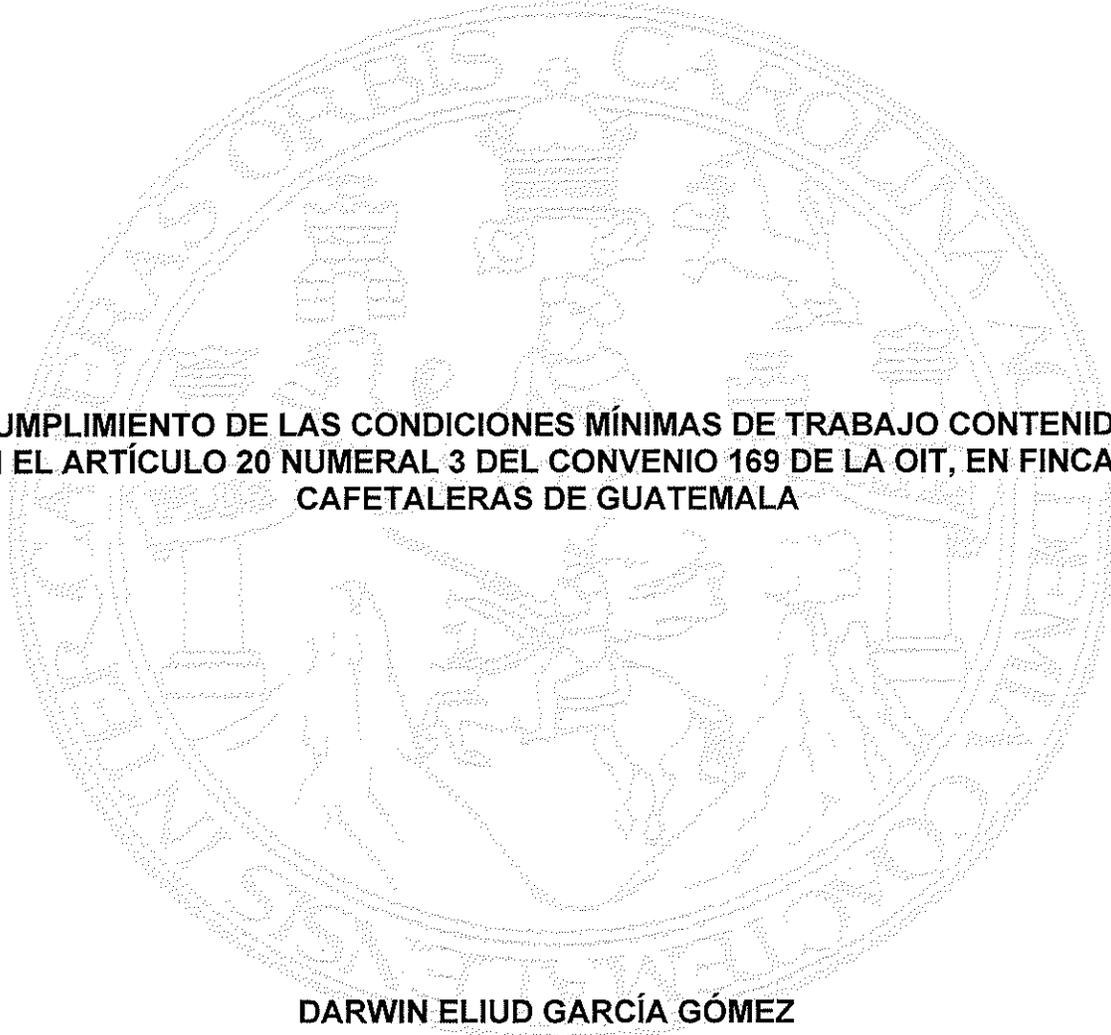


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



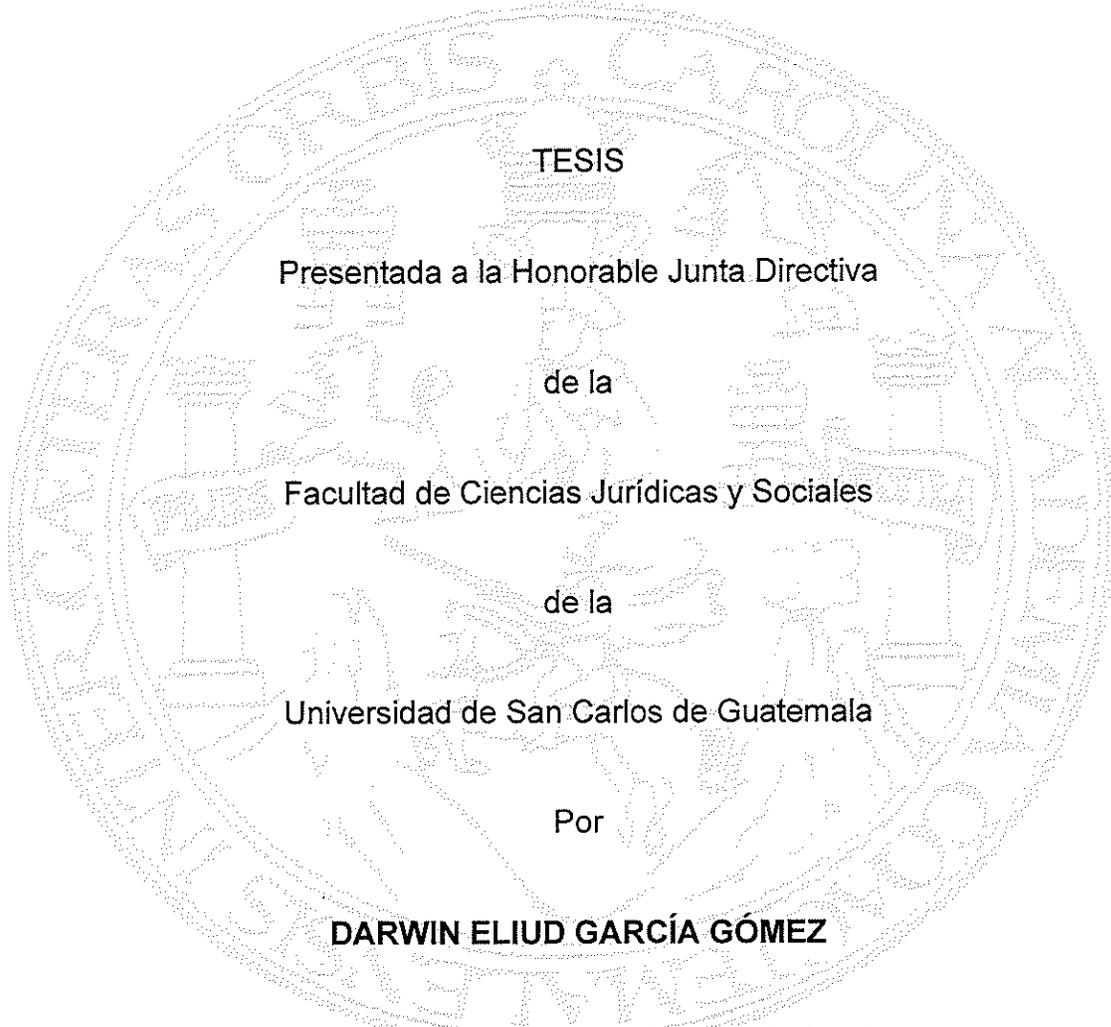
**INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO CONTENIDAS
EN EL ARTÍCULO 20 NUMERAL 3 DEL CONVENIO 169 DE LA OIT, EN FINCAS
CAFETALERAS DE GUATEMALA**

DARWIN ELIUD GARCÍA GÓMEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2023

