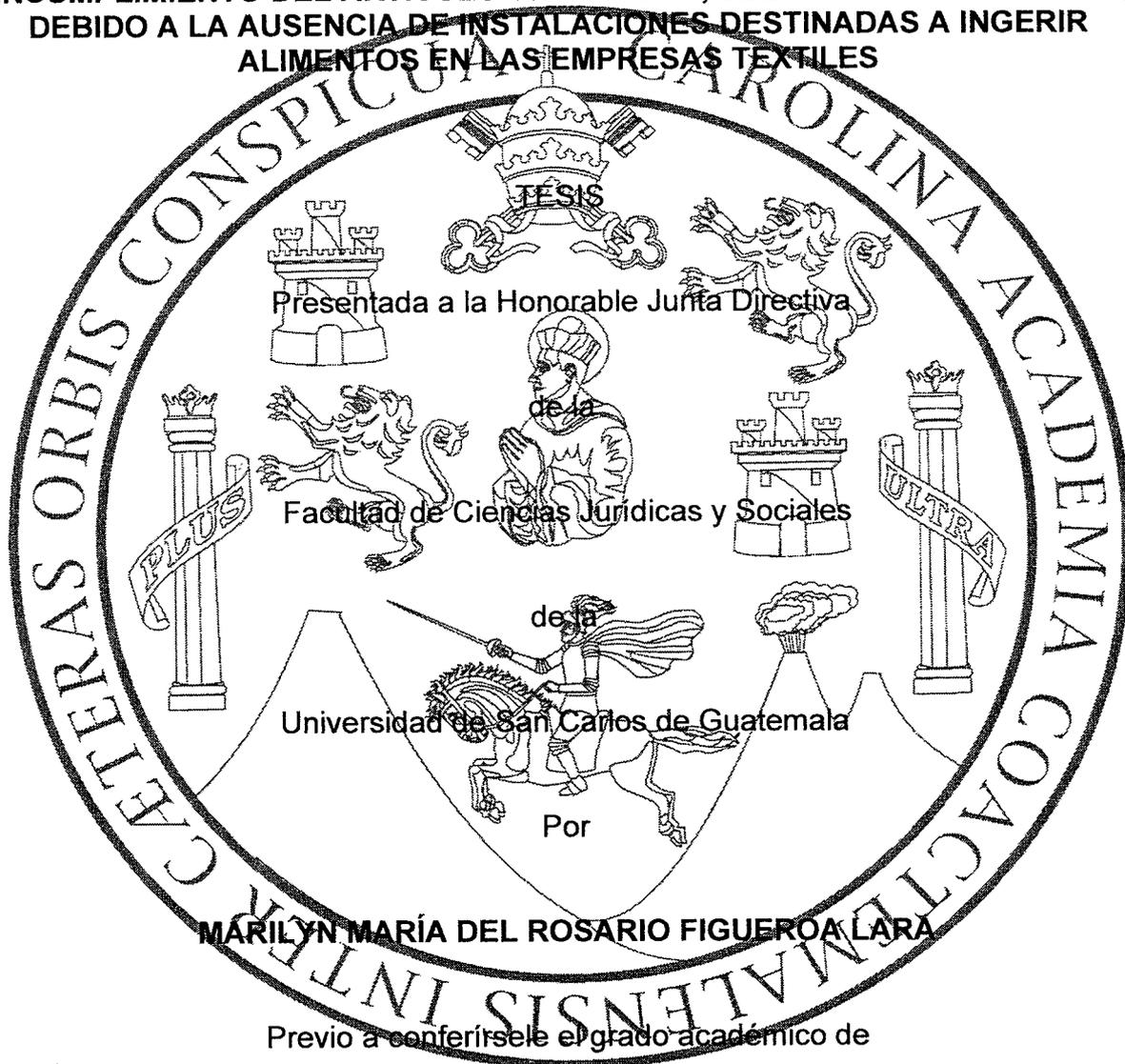


MARILYN MARIA DEL ROSARIO FIGUEROA LARA

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 197 INCISO J, DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
DEBIDO A LA AUSENCIA DE INSTALACIONES DESTINADAS A INGERIR
ALIMENTOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES**



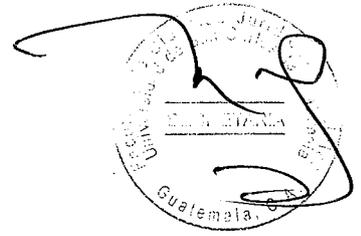
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2023

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

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



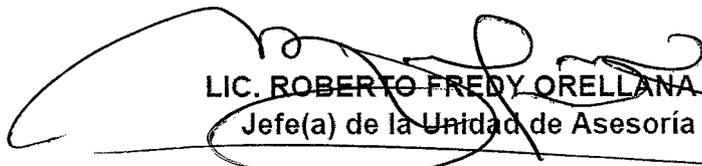
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 01 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MIRSA ROXANA GUDIEL RAMOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARILYN MARÍA DEL ROSARIO FIGUEROA LARA, con carné 200540860,
 intitulado LAS FÉMINAS DEL SECTOR TRABAJADOR EN EL RIESGO GENERADO ENTRE LA TUTELARIDAD
 LABORAL Y LO PRESCRITO EN EL ARTÍCULO 197, INCISO J, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR LA AUSENCIA DE
 INSTALACIONES DESTINADAS A INGERIR ALIMENTOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES.

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.

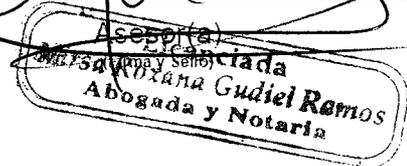
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

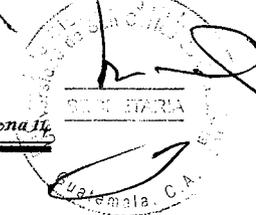

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 30 / 09 / 2016

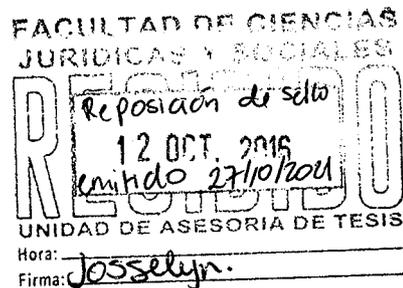






Guatemala, 10 de octubre de 2016

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

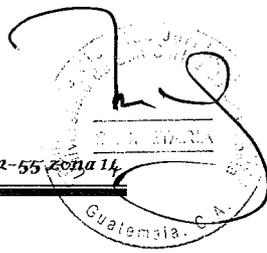


Señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hago de su conocimiento que acorde al nombramiento emitido por el despacho a su cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller Marilyn María del Rosario Figueroa Lara, con número de carné 200540860, titulado: **LAS FÉMINAS DEL SECTOR TRABAJADOR EN EL RIESGO GENERADO ENTRE LA TUTELARIDAD LABORAL, Y LO PRESCRITO EN EL ARTÍCULO 197, INCISO J, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR LA AUSENCIA DE INSTALACIONES DESTINADAS A INGERIR ALIMENTOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES.**

Para lograr una mayor inclusión hacia todas las personas del sector trabajador se modificó el título de la misma por: **INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 197 INCISO J, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DEBIDO A LA AUSENCIA DE INSTALACIONES DESTINADAS A INGERIR ALIMENTOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES.** Llegando a las siguientes consideraciones:

- a) El contenido de científico y técnico de la tesis es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, toda vez que contiene un enfoque enunciativo, consiste en determinar el incumplimiento del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo.
- b) La metodología y técnicas de investigación utilizadas incluyen los métodos inductivo, deductivo y analítico; en cuanto a las técnicas se recurrió a la jurídica, documental y bibliográfica, lo que se aprecia claramente en el desarrollo del tema.
- c) La contribución científica de la investigación es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral, en virtud que la presente investigación analiza determinadamente el incumplimiento de lo contenido en el inciso j del Artículo 197 del Código de Trabajo por parte de los empleadores de las empresas textiles o maquilas.
- d) La conclusión discursiva es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la presente investigación. Expresamente declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller Marilyn María del Rosario Figueroa Lara.



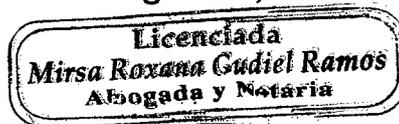
e) La bibliografía es acorde con el trabajo de tesis y tiene relación con los capítulos y citas bibliográficas.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para ser discutido en el examen público, en virtud que el trabajo indicado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is cursive and appears to read 'Mirsa Gudiel Ramos'.