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

**INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO CONTENIDAS
EN EL ARTÍCULO 20 NUMERAL 3 DEL CONVENIO 169 DE LA OIT, EN FINCAS
CAFETALERAS DE GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DARWIN ELIUD GARCÍA GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Henry Estuardo González y Gonzales
Vocal: Lic. Jorge Melvin Quilo Jauregui
Secretario: Lic. Bladimir Eduardo Gómez Mérida

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rubén Castillo Mazariegos
Vocal: Licda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Secretario: Lic. Roberto Bautista

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).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO 5-5



REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 30/06/2021



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. tres de junio de dos mil veintiuno

Atentamente pase al (a) profesional **JUAN CARLOS PÉREZ DÍAZ** para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **DARWIN ELIUD GARCÍA GÓMEZ**, con carné **201601847** intitulado **INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 20 NUMERAL 3 DEL CONVENIO 169 DE LA OIT, EN FINCAS CAFETALERAS DE GUATEMALA**. 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.




~~Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez~~
Vocal en sustitución del Decano



Fecha de recepción: 09/09/2022

(f) _____
Asesor (a)
(Firma y Sello)

Lic. Juan Carlos Pérez Díaz
Abogado y Notario
Colegiado 11674



Guatemala 24 de noviembre del año 2022

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



Respetable Dr. Herrera Recinos:

Por medio de la presente y deseándole éxitos en sus labores me dirijo a usted con el fin de dar cumplimiento al nombramiento en el cual se me nombra asesor de tesis del alumno: **DARWIN ELIUD GARCÍA GÓMEZ**, con fecha tres de junio del dos mil veintiuno sobre el trabajo de tesis intitulado: **“INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 20 NUMERAL 3 DEL CONVENIO 169 DE LA OIT, EN FINCAS CAFETALERAS DE GUATEMALA.”**, del cual procedo a emitir el correspondiente dictamen.

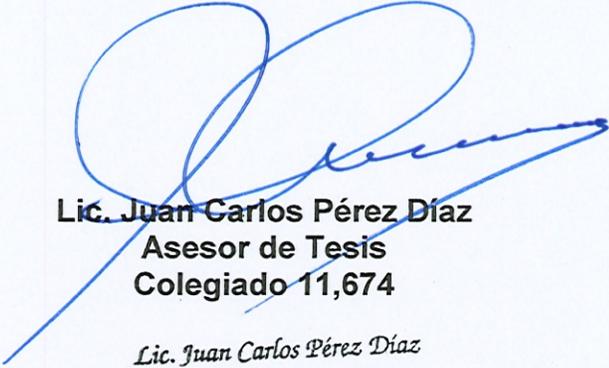
- a) El estudiante llevó a cabo una evaluación exhaustiva de documentos y aspectos legales. Durante la tutoría y en el transcurso de la elaboración de su tesis, demostró sus habilidades de investigación, empleando las técnicas bibliográficas y documentales, así como los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético. Además, se realizó una recopilación bibliográfica adecuada al tema abordado.
- b) Se recopiló información relevante de diversas leyes comparadas, constituyendo así un valioso respaldo para la promulgación de propuestas legislativas en el ámbito científico. Además, se abordaron las instituciones jurídicas relacionadas con el tema desarrollado, así como diversas definiciones y doctrinas pertinentes. Asimismo, se analizó el marco legal correspondiente a la materia, el cual puede servir como base sólida y fundamentada para futuras investigaciones. Los objetivos propuestos fueron logrados y se comprobó la hipótesis formulada.
- c) El estudiante aceptó las modificaciones sugeridas durante la elaboración de la tesis y contribuyó al trabajo con sus propias opiniones y criterios, los cuales enriquecieron la investigación. Estas aportaciones se caracterizaron por ser planteamientos serios y ordenados, demostrando un sólido dominio de un criterio jurídico propio.
- d) En cuanto a la conclusión discursiva, considero que se ajusta al tema investigado y se empleó una redacción apropiada, abordando cuatro capítulos. Además, las citas bibliográficas están debidamente vinculadas con la bibliografía. Cabe mencionar que no existe ningún parentesco entre el asesor y el estudiante en términos legales.