Licenciada Mirsa Roxana Gudiel Ramos
Abogada y Notaria
Colegiado 8,629



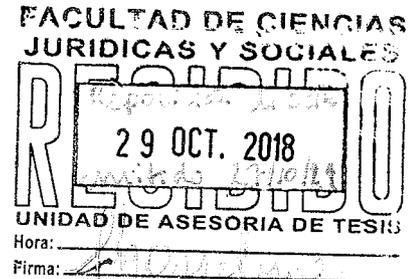


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 29 de octubre del 2018

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

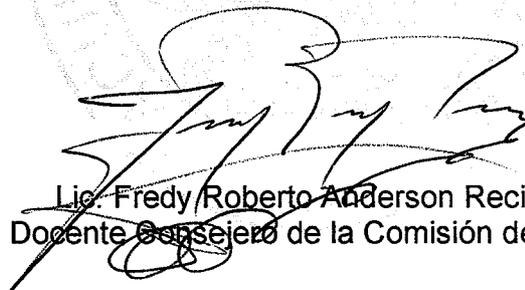


Estimado Licenciado:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis de la bachiller "MARILYN MARÍA DEL ROSARIO FIGUEROA LARA", la cual se titula "INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 197 INCISO J, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DEBIDO A LA AUSENCIA DE INSTALACIONES DESTINADAS A INGERIR ALIMENTOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES".

Le recomendé a la bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito DICTAMEN FAVORABLE para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,


 Lic. Fredy Roberto Anderson Recinos
 Docente y Consejero de la Comisión de Estilo

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

c.c. Unidad, estudiante

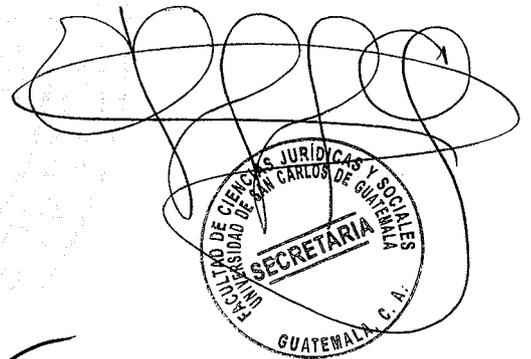
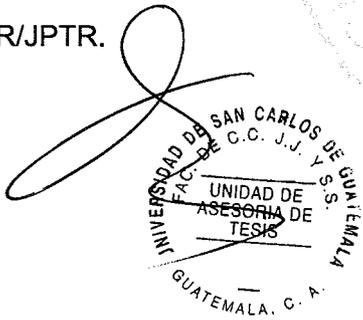




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciocho de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARILYN MARÍA DEL ROSARIO FIGUEROA LARA, titulado INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 197 INCISO J, DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DEBIDO A LA AUSENCIA DE INSTALACIONES DESTINADAS A INGERIR ALIMENTOS EN LAS EMPRESAS TEXTILES. 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/JPTR.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el centro de mi vida, a quien pertenece lo que soy, lo que tengo y lo que anhelo. Gracias, amado mío por haber estado conmigo en cada paso que me hizo llegar a alcanzar esta meta.

A MI MADRE:

Antonio Abelardo Figueroa Ramírez, espero estés orgullo de mí, lo logré papá.

A MI MADRE:

Marlies Odeth Lara Rubio, por tu apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, por nunca soltarme y ser el ángel que Dios puso en mi vida.

A MIS ABUELOS:

Humberto Lara (Q.E.P.D) e Isabel de Figuera (Q.E.P.D), por haberme dado los mejores ejemplos de esmero y dedicación al trabajo. A Consuelo de Lara, por ser más que mi abuela, mi segunda madre y amiga, gracias por todos los momentos y aventuras que hemos vivido juntas.

A MIS HERMANOS:

Tony y Diego, gracias por su apoyo y ánimo durante esta etapa, estoy segura que podremos contar el uno con el otro para toda la vida.

A MI CUÑADA:

Anneliese de Figueroa, por ser la hermana que nunca tuve y siempre motivarme.



A MIS SOBRINAS:

Marlies y Ericka por ser la alegría de mi familia e inspirarme cada día a querer ser mejor persona.

A MI PATRIA:

Guatemala, bendita tierra que me vio nacer.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por proporcionarme conocimientos jurídicos.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la casa de estudio superior que me albergó en mi preparación profesional.



PRESENTACIÓN

La investigación se realizó en Guatemala, periodo que comprende los años 2015-2017, es de tipo cualitativo en virtud de que se efectuó mediante el método analítico, se contribuyó a medir y resumir la información obtenida respecto al incumplimiento de la norma contenida en el inciso j del Artículo 197 del Código de Trabajo.

El trabajo pertenece a la rama del derecho laboral, toda vez que la disposición objeto de análisis no se materializa por los patronos de los centros de industria textiles o maquilas, debido a la inexistencia de coercibilidad para su estricto cumplimiento.

El objeto de estudio, fue establecer el incumplimiento del inciso j del Artículo 197 del Código de Trabajo, por la ausencia de instalaciones para ingerir alimentos en las empresas textiles. El sujeto de la investigación, fueron los trabajadores de maquilas y el incumplimiento del patrono de crear instalaciones adecuadas para que puedan ingerir sus alimentos.

El aporte académico de la presente tesis, es la reforma del inciso j del Artículo 197 del Código de Trabajo con la finalidad de sancionar drásticamente al patrono que incumpla dicha obligación, ya que en la actualidad no se materializa en virtud de la inexistencia de coercibilidad, por lo que, el trabajador se ve en la necesidad de ingerir sus alimentos en las banquetas, a orillas de las calles o en las paradas de buses.



HIPÓTESIS

En efecto, la hipótesis planteada consiste en establecer las causas que influyen al patrono de empresas textiles o maquilas de no acatar lo contemplado en el Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo, en relación a que las empresas cuenten con instalaciones adecuadas para que el trabajador pueda ingerir sus alimentos, siendo una de las causas la falta de coercibilidad de la norma jurídica en mención, por lo que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el inciso j del Artículo 197 del Código de Trabajo, a efecto que el Estado cumpla con su mandato constitucional de proteger al trabajador, toda vez que en la actualidad las empresas textiles no cuentan con instalaciones adecuadas para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos como un derecho humano.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para efectos del presente trabajo de investigación, se comprobó la hipótesis a través del método utilizado, siendo el método de análisis, que consistió en la interpretación del principio de tutelaridad: el inciso j del Artículo 197 del Código de Trabajo, en virtud de obtener la finalidad de la presente tesis, la cual sirvió para ser congruente a la totalidad de lo investigado.

Con base a lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario la reforma del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo, por parte del Organismo Legislativo, ente facultado constitucionalmente para crear, modificar y derogar leyes, en virtud de la inexistencia de coercibilidad de dicha norma jurídica, por la ausencia de instalaciones destinadas a ingerir alimentos en las empresas textiles o maquilas.



ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral 1

1.1. Antecedentes históricos 2

1.2. Definición 3

1.3. Características del derecho de trabajo 5

1.4. Fuentes del derecho de trabajo 14

1.4.1. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo 15

1.4.2. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca 17

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo 21

2.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo 25

2.2. Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato 28

CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social 35

3.1. La previsión social 36

3.2. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 37

3.3. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 39

3.4. Inspección General de Trabajo 40

3.4.1. Misión de la Inspección General de Trabajo 42

3.4.2. Objetivo de la Inspección General de Trabajo 43

3.4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo 44

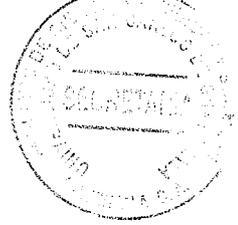


CAPÍTULO IV

Pág.

4. Incumplimiento del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo, por la ausencia de instalaciones destinadas a ingerir alimentos en las empresas textiles	47
4.1. Los trabajadores en empresas textiles y la ausencia de instalaciones destinadas a ingerir alimentos.....	47
4.1.1. Los trabajadores en los centros textiles	53
4.1.2. Inobservancia del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala	54
4.1.3. El riesgo que enfrentan los trabajadores	56
4.2. Propuesta de reforma del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo ...	58
4.3 Expectativas de la reforma del inciso j) del Artículo 197 del Código de Trabajo.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65

INTRODUCCIÓN



En esta investigación, se analizó el incumplimiento de lo regulado en el Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo, en relación a la obligación del patrono de contar con instalaciones adecuadas para que los trabajadores de las empresas textiles puedan ingerir sus alimentos sanamente. En la actualidad los patronos atentan contra la integridad de los trabajadores de maquila, en virtud que no se cuenta con instalaciones destinadas para ingerir alimentos, por lo que se ven obligadas a disfrutar sus alimentos en las banquetas, a orillas de las carreteras, en el suelo o paradas de buses, poniéndolas a la intemperie y exponiéndolas a contraer enfermedades.

Se pudo comprobar la hipótesis planteada y establecer que es necesario que la Inspección General de Trabajo por medio de los inspectores cumplan con sus atribuciones que la ley les otorga, a efecto de materializar lo contemplado en el Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo, consecuentemente el Estado cumple con su obligación de proteger al trabajador por medio del principio de tutelaridad.

El objetivo general consistió en determinar a través de la investigación científica y técnica, soluciones a la problemática planteada que se pretende alcanzar, la cual se cumplió durante el desarrollo del presente trabajo por medio del análisis jurídico del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo.

Para obtener la información, se utilizó la técnica bibliográfica y documental, luego de lo cual, a través del método deductivo, inductivo y especialmente el analítico que consistió en la interpretación del principio de tutelaridad y del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo: una vez interpretado se utilizó la síntesis a efecto de obtener la finalidad del trabajo trazado.

El informe final se redactó en cuatro capítulos; el capítulo I, relacionado con la definición del derecho laboral, antecedentes y sus características; en el capítulo II, se



desarrolla el contrato de trabajo, su naturaleza jurídica y sus formas de otorgamiento, perfección y extinción; el capítulo III, contiene información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por último que es el capítulo IV, incumplimiento del Artículo 197 inciso j, del Código de Trabajo, debido a la ausencia de instalaciones destinadas a ingerir alimentos en las empresas textiles.

Para concluir, obviamente no se pretende agotar el tema, se tiene el ánimo de ayudar a encontrar mejores ideas y posiciones; así también que sea de gran utilidad para todo profesional del derecho, especialmente para aquellos estudiantes que están por realizar sus trabajos de tesis a efecto de adquirir nuevos conocimientos en relación al tema investigado.



CAPÍTULO I

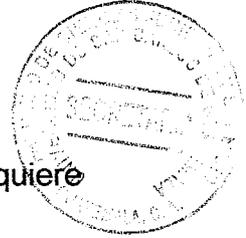
1. Derecho laboral

Por medio del trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

En tal virtud, para desarrollar la investigación es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar, tomando en consideración que en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de



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

1.1. Antecedentes históricos

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas. Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios básicos e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre, frente al patrono en relación al trabajo subordinado.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida y especialmente la protección jurídica laboral, en virtud de la gran desventaja que existe entre el trabajador y el patrono. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario o remuneración, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de



estudio y regulación del derecho del trabajo, cual tiene las siguientes características de conformidad con el Código de Trabajo:

- a) Debe ser realizado directamente por el trabajador. Artículo 18 del Código de Trabajo.
- b) Debe ser remunerado por un salario. Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c) En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón. Artículo 18 Código de Trabajo.
- d) El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. Artículo 18 Código de Trabajo.
- e) El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros. Artículo 3 Código de Trabajo.

1.2. Definición

Se sostiene el criterio de que el derecho laboral es: “como la creación del hombre, de la comunidad, de la sociedad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su



estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”¹ En tal virtud, el derecho laboral es creado por el hombre con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, la cual surge durante la revolución industrial.

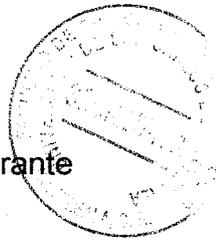
Por otra parte, se llama también: “derecho del trabajo, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores -intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o 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 producción.”² Esta definición planteada, el criterio es compartido en el sentido de que específicamente es una rama nueva de las ciencias jurídicas, toda vez que surgió para regular las relaciones jurídicas entre el trabajador y empleador desde mediados del Siglo XX.

“Es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores.”³ Surge con la finalidad o como el mecanismo de armonizar las relaciones entre el

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

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág.169.



empleador y el trabajador con la finalidad de proteger los derechos vulnerados durante toda la historia de la humanidad.

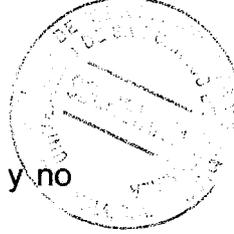
En síntesis, se puede decir que el derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos por medio del contrato individual de trabajo, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Se considera que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

1.3. Características del derecho de trabajo

En Guatemala, el derecho de trabajo tiene las siguientes características, que se consideran importantes para efectos de la presente investigación, siendo las que a continuación se detallan:

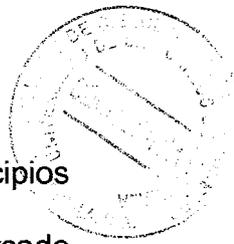
- a) Es un derecho público: Toda vez que el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije 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 implique renuncia, disminución, tergiversación, 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.” Es evidente que el derecho laboral es público, toda vez que existe vínculo entre el Estado por medio de los órganos jurisdiccionales de trabajo, y los particulares siendo el trabajador o el empleador.

En ese sentido, la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, estipula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” De tal manera, que es evidente que pertenece a la rama del derecho público, de acuerdo al considerando citado en el Código de Trabajo guatemalteco.

El mismo Código de Trabajo establece en el Artículo 14 que: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.



Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional, y los tratados.” Cabe resaltar, que se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. Ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

- b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores: El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el Trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esta jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” En materia de derecho procesal laboral, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así se encuentra en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

En el Código de Trabajo se encuentra esta característica, específicamente en el considerando cuarto inciso a), que establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” En tal virtud, el derecho de

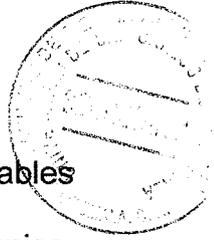


trabajo protege específicamente al trabajador, toda vez que es la parte más débil de las relaciones laborales.

El Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que: “son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio cualquiera.” De tal manera que el *ipso iure* es una expresión latina, y se refiere a aquellas consecuencias o efectos jurídicas que se realizan sin el consentimiento del trabajador o aun existiendo consentimiento y vulnera derechos irrenunciables, por lo que dicha cláusula estipulada en el contrato de trabajo son nulas de pleno derecho.

El Artículo 17 inciso del Código de Trabajo, establece: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Aquí opera nuevamente que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular, a efecto de que el Estado logre una de sus finalidades, como lo es el bien común, de esa cuenta se llega a l objetivo que es la armonía de la sociedad.

c) Constituyen un *mínimum* de garantías para el trabajador: La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un



mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

De lo expuesto con anterioridad, se desprende que dicha característica es un mínimo protector del trabajador, en virtud que, en caso de que se consigna en el contrato de trabajo que el trabajador no tiene derecho a gozar vacaciones anuales con el consentimiento del trabajador, para el derecho laboral no existe dicha cláusula, toda vez que las normas laborales garantizan el derecho de los trabajadores y reconoce que son irrenunciables.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.” De lo expuesto, se desprende que los derechos que contiene el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador en virtud de que se considera la parte más débil de la relación laboral.

“Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante.”⁴ Protege únicamente al

⁴ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



trabajador y se considera de carácter mínimo, ya que son realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores.

- d) Es un derecho dinámico: Lo dinámico, se encuentra en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción. Y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo y Comités Ad-Hoc.

Además en la actualidad, el derecho del trabajo es un tema importante del Tratado de Libre Comercio –TLC-, negociado entre Centro América y Estados Unidos de Norteamérica, por su importancia para el mercado laboral de estas regiones, por lo que, es evidente que es un derecho dinámico, en virtud de que está en constante movimiento.

- e) Es un derecho realista y objetivo: En el Código de Trabajo, en la literal d) del cuarto considerando, establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.” Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un

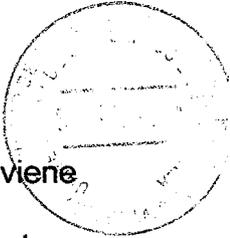


caso determinado, con base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social.

- f) Es un derecho democrático: La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, estipula: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

De lo anterior se desprende, que es un derecho democrático, toda vez que se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

- g) Es un derecho clasista: “La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la



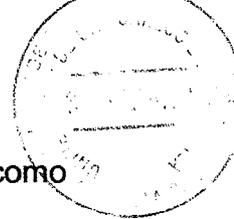
relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que el derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso concreto del derecho laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les imponen obligaciones.”⁵

De lo anterior, se denomina clasista en virtud que protege únicamente los derechos de los trabajadores, es menester indicar que también añade obligaciones a los trabajadores por lo que es erróneo aquellas teorías que exponen que protege únicamente derechos de los trabajadores.

En ese sentido, el derecho del trabajo al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, de tal manera que trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente respecto al trabajador.

- h) Es un derecho mixto: Al respecto el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Es consuetudinario, porque

⁵ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág.22.

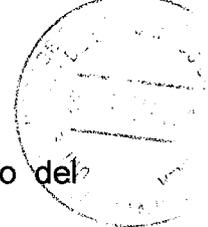


el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores y beneficio mínimo garantizado por la Ley.

- i) Es un derecho autónomo: El Artículo 283 del Código de Trabajo establece: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.” Únicamente son competentes los juzgados de trabajo y previsión social, para conocer de todos los asuntos o conflictos que se derivan de las relaciones laborales, entre los trabajadores y empleadores.