Lic. Juan Carlos Pérez Díaz
Abogado y Notario
Colegiado 11674



La tesis presentada por el sustentante cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo tanto, emito un **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda dar continuidad al procedimiento correspondiente, a fin de ser evaluada posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, como paso previo para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente



Lic. Juan Carlos Pérez Díaz
Asesor de Tesis
Colegiado 11,674

Lic. Juan Carlos Pérez Díaz
Abogado y Notario



Guatemala 11 de mayo de 2023

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



Dr. Herrera Recinos:

Le doy a conocer que llevé a cabo las respectivas revisiones de manera virtual a la tesis del estudiante **DARWIN ELIUD GARCIA GÓMEZ**, con carné número 201601847, que se denomina **“INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 20 NUMERAL 3 DEL CONVENIO 169 DE LA OIT, EN FINCAS CAFETALERAS DE GUATEMALA”**.

La tesis cumple con lo establecido en el instructivo correspondiente de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le indico que las modificaciones sugeridas fueron llevadas a cabo, por lo cual procede Emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Alexander Fernando Cárdenas Villanueva
 Docente Consejero de Estilo





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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DARWIN ELIUD GARCÍA GÓMEZ, titulado INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 20 NUMERAL 3 DEL CONVENIO 169 DE LA OIT, EN FINCAS CAFETALERAS DE GUATEMALA. 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/SAQO

[Handwritten signature in blue ink]



[Handwritten signature in black ink]



[Handwritten signature in black ink]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por todas sus bendiciones y misericordia mostrada a lo largo de la vida guiándome con su ternura infinita.
- A MI MADRE:** Evelyn Alejandra Gómez Escobar, por ser el ejemplo más grande de amor, entrega y dedicación, gracias por forjarme como un hombre de bien, por haberme enseñado a soñar en grande, sin ti este logro no se hubiera concretado, te quiero mucho.
- A MIS ABUELOS:** Alejandro Gómez y Floridalma Escobar, por recibirme y estar conmigo incondicionalmente, en todo momento.
- A MI ESPOSA:** Angelline Dalíe Palacios Martínez, con el más profundo y sincero amor. Gracias por todo, mi éxito también es tuyo, te amo para siempre.
- A MI HIJO:** Nicolás Eliud García Palacios, eres una luz y felicidad en la vida de tus papás, lucha siempre por tus sueños.
- A MI HERMANA:** María Alejandra Gómez Escobar, que este logro sea una motivación para alcanzar tus sueños y objetivos.
- A MIS TÍAS:** Eugenia Gómez (Sheny), por ser más que una segunda madre, todo su apoyo y cariño siempre



estaré agradecido y Heidy Lisseth Gómez (Q.E.P.D), lo logramos.

A MIS AMIGOS:

Los cuales tuve la oportunidad de conocer en este paso por la Facultad fue un gusto pasar con ustedes momentos tanto de alegría como tristeza y salir siempre triunfadores, gracias por formar parte de mi vida, en especial a Estuardo (Presi).

A LOS PROFESIONALES:

Licenciado Gilmar Israel Mérida Cano, Doctor Sergio René Rodas, Licenciado Henry Arriaga y al Licenciado César Calmo Cush.

A MIS DOCENTES:

En especial a la Licenciada Evelyn Cano y Juan Carlos Pérez Díaz por ser inspiración para alcanzar la excelencia.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por albergarme en sus aulas y haber hecho de mí un profesional y a La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por cultivar en mí el espíritu del saber, dándome la base para edificar mi futuro, a donde quiera que vaya siempre la llevaré en el corazón.



PRESENTACIÓN

El Convenio 169 de la OIT es un instrumento jurídico internacional que busca tutelar y promover los derechos de los pueblos indígenas y tribales debido a que estos son continuamente explotados en comparación a la población tradicional obligados a realizar trabajos riesgosos que ponen en peligro su seguridad por jornadas exhaustivas en función que debido a la alta necesidad económica ellos aceptan laborar bajo estas condiciones sin recibir protección por las autoridades laborales del país. La rama jurídica en estudio fue el derecho laboral, habiéndose llevado una investigación cualitativa.