La autonomía, del derecho del trabajo se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho, dentro de las formas de autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios características e instituciones propias. Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece. “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” Lo expuesto, hace referencia a la autonomía jurisdiccional privativa de trabajo, en relación a la autonomía didáctica, en Guatemala no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades de derecho que existen en todas las



universidad autorizadas legalmente en la República de Guatemala, el derecho del trabajo tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza a efecto de que los estudiantes tengan los conocimientos básicos respecto al derecho laboral, la autonomía del derecho laboral, en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- a) Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- b) Que posea principios propios.
- c) Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.
- d) Que posea un método propio. De lo antes descrito, se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Encontrar la fuente de donde emanan las facultades y deberes que derivan del derecho del trabajo como vínculos jurídicos entre el empleador y el empleado, que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social. Las fuentes del derecho del trabajo, las diferentes clasificaciones doctrinales, la jerarquía entre las mismas y cómo se han de interpretar las normas laborales hace recordar la prevalencia del interés de todos los trabajadores en un clima de armonía social.

Por fuente del derecho se conoce el lugar de donde proviene o se origina la norma jurídica que antes no existía en la sociedad, es decir, el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. En términos más comprensibles, es el lugar de



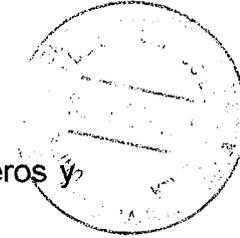
donde se originan las normas jurídicas laborales, también se denominan así a las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

1.4.1. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, es así como nacen las fuentes del derecho, en tal virtud, existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho laboral, pero las que se consideran y resultan más aplicable son las siguientes: fuentes reales o materiales y fuentes formales.

- a) Fuentes reales o materiales: Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley; también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica. Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica; son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres.

En síntesis, se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos

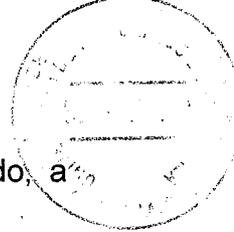


factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos entre obreros y patronos.

b) Fuentes formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer, es decir que son aquellos elementos donde generalmente se basa el legislador para crear leyes. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, establece: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementaria. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.” De tal manera, que la única fuente es la ley, y es necesario que se debe tomar en consideración el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo los siguientes:

- a) Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b) Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c) Las leyes laborales.
- d) Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.



Lo antes expuesto, el derecho se revela, modernamente ante todo y sobre todo, a través de leyes que los legisladores van creando conforme las exigencias y necesidades de los trabajadores, por eso constituyen ellas fuente formal directa. Para efectos del presente trabajo de investigación, el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:

- “a) Derivadas de la voluntad del Estado.
- b) Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c) Derivadas de la voluntad colectiva, ambiente y social.”⁶

En conclusión, Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres: las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

1.4.2. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca

“La Ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha

⁶ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 6.



búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, la legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común.”⁷

De lo anteriormente citado, se puede decir, que La Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en la fuente fundamental del derecho laboral, no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura y organización jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución Política de la República de Guatemala guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo a excepción en materia laboral en virtud de que las leyes laborales prevalecen sobre la Constitución.

“El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho.”⁸ Significa que existe una unión entre el derecho de trabajo y el derecho constitucional, es decir, la constitucionalizarían de las normas laborales, tutelando derechos fundamentales de los trabajadores, aglutinadas a un procedimiento laboral, están lejos de ser tan solo una reforma procesal más: son la

⁷ **Ibid.** Pág. 23.

⁸ **Ibid.** Pág. 30.



huella más patente en el derecho legal chileno del intento por dar eficacia a las normas constitucionales en el ámbito del trabajo.

“Los convenios constituyen, un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional de Trabajo, pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores.”⁹

De lo expuesto con anterioridad, en segundo plano aparecen los convenios internacionales, dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho o, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina.

En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República guatemalteca, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía

⁹ *Ibíd.* Pág. 35.



con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Los Principios generales del derecho de trabajo opera de la siguiente manera; cuando la ley deja vacíos legales, y no existe jurisprudencia, los principios entran como suplementos.

En síntesis, el Artículo 16 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo”. El Artículo citado, se establece que en materia laboral, cuando surgen conflictos entre leyes de trabajo y otras de distintas índole, debe prevalecer todas aquellas leyes de trabajo siempre, es aquí donde la jerarquía de las normas y de acuerdo a la escala de Hans Kelsen, debe prevalecer siempre las leyes constitucionales, de acuerdo al orden jerárquico de las normas, la excepción a esta jerarquía es en materia laboral, en virtud de que la norma laboral citado, establece que las leyes de trabajo deben predominar siempre.

CAPÍTULO II



2. El contrato de trabajo

Es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuales son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia, y constituye medio de prueba para ambos.

Por otra parte el contrato, es el convenio o acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es el contrato un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal.

De lo anterior, se puede decir que el contrato es un negocio jurídico: según el Artículo 1251 del Código Civil que establece: "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito". Cabe mencionar que son los elementos que le dan validez jurídica y se considera necesario definir dichos elementos a efecto de una mejor comprensión:

- a) **Capacidad:** Este es un elemento propio del contrato de trabajo y consiste en que primeramente para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, es decir ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio, la cual se puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, tanto deberes, como el ejercicio de los beneficios, establecidos por la ley.

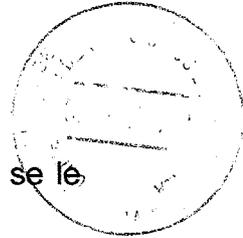


En el derecho de trabajo, se da un tipo particular de capacidad, el Artículo 31 del Código de Trabajo, estipula: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.”

De lo expuesto con anterioridad, la capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, que en el medio guatemalteco la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad.

- b) Consentimiento: El Artículo 19 del Código de Trabajo, establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.” Se debe entender como la declaración de la voluntad, la cual se manifiesta cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo, o de forma tácita, sin que sea necesario un consentimiento escrito.

- c) Objeto lícito: Lo constituye, la actividad o el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de una retribución o salario que recibe en



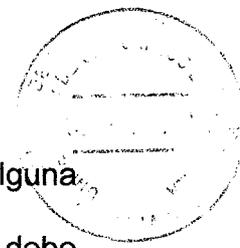
compensación a la prestación realizada por parte del mismo. El objeto lícito, se le podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito es decir que el servicio o trabajo que realizado por el trabajador no atente contra el ordenamiento jurídico del país, toda vez que lo ilícito es considerado por la legislación penal guatemalteca como delitos.

Es sumamente necesario definir el concepto de un contrato en términos generales, dicho concepto se encuentra establecido en el Código Civil, en el libro V, que trata del derecho de obligaciones, las obligaciones provenientes del contrato y específicamente en el Artículo 1517 del Código Civil establece: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”. En ese sentido se puede determinar las acepciones de dicho enunciado, y específicamente sobre lo que debe entenderse por obligación.

Contrato es: “Un precepto cuyo cumplimiento es inexcusable en el primer caso y como el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona.”¹⁰ Su contenido es de cumplimiento obligatorio por parte de las partes de una relación laboral, en su defecto existen consecuencias jurídicas para la parte que incumpla su contenido.

Existen muchas definiciones de contrato, por lo que es necesario analizar algunas, que ayudarán al desarrollo del presente trabajo. Contrato es: “una convención por la cual

¹⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 611.



una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa”¹¹. Por medio de éste, se realiza una declaración, en la cual forzosamente, debe intervenir la voluntad, es decir, no debe haber coacción alguna.

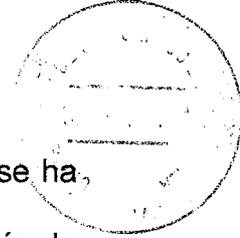
“El concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”¹². A través del contrato, se plasma las declaraciones de las personas, en relación a la actividad que se trate, siempre y cuando las cláusulas no vulneren derechos del trabajador.

De las definiciones anotadas con anterioridad, se puede decir que, contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y que en virtud de ello pueden ser compelidas a cumplirla, a través de los diferentes procedimientos para exigir el cumplimiento de una obligación.

Legalmente, el contrato se encuentra claramente regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona –trabajador-, queda obligada a prestar a otra –patrono-, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” El contrato de trabajo tiene una especial significación, en virtud que del mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de

¹¹ **Ibíd.** Pág. 331.

¹² **Ibíd.** Pág. 167.



trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda guerra mundial.

De tal manera que, el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Es decir, que es el vínculo jurídico, en virtud de la cual una persona denominada trabajador se obliga frente a otra persona denominada patrono a prestar sus servicios personales, bajo la supervisión y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución. En síntesis, es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

2.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, primeramente debe mencionarse que, al hablar de contrato de trabajo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra su capacidad laboral a cambio de una remuneración, ya que tal y como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19 que regula: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de



trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos”.

Del Artículo 19 del Código de Trabajo expuesto con anterioridad, se desprende que, para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica y que surta sus efectos, basta con iniciar las labores convenidas, por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados, la parte que incumpla las cláusulas del contrato de trabajo, antes de que inicie la relación laboral debe resarcir los daños y perjuicio que ocasione a la otra parte como consecuencia de su irresponsabilidad.

La legislación laboral guatemalteca, establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca tal y como lo regula el Artículo 27 del Código de Trabajo establece: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

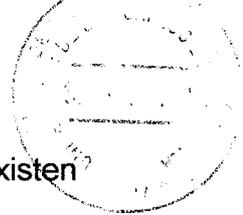
- a) A labores agrícolas o ganaderas;
- b) Servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega,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



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

De lo anterior se puede resumir que el contrato de trabajo puede ser en forma verbal en determinadas actividades, así como también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales. Sin embargo, el trabajador no se ve impedido de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato de trabajo que pruebe la relación laboral, ya que como se establece en el Artículo 19 del Código de Trabajo que es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento de contrato laboral, toda vez que la carga de la prueba le corresponde al patrono.

Asimismo, al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo en el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono tal y como se establece en el Artículo 30 del Código de Trabajo: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.” De tal manera que en materia laboral existe la inversión de la carga de la prueba y el patrono está obligado a demostrarlo.



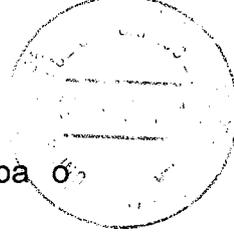
Se puede establecer que el contrato de trabajo es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sin embargo, éste es un deber genérico del cual derivan deberes particulares.

2.2. Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato

El Código de Trabajo, en el Artículo 25 establece tres formas de celebración del contrato de trabajo, siendo las siguientes:

- a) "Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada". En ese sentido, el Artículo 26 del Código de Trabajo establece: "Todo contrato individual

de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

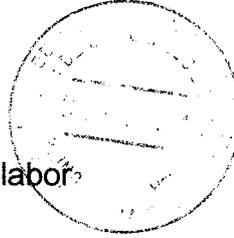


Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

De lo anterior, se puede determinar las formas de otorgamiento, perfección y extinción de los contratos laborales individuales, en tal virtud, para que legalmente exista y se perfeccione un contrato de trabajo, es requisito indispensable que se inicie la relación laboral entre el trabajador y el empleador, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra determinada.

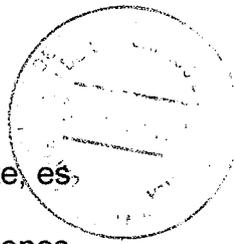
En relación a la extinción del contrato de trabajo o contrato laboral, puede extinguirse sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa, dichos casos son los siguientes:

- a) Por vencimiento del plazo, en relación a los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra, en los contratos para obra determinada, tiene carácter extraordinario, por lo que nace a la vida jurídica cuando se ha determinado cierto tiempo, en el cual



se deberá desarrollar el trabajo, o bien, cuando se da por terminada la labor preestablecida.

- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en el mismo, es decir que, las partes, pueden pactar las formas en que puede terminar la relación laboral, siempre y cuando no se disminuya las garantías establecidas en la legislación, protectoras del trabajador.
- c) Por mutuo consentimiento, esto implica la voluntad de ambas partes, es decir que tanto patrono como trabajador así lo contemplan en el contrato de trabajo, razón por la cual deben estar de acuerdo en la terminación de la relación laboral, evitando de esta forma cualquier conflicto.
- d) Por voluntad de las partes, tiene estrecha relación con lo establecido anteriormente, ya que el estar de acuerdo, hace más fácil la relación e implica la prevención de conflictos derivados de la aplicación del contrato de trabajo. Aquí también opera el consentimiento de ambas partes.
- e) Despido directo, esta forma de terminación del contrato de trabajo, se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir de manera justificada al trabajador y consecuentemente la terminación de la relación laboral sin responsabilidad de su parte, en tal virtud el trabajador tiene derecho de reclamar su reinstalación; si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, es decir por el patrono, se está ante un despido por justa causa o



por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte, es decir, al trabajador, en este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.

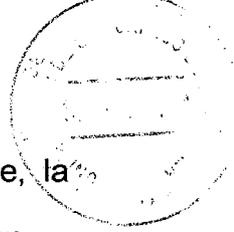
- f) Despido indirecto, funciona en el entendido que el trabajador legalmente invoca causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo hace efectivas éstas poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte desde que se comuniquen al patrono, a pesar de ello el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales competentes con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa ante el órgano jurisdiccional competente.

En relación al despido indirecto, procede cuando existen causas que facultan al trabajador de dar por terminado la relación laboral, el Artículo 79 del Código de Trabajo, establece las siguientes causas:

- a) “Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenido o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador;

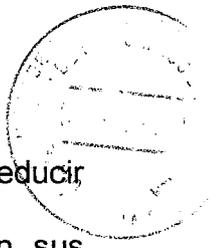


- c) Cuando el patrono directamente, o por uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las persona que viven en su casa de habitación del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes a su cargo, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato. se refiere cuando el patrono incurra en la comisiones de esos hechos ilícitos.
- f) Cuando el patrono, o su representante legal en la dirección de las labores de la empresa u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa o venenosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención;



- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 ;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o lo altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba pueda volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales, y
- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.

De las causas enumeradas con anterioridad, es imposible definir cada una de ellas, para efectos de la presente investigación se considera resumirlas, en tal virtud dichas causales proceden únicamente en el despido indirecto, toda vez que facultan al

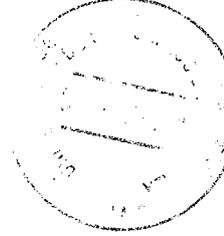


trabajador de dar por terminado la relación laboral, sin que el patrono pueda deducir alguna responsabilidad contra el trabajador, en virtud que el empleador con sus acciones a incurrido en alguna de las causas ya mencionadas con anterioridad, específicamente el Artículo 79 del Código de Trabajo.

El despido indirecto, da lugar el retiro del trabajador en el lugar de trabajo, toda vez que el patrono ha incurrido en cualquiera de las causales contempladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, cuando una empresa obliga a un trabajador a renunciar, de tal manera que cuando el trabajador prueba judicialmente el despido injustificado, constituye un despido indirecto, lo que obliga al patrono a pagar la indemnización por despido injustificado.

Cabe resaltar, que cualquiera de las causales contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, que es considerado como despido indirecto o injustificado, debe ser reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que necesariamente se requiere de una reclamación judicial por parte del trabajador.

CAPÍTULO III

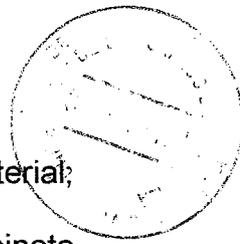


3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, debido a ello surge la necesidad que exista un marco de orden legal mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad: en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

El Presidente de la República de Guatemala, se encuentra jerárquicamente por encima de todos los ministerios del Estado. El mismo, se encarga de dictar cuantos ministerios existen, como se denominan, cuales son las funciones que llevan a cabo y quien es el que se encuentra al mando de cada ministerio que integra el Estado guatemalteco. En un sistema presidencial los ministros dependen directamente del Presidente de la República quien es el encargado de nombrar a los ministerios y ministros, así como también de administrarlos, presidir las reuniones correspondientes llevadas a cabo por parte del Consejo de Ministros.

A la cabeza de cada ministerio se encuentra un ministro cuya función es ser la cabeza política encargada del Ministerio y llevar a la vez enlaces entre el Ministerio y el presidente. En efecto el ministro: "se encarga de ejercer, desempeñar o bien de servir



en un ministerio, un oficio, cargo o empleo. Titular o jefe de un departamento ministerial; de un ministerio.”¹³ El Ministro, es un funcionario público que forma parte del gabinete presidencial.

En síntesis, el Ministerio de Trabajo Y previsión Social es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

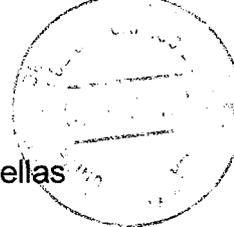
3.1. La previsión social

La previsión social es la protección legal que la sociedad le brinda a sus miembros a través de una serie de diversas medidas públicas, contra las privaciones de orden económico y social, para mejorar las condiciones laborales en el país, así como también la relación existente entre trabajador y patrono; evitar accidentes de trabajo y desempleo.

En ese sentido, es importante resaltar que la previsión social se basa en los siguientes principios:

- a) El principio de universalidad es la garantía consistente en brindarle protección a todas las personas sin ningún tipo de discriminación no importando raza, condición económica y religión.