En el caso de las fincas cafetaleras de Guatemala la explotación laboral continua en ciertos grupos sociales en especial en los trabajadores indígenas, lo cual presenta una clara violación a lo contenido dentro del Convenio 169 de la OIT como se dio a conocer al dar a conocer el objeto de la tesis. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores de fincas cafetaleras. El aporte académico dio a conocer que los mismos enfrentan condiciones laborales precarias, bajos salarios, largas jornadas, falta de seguridad laboral y limitaciones a los servicios básicos y a la protección jurídica de la normativa laboral guatemalteca. Además, para abordar esta situación es necesario que el Estado de Guatemala busque cumplir con las obligaciones internacionales a las cuales el país está suscrito esto para poder asegurar y garantizar el cumplimiento de la obligación patronal de cumplir con los requerimientos que exige la legislación vigente durante el año 2022, para que se establezca la protección y seguridad de todos los trabajadores en Guatemala.



HIPÓTESIS

El Estado de Guatemala ha presentado altos índices de vulneración a las condiciones mínimas de trabajo en fincas cafetaleras del país obstaculizando el progreso y la protección que tutela el derecho laboral. Esta actividad vulnera directamente el Convenio 169 de la OIT, en su Artículo 20, numeral 3, por la explotación laboral continua a grupos sociales en diferencia a los demás ciudadanos que si gozan de sus derechos laborales completamente.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis planteada se comprobó por la alta existencia de casos en los cuales se observa explotación laboral a los grupos sociales más débiles aprovechándose de su condición económica obligándoles a aceptar cualquier denigrante condición laboral vulnerando así el Convenio 169 de la OIT, en su Artículo 20, numeral 3. Esto porque no a todos los ciudadanos les respetan las condiciones laborales de igual manera.

En el desarrollo del cuerpo estructural del siguiente trabajo investigativo se recolecto información de fuentes fiables utilizando los respectivos métodos de investigación; analítico, sintético y deductivo. Como también el uso de las técnicas bibliográficas y documentales las cuales orientaron esta investigación dejando clara y entendible la problemática existente, así como su posible solución.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición de derecho de trabajo.....	1
1.2. Objeto del derecho de trabajo.....	4
1.3. Finalidad del derecho de trabajo.....	7
1.4. Características del derecho de trabajo.....	8
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	11

CAPÍTULO II

2. Relación laboral y condiciones de trabajo.....	17
2.1. Definición de relación laboral.....	17
2.2. Definición de contrato de trabajo.....	20
2.3. Sujetos en la relación laboral.....	22
2.4. Derechos del trabajador en la legislación guatemalteca.....	28
2.5. Condiciones de trabajo en la relación laboral.....	30

CAPÍTULO III

3. Análisis del Convenio 169 de la OIT.....	33
3.1. Antecedentes.....	33
3.2. Contenido del Convenio 169 de la OIT.....	38



3.3. Guatemala y el convenio 169 de la OIT.....	40
3.4. Opinión consultiva sobre el Convenio 169 de la OIT.....	43

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo contenidas en el Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT, en fincas cafetaleras.....	47
4.1. Análisis del Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT.....	47
4.2. El trabajo en las fincas cafetaleras en Guatemala.....	52
4.3. Problemática en las fincas cafetaleras en Guatemala ante la vulneración de derechos laborales.....	55
4.4. El incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo contenidas en el Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 OIT, en fincas cafetaleras en Guatemala.....	58
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN



El tema desarrollado abordó las carencias con las cuales el sistema de justicia laboral de Guatemala opera a causa del incumplimiento de los supuestos contenidos dentro del Convenio 169 de la OIT, en su Artículo 20, numeral 3, por lo que se hace necesario establecer mecanismos adecuados que accionen en contra de estas beligerantes violaciones a la ley laboral para que sea brindada justicia y seguridad en las condiciones para laborar de los trabajadores en fincas cafetaleras de Guatemala.