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 250.



- b) El principio de integralidad consiste en la garantía de cobertura de todas aquellas necesidades de previsión con las cuales cuentan todos los ciudadanos habitantes de la República de Guatemala.

- c) El principio de solidaridad es aquel que consiste en la garantía protectora con la cual es de vital importancia que cuenten todos los contribuyentes en la República guatemalteca.

- d) El principio de unidad consiste en la articulación de instituciones, políticas, prestaciones y procedimientos que se deben llevar a cabo en la sociedad guatemalteca con la finalidad de alcanzar el objetivo de unión y solidaridad.

- e) El principio de participación, consiste en el fortalecimiento del rol protagónico de los diversos actores públicos, sociales y privados que se encuentran involucrados dentro del sistema de previsión social integral. Es decir, que son las medidas públicas que una empresa debe tomar en cuenta, para evitar accidentes laborales.

3.2. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consiste en dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos laborales y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico del Estado, tratados regionales y convenios internacionales.



Al respecto, el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.” En tal virtud, la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar para que se cumpla las leyes relativas al trabajo.

El Artículo 275 del Código de Trabajo indica: “Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar



inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente a que se reciban las actuaciones; y

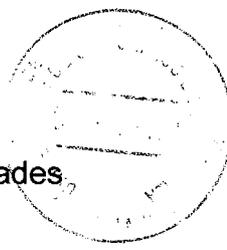
- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.” Se hace referencia a los recursos que se pueden interponer contra las resoluciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el recurso de revocatoria y reposición.

3.3. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) “Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6 de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;

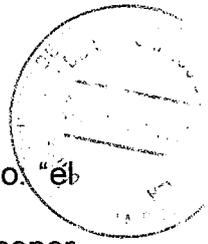


- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

De todo lo expuesto con anterioridad, es en referencia a los otros órganos que integran el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, toda vez que dicho ministerio depende de lo que dichas dependencias realicen de acuerdo a sus atribuciones, a efecto de que se cumplan las metas trazadas.

3.4. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, se instituyó en la República de Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, creada por el Decreto Número 330 del ocho de abril del año de 1947. El 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que lo conforman. Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el convenio sobre la Inspección General de Trabajo número 81 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

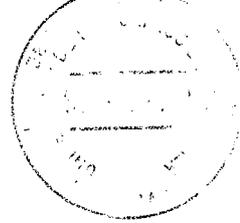


En ese orden de ideas, se puede definir a la Inspección General de Trabajo, como “el servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social.”¹⁴ Lo expuesto, cabe resaltar que es una definición doctrinaria de la Inspección General de Trabajo, estableciendo que dicha inspección no es más que la institución administrativa encargada de verificar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo.

Por otra parte, desde el punto de vista legal, específicamente en el párrafo 1º del Artículo 278 del Código de trabajo establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.” Lo contemplado en la norma legal citada, es en relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de Trabajo, en su defecto pueden incurrir en el delito de incumplimiento de deberes.

Por lo que se puede establecer con los elementos de las anteriores definiciones que la Inspección General de Trabajo es una institución creada para velar y verificar el cumplimiento de las garantías de los patronos y trabajadores derivadas de una relación laboral.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 200.



3.4.1. Misión de la Inspección General de Trabajo

De acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, indica: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.” La obligación primordial de los inspectores de trabajo, es velar para que los patronos no tergiversen las normas laborales a su sabor y antojo.

En el Artículo 280 del Código de Trabajo, se norma también que la: “Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad; o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores.” La Inspección General de Trabajo por medio de sus inspectores, siempre es considerado parte en un proceso laboral cuando se trate de menores o en defensa de la maternidad de las trabajadoras.



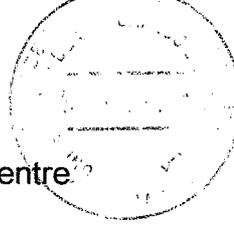
En relación al Convenio Número 81 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Inspección General de Trabajo, ratificado por el Estado de Guatemala de fecha 13 de febrero de 1953, la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera:

- a) “La Inspección de Trabajo debe velar por el cumplimiento de las normas legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.”

Todo lo expuesto con anterioridad, hace referencia a la misión de la Inspección General de Trabajo, contemplado en el Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo, en tal virtud no se hace un análisis profundo en virtud de su claridad.

3.4.2. Objetivo de la Inspección General de Trabajo

Con base al Manual del Inspector de Trabajo la visión de dicha institución se centra en: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General de Trabajo; integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad



y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.”¹⁵ Con base a lo contemplado en el manual en mención, la Inspección General de trabajo, tiene otra obligación como la creación de políticas encaminadas a la descentralización administrativa en toda la República de Guatemala.

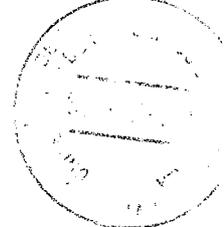
En tal virtud, se puede resumir que la Inspección General de Trabajo, con fundamento en el Artículo 279 del Código de Trabajo, es una institución que fue creada con el objeto de velar por el estricto cumplimiento de los derechos y deberes derivados de una relación laboral.

3.4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo

En el Artículo 281 del Código de Trabajo, enumera las obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo que taxativamente establece la ley, para efectos de la presente investigación se considera pertinente resumirlas de la siguiente manera:

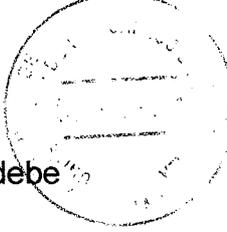
- a) “Realizar auditorías laborales.

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo.** Pág. 9.



- b) Realizar auditorías administrativas.
- c) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- d) Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- e) Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el Reglamento interior de trabajo.
- f) Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que se deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- g) Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales.
- h) Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- i) Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.”¹⁶

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 10.



Todo lo anterior expuesto con anterioridad, es en relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de Trabajo ya que son atribuciones que deben ser ejecutadas, en defecto de su cumplimiento hará incurrir a los inspectores de trabajo en responsabilidades tales como: penales, civiles y administrativas.

CAPÍTULO IV

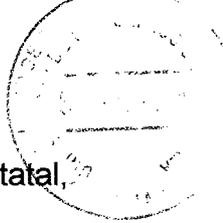


4. Incumplimiento del Artículo 197 inciso j, del Código de Trabajo, debido a la ausencia de instalaciones destinadas a ingerir alimentos en las empresas textiles.

Se considera que la higiene dentro de las empresas textiles, no es precisamente la mayor fortaleza de las empresas, debido a que muchas empresas han hecho caso omiso a las estipulaciones legales laborales, en relación a la salud, cuidado y protección de trabajadores, lo que tiene como producto, la puesta en riesgo o vulneración a los derechos laborales del trabajador de empresa textil.

4.1. Los trabajadores en empresas textiles y la ausencia de instalaciones destinadas a ingerir alimentos

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común." La protección entendida en su más amplio significado, el cual se refiere para los distintos ámbitos por lo que la persona ha de manifestarse socialmente, en tal sentido, no puede exceptuarse ni uno solo de esos ámbitos por los que la persona ha de desenvolverse, tal es el caso del trabajador en el sector textil, que actualmente no existe protección jurídica por parte del Estado, ya que la Inspección de Trabajo y Previsión Social incumplen la obligación de fiscalizar que las empresas textiles tengan instalaciones para ingerir alimentos.

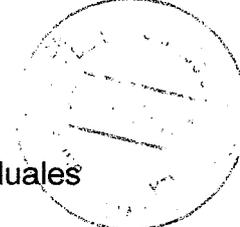


Aunado a lo anterior expuesto, también debe entenderse que esta obligación estatal, deviene de los postulados de carácter constitucional, ante lo cual, tal imperativo de dar protección a la persona, es impostergable para el Estado el deber de otorgarlo.

El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.” Puede colegirse el imperativo constitucional para el Estado de dar seguridad a los habitantes de la República, lo que supone que dicha seguridad contempla la seguridad ciudadana, seguridad registral, seguridad jurídica y por supuesto la seguridad en cuanto a las instalaciones en los que los trabajadores de maquilas han de alimentarse dentro de la empresa y desarrollar sus actividades laborales.

De tal forma que el actuar del Estado dentro del contexto de salubridad para los trabajadores, se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 93 que contempla: “El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.” El poder disfrutar de la salud es considerado como un derecho esencial del ser humano, ante lo que no debe invocarse exclusión de ningún tipo, sea por raza, credo, género o clase de trabajo.

El Artículo 95 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “La salud, bien público. “La salud de los habitantes de la Nación es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento”. De tal manera que no solo es el Estado está obligado a procurar por

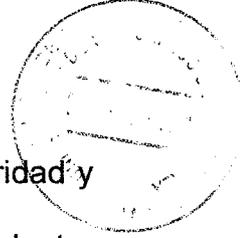


el otorgamiento y cuidado de la salud, también las personas colectivas e individuales quienes empleen a trabajadores en sus empresas de maquila, tienen la obligación de velar por el cumplimiento de tal disposición constitucional.