Corresponde al sistema de justicia laboral actuar para fiscalizar las condiciones con las que laboran los trabajadores en las fincas cafetaleras de Guatemala; pero esta actividad y función que desarrolla el Estado de Guatemala no es respetada ni cumplida en la realidad social del país ya que son vulnerados los principios de la ley laboral por las pésimas condiciones con las que las personas se ven obligadas a laborar.

La crisis económica que atraviesa el país y los altos niveles de desempleo obligan a las personas de las áreas rurales en donde operan las fincas cafetaleras a aceptar trabajos forzados, riesgosos y de baja remuneración aprovechándose así los patronos de la necesidad existente y brindando condiciones en donde los operarios de la finca son totalmente explotados.

El análisis realizado sobre las condiciones laborales y los medios que impulsan a los trabajadores de las fincas cafetaleras a aceptar estas denigrantes condiciones muestra la urgencia con la que deben actuar las instituciones y organismos competentes para un adecuado manejo de una pronta solución que brinde seguridad y tutela jurídica a los trabajadores sin que se vea afectada su fuente laboral, actuando de manera coercitiva impulsando leyes que delimiten y beneficien a este sector olvidado de guatemaltecos trabajadores como se demostró con la hipótesis formulada.

El Estado de Guatemala para garantizar el bienestar de la población debe realizar un profundo estudio y análisis sobre los supuestos sociales que motivan las acciones y los



hechos que vulneran a los trabajadores guatemaltecos en las fincas cafetaleras. La realización de una investigación profunda es un objetivo medio, para poder determinar los inicios de un cambio en los sectores de la población que actualmente sufre explotación laboral.

El Estado de Guatemala debe velar por el cumplimiento de los convenios internacionales a los cuales esta suscrito ya que dentro del cuerpo normativo laboral esta garantizada esta protección para todos los ciudadanos del país, por lo que es necesario realizar mejoras al sistema de justicia laboral que otorguen la debida seguridad y certeza a los trabajadores. Esto con el fin de que se cumplan las jornadas establecidas, las condiciones de seguridad adecuadas y las remuneraciones salariales justas, según las actividades realizadas.

El trabajo desarrollado se encuentra compuesto de cuatro capítulos los cuales están organizados de manera consecuente; ampliando la información, agregando valor a la información y llevando un sentido lógico y determinante para brindar un adecuado aporte académico que sustenta las debilidades operativas y técnicas del sistema de justicia laboral en Guatemala y la necesidad de mejorar los mecanismos de protección y tutela de los trabajadores en fincas cafetaleras de Guatemala.

El primero organiza los aspectos del derecho laboral, su definición, objeto, finalidad, características y principios; el segundo, determina la relación laboral y las condiciones de trabajo y sus definiciones, sujetos, derechos y condiciones; el tercero, desarrolla un análisis realizado al Convenio 169 de la OIT, sus antecedentes, contenido y la relación que tiene con Guatemala; el cuarto, determina el incumplimiento existente del país sobre los supuestos contenidos en el Artículo 20 numeral 3 del Convenio 169 de la OIT.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

El ámbito del derecho laboral se erige como una disciplina intrínsecamente vinculada al derecho público en la esfera de la ciencia jurídica. Convencionalmente, se designa como derecho del trabajo o, de igual modo, como derecho social. Su misión fundamental reside en la determinación y salvaguardia de los derechos y deberes emergentes en el seno de las relaciones laborales, con gran importancia en la primacía de la promoción de los derechos fundamentales de la persona.