Al respecto, el Artículo 102 inciso k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

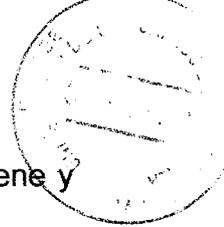
La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.” Muy específicamente se encuentra en relación a la seguridad y salud de la mujer trabajadora, dentro de las empresas textiles, y queda planteado objetivamente, el fundamento constitucional de la salubridad en las empresas textiles.

En cuanto al fundamento ordinario de la salubridad de los trabajadores de empresas textiles, se encuentra expresamente dentro del Decreto 1441 del Congreso del República de Guatemala, en el que se contempla lo regulado lo referente a la salubridad para el trabajador, el Artículo 197 regula: “Todo patrono está obligado a



adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

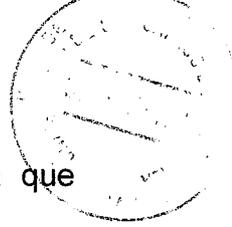
- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;



- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

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

Dado el contenido del Artículo 197 del Código de Trabajo expuesto con anterioridad, el que constituye la regulación ordinaria de la salubridad laboral, es preciso anotar, que el Estado ha emitido disposiciones específicas para la creación de lugares adecuados para los trabajadores de maquila, cuando los requieran para ingerir sus alimentos, sin



embargo, dichas disposiciones quedan bajo la arbitrariedad patronal, dado a que justamente es la omisión e incumplimiento del patrono del sector maquila de tal disposición, toda vez que en las empresas de maquilas en su mayoría, no se destinan lugares para que el trabajador pueda alimentarse adecuadamente, lo que pone en riesgo y vulnera la integridad, la salud y los derechos de los trabajadores de maquila.

Lo concéntrico del presente trabajo investigativo, se centra en el Artículo 197 inciso j) en relación a la inobservancia del patrono frente a la disposición ordinaria laboral el cual contempla lo siguiente: “Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene”. De tal manera, que la disposición ordinaria es clara en cuanto a obligar al patrono a fijar lugares salubres para que el trabajador de maquila pueda ingerir sus alimentos, lo que lamentablemente se inobserva por parte del patrono y, es justamente, el Estado el obligado a supervisar el cumplimiento o no de las disposiciones laborales por parte de la Inspección de Trabajo y Previsión Social.

No puede aducirse, ni justificarse entonces, que no existe disposición que regule en cuanto a la salubridad dentro de la empresa textil, al contrario, queda evidenciado tales imposiciones legales para el patrono y el incumplimiento de deberes por parte de los inspectores de trabajo de la Inspección de Trabajo y Previsión social, de hacer caso omiso a la obligación de verificar en las empresas de textiles si las mismas contienen instalaciones para ingerir alimentos para los trabajadores a efecto de materializar el principio de tutelaridad.



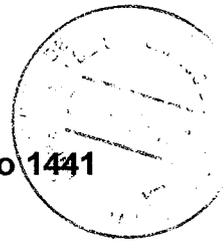
4.1.1. Los trabajadores en los centros textiles

El alto costo de vida, la agudización de la crisis económica, la falta de oportunidades de educación, la falta de fuentes de empleo, el sesgo familiar, el número acrecentado de madres solteras, la falta de apoyo económico de alguno de los conyugues, son unos de tantos factores que ha llevado a las personas a emplearse en centros textiles y verlo como una oportunidad económica para sacar adelante a su familia.

En los últimos años, dada la realidad económica en Guatemala y la poca oportunidad de empleo, así como la escasa escolaridad de muchas personas, los centros de maquilas se han convertido en una oportunidad para muchas personas puedan emplearse, pues no requieren alto nivel de escolaridad para que puedan ser contratadas, lo que permite la alta cantidad de trabajadores en dichos centros. Sin embargo, subyace dentro de esos centros de producción textil, una serie de actos contrarios a las disposiciones laborales en materia de higiene y salubridad por parte de patronos que lamentablemente suponen el detrimento de la dignidad humana y los derechos de la persona que labora en las maquilas.

Las personas, para sostener su hogar hacen y aceptan actos que vulneran su dignidad como ser humano, sin embargo, no pueden concebir ni siquiera la idea de perder su empleo, ya que de ese empleo y el salario devengado dependen sus hijos, conyugue, padre o madre, quienes a través de dicho salario sobreviven día con día, de tal cuenta que, los centros textiles acogen gran cantidad de mujeres, quienes en su mayoría, son la mayor parte de trabajadores en los centros de maquila que operan en Guatemala.

**4.1.2. Inobservancia del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo Decreto 1441
del Congreso de la República de Guatemala**



La mentalidad y fin del empresario o dueño de maquila es justamente la obtención de utilidades, y con mucha razón es su cometido, debido a que es el justificante de su inversión y de la utilización de los medios de producción que son de su propiedad, lo que debe ser visto muy positivo para el crecimiento económico y así mismo para el desarrollo de la sociedad.

Por otra parte, está ubicada al trabajador quien no posee medios de producción ni mucho menos y tampoco cuenta con el capital para invertir, menos que lo que pretenda obtener son utilidades, al contrario, lo que posee únicamente es, su fuerza de trabajo, es lo que tiene y con lo que cuenta para poder sobrevivir y llevar el sustento para su familia, por lo cual, debe emplearlo, ofrecerlo, ponerlo al servicio de alguien, es decir, vender su fuerza de trabajo al patrono, lo que al lograrlo asegura la sobrevivencia de ella y su familia.

De lo anterior, cabe exponer, que aún y cuando las leyes laborales guatemaltecas imponen obligaciones y facultan de derechos a los sujetos dentro de un vínculo económico laboral, éstas lamentablemente no se cumplen, al contrario, son inobservadas y desatendidas por parte de los patronos, es decir, lo menos que le importa al patrono es cumplir con las condiciones adecuadas de los centros de trabajo o producción textil, en relación al bienestar del trabajador y dar cumplimiento así a las disposiciones ordinarias laborales, en cuanto a contar con instalaciones adecuadas,



dentro de la empresa textil, para la ingesta salubre de alimentos de los trabajadores sin que deban exponerse a una serie de insalubridades por salir del centro de trabajo en horario de almuerzo.

La obligatoriedad que el Artículo 197 inciso j) del Código de Trabajo, el cual impone al patrono de adecuar y garantizar lugares o instalaciones apropiadas para ingerir alimentos por parte de los trabajadores, ello no se cumple en los centros textiles y, en los que tales condiciones ergonómicas no se dan.

En tal virtud, la ergonomía se puede definir como: “Estudio de la adaptación de las máquinas, muebles y utensilios a la persona que los emplea habitualmente, para lograr una mayor comodidad y eficacia. Capacidad de ergonómico, adaptado a las condiciones del usuario.”¹⁷

De lo anterior expuesto, puede colegirse que esa adaptación que refiere la ergonomía, no se da en los centros de producción textil, debido a que no se ajusta el trabajo y las condiciones en las que éste debe realizarse a las necesidades salubres que posee el trabajador, de tal cuenta que solo queda en quimera y un ideal en la ciencia ergonómica en relación a la realidad laboral que viven los trabajadores de maquila, pues una de sus necesidades a cubrir es que tengan instalaciones adecuadas los patronos en centros textiles, para que se pueda ingerir salubrementemente los alimentos, sin embargo, esta necesidad no es cubierta por el patrono, por lo que los trabajadores deben salir a la calle a ingerir sus alimentos en condiciones que demeritan su calidad de persona.

¹⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 55.



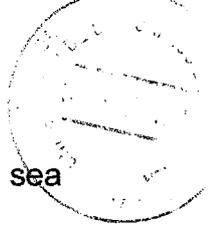
4.1.3. El riesgo que enfrentan los trabajadores

El riesgo a la que se ven expuestos los trabajadores en los centros de producción textil, es diverso, debido a que va desde el maltrato verbal y físico hasta lo que interesa en esta investigación, el cual es, la no tenencia o creación de instalaciones por parte del patrono, para que el trabajador pueda alimentarse higiénicamente.

En tal virtud, los patronos consideran que por tener un patio, que es utilizado como parqueo y también como lugar para cargar y descargar la producción textil, piensan que tienen instalaciones adecuadas para que los trabajadores se alimenten, eso no es así, debe ser creada una instalación adecuada en cada maquila que tenga higiene, salubridad, agua potable, espacios desinfectados de contaminación y que sea un lugar ergonómico para el trabajador.

Hablar de riesgo, dentro de los centros de producción textil, es un hecho real y cotidiano, los riesgos son varios, pero básicamente en el tema de salubridad, el cual es el tema concéntrico de la presente investigación, es un factor que afecta a las féminas, debido a que, como se ha expuesto, ellas deben de ingerir el almuerzo a la orilla de las carreteras o sobre las banquetas, sea paradas o sentadas en el piso, exponiendo sus alimentos, a las distintas contaminaciones en el ambiente, contrayendo enfermedades estomacales o respiratorias.

Todo el humo emitido por los vehículos es consumido por los trabajadores, en horario de desayuno y almuerzo, la contaminación que provocan los sancudos o moscos es



latente, puesto que al aire libre se expone a cualquier tipo de enfermedad, sea estomacal o respiratoria. A los riesgos ya plasmados, se le suma la exposición de peligros como hurtos, robos y la misma exposición de la vida.

Es por ello, que se hace necesario acotar que, los fenómenos de violación de derechos laborales, la falta de higiene y salubridad en dichos centros, así como la carencia de instalaciones para que el trabajador pueda ingerir sus alimentos; los fenómenos anotados, siguen manteniéndose hasta la actualidad, sin que exista un avizoramente positivo para dicho sector laboral.

Es compleja la situación para los trabajadores y que sus condiciones de empleo mejoren, sin embargo, es el Estado quien está obligado constitucionalmente a aplicar la normativa laboral, de tal forma que haga respetar los derechos de los trabajadores del sector maquila y, que con ello, pueda viabilizar el camino del respeto de la dignidad de la mujer y sus derechos como trabajador.

No puede hablarse de un desarrollo económico, si no existe un desarrollo humano y el respeto al mismo, es imperante que el Estado a través del Ministerio de trabajo ejerza su papel de supervisión objetiva dentro de los centros laborales de maquila.

Si bien es cierto, dentro del Código de Trabajo específicamente en el Artículo 197 inciso j, se encuentra regulada la obligación de que existan lugares o establecimientos adecuados para los trabajadores, tal disposición no se materializa, puesto que es incumplido por parte de los patronos, toda vez que dicho precepto legal no establece



una sanción drástica para el patrono que incumpla con lo establecido en dicha normativa jurídica.

4.2. Propuesta de reforma del Artículo 197 inciso j del Código de Trabajo

A continuación se presentan bases para una posible iniciativa de ley, con la finalidad de reformar el Artículo 197 del Código de Trabajo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CA.

DECRETO NO. 2018

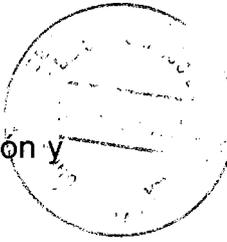
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es el bien común; así como garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas.

CONSIDERANDO:

Que el derecho a la alimentación, es un derecho universal, y que debe ser protegido por el Estado de Guatemala. El derecho a la alimentación que tiene el trabajador de maquila, no es excepcional, es un derecho que posee por el solo hecho de ser, ser



humano, en tal virtud, es necesario que lo haga, dentro de un contexto de protección y en lugares adecuados para ello.

POR TANTO:

En uso de las facultades que confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Las siguientes:

**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1144 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA.**

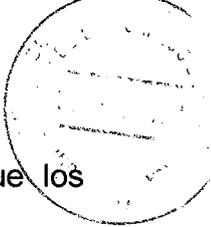
Artículo 1. Se reforma el inciso j) del Artículo 197, el cual queda así: "Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene; el patrono que incumpla con lo estipulado se le impondrá una multa de diez (10) salarios mínimos más el pago de medio salario para cada trabajador.

4.3. Expectativas de la reforma del inciso j) del Artículo 197 del Código de Trabajo

Previo a determinar las expectativas de la reforma del inciso j) del Artículo 197 del Código de Trabajo, se considera establecer que son expectativas. En tal virtud, una expectativa es lo que se le muestra en la sociedad. Una expectativa, es lo que se prevé más allá de lo que se puede ver, puede o no ser realista. Un resultado menos ventajoso ocasiona una decepción, al menos generalmente. Si algo que pasa es completamente inesperado suele ser una sorpresa. Una expectativa sobre la conducta o desempeño de otra persona, expresada a esa persona, puede tener la naturaleza de una fuerte petición, o una orden, y no solo una sugerencia.

Actualmente es muy complicada la situación para los trabajadores ya que sus condiciones de empleo lejos de mejorarse, las ejercen en situaciones precarias y consecuentemente se afecta su salud física y mental. No obstante, es el Estado quien está obligado constitucionalmente a aplicar la normativa laboral guatemalteca en beneficio de dicho sector del país. Pero en la realidad el Estado no cumple con esa función de proteger a las personas, por ende a los trabajadores de las empresas textiles en Guatemala, ya que los patronos de dichas empresas desde hace mucho tiempo se han caracterizado a explotar a los trabajadores vulnerándolos en sus derechos a tener instalaciones dignas para ingerir alimentos.

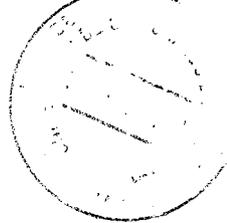
En ese orden de ideas, la principal expectativa de la reforma del inciso j) del Artículo 197 del Código de Trabajo, es la aplicación de una sanción pecuniaria de manera

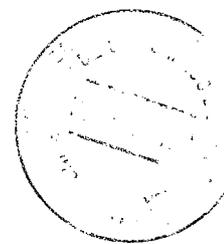


drástica al patrono que incumpla con tener instalaciones adecuadas para que los trabajadores de maquilas tengan un lugar digno, sano e higiénico para consumir sus alimentos, en virtud que es un derecho humano inherente a la persona.

Si bien es cierto, dentro del Código de Trabajo específicamente en el Artículo 197 inciso j), se encuentra regulada la obligación de que existan lugares o establecimientos adecuados para los trabajadores, tal disposición actualmente no genera expectativas para los trabajadores de las empresas de maquilas, toda vez que dicha norma legal establece la obligación pero no una sanción drástica para su cumplimiento.

En síntesis, es necesario la reforma del inciso j) del Artículo 197 del Código de Trabajo, por parte del Congreso de la República de Guatemala, con la finalidad de que el Estado cumpla con su obligación de proteger a la persona estableciendo una sanción drástica al patrono que incumpla con la obligación de tener instalaciones adecuadas para ingerir alimentos, con el objeto de lograr el bien común, y ese bien común generaría satisfacción para los intereses de los trabajadores de las empresas textiles. Aunado a ello, tendrían la expectativa de sentirse protegidos jurídicamente y consecuentemente habrá mayor crecimiento en la producción de labores en dichas empresas, en tal virtud, no solo se beneficiaría los trabajadores sino también los patronos.



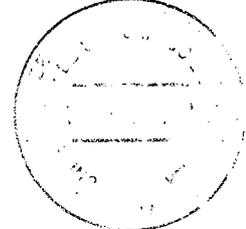


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala existen empresas textiles que no cuentan con instalaciones destinadas para ingerir alimentos para los trabajadores del sector laboral; de tal manera que el trabajador vive un riesgo inminente, debido a que en la ley laboral se encuentra vigente la disposición señalada de que patronos tengan instalaciones en los centros de trabajo de producción textil, sin embargo, puede decirse con certeza que la tutelaridad no es positiva, lo que pone en entredicho y crea incertidumbre para el trabajador de maquila, tal disposición, tornándose así la no materialización del principio de tutelaridad y solo es como una sugerencia para el patrono lo contemplado en el Artículo 197 inciso j, en virtud, que no existe una coerción por parte del Estado que tal disposición legal se cumpla por parte del empleador.

La posible solución a lo expuesto, es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo y Previsión social, cumpla con su obligación atribuida por el Código de Trabajo, de velar para que los empleadores tengan instalaciones adecuadas para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos a efecto de materializar el principio de tutelaridad. Aunado a ello, también es importante que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 197 inciso j) del Código de Trabajo, con la finalidad de sancionar drásticamente al patrono que incumpla con la normativa legal, toda vez que actualmente no existe una sanción pecuniaria o patrimonial, en virtud que no existe coercibilidad para su cumplimiento, en tal virtud, tal coercibilidad, deviene no únicamente de imponer una obligación, sino que debe estar acompañada tal prohibición o facultad, de una sanción.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1968.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix, 2006.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencias Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1991.

Manual de Organización, Inspección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: (s.e), 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

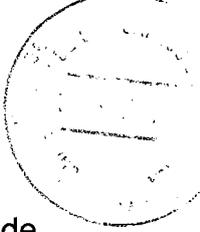
RAMOS DONAIRE, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Unsua, 1995.

Legislación:

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

Convenio 148 relativo sobre el medio ambiente de trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 1970.

Código Civil. Decreto Ley 106, de jefe de Gobierno de la República, 1963.



Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, de jefe de Gobierno de la República, 1964.

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