“Esta rama del derecho ostenta una serie de particularidades inherentes, y es a través de la aplicación de sus axiomas que se visualiza su finalidad esencial. En este contexto, se destaca la autonomía que caracteriza al derecho laboral, la cual habilita una exposición completa de su capacidad para respaldar a los trabajadores en escenarios donde se encuentren vulneradas sus prerrogativas y garantías mínimas”.¹

1.1. Definición de derecho de trabajo

El derecho laboral, tanto en la doctrina como en el ámbito jurídico, ostenta múltiples designaciones. La más comúnmente utilizada es la de derecho del trabajo, aunque en la actualidad, el término derecho social se ha consolidado como un sinónimo adecuado. Esta

¹ Carretero Miramar, José Luis. **Derecho del trabajo**. Pág. 88.



preferencia se debe a su enfoque en la tutela de las relaciones jurídicas que emergen entre empleadores y trabajadores, con la simultánea protección de ambas partes ante el Estado.

Se define al derecho del trabajo como el: “*Corpus iuris* que comprende principios, doctrinas, instituciones y normativas legales destinados a regular y supervisar las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como a resolver las disputas que puedan derivarse de estas interacciones. Su alcance no se limita a establecer y regular derechos y responsabilidades, sino que también proporciona mecanismos para remediar su incumplimiento”.²

Adicionalmente, puede concebirse como un componente del derecho que impone normas coercitivas que rigen la conducta de los individuos en la sociedad. En este contexto, el derecho del trabajo, como una parte integral de este cuerpo normativo, regula tanto las relaciones pacíficas como las conflictivas derivadas del fenómeno social del trabajo asalariado, así como las originadas por las asociaciones sindicales, las cámaras empresariales y otros grupos de empleadores, tanto entre ellos como en su relación con el Estado.

Por lo tanto, no debe considerarse exclusivamente aplicable en el ámbito de las relaciones privadas, a pesar de que estas estén vinculadas al ámbito laboral. La protección que brinda es independiente del contexto de aplicación y persigue la creación de una protección social integral.

² Martínez Sánchez, Joaquín. **Lecciones de derecho laboral**. Pág. 76.



Es esencial reconocer que este derecho surge directamente con la celebración de un contrato de trabajo o del inicio de una relación laboral. “Está impregnado de normas imperativas que limitan la autonomía de la voluntad, dado que las partes involucradas se encuentran en una manifiesta desigualdad económica. Los deseos de las partes respecto a la relación laboral no son determinantes, ya que esta se rige exclusivamente por las normas legales complementarias en protección de la parte más vulnerable”.³

Otra definición indica que es el: “Conjunto de principios y normas jurídicas destinadas a guiar la conducta humana en un ámbito social específico, limitado al trabajo realizado por trabajadores asalariados, incluyendo todas las implicaciones que surgen de esta premisa básica, con un enfoque intencional en lo jurídico. Desde esta perspectiva, se anota la primacía de lo regulado por la ley sobre cualquier acuerdo que pudiera menoscabar los derechos de los trabajadores”.⁴

En conclusión, el derecho del trabajo se centra en las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, independientemente de si estas ocurren en el ámbito público o privado. Sus elementos distintivos a saber son la libertad y personalidad del trabajo, la relación de dependencia caracterizada por la subordinación y la remuneración como contraprestación, proporcionando una visión completa de su alcance. Adicionalmente, se clasifica en tres ramas principales: el derecho individual de trabajo, que regula las relaciones entre los individuos trabajadores y los empleadores; el derecho colectivo de

³ Ortega Prieto, Eduardo. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 50.

⁴ *Ibíd.* Pág. 71.



trabajo, que aborda las relaciones de grupos, incluyendo sindicatos y organizaciones de empleadores, así como su interacción con el Estado; y el derecho administrativo y procesal de trabajo, que rige los procedimientos administrativos en el ámbito laboral, como aquellos aplicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como los procesos judiciales relacionados con conflictos laborales, tanto individuales como colectivos.

1.2. Objeto del derecho de trabajo

“El derecho laboral también conocido como derecho del trabajo, reviste un inmenso valor y goza de un reconocimiento social significativo debido a la intensa protección que brinda a los individuos que operan como actores en este ámbito. En términos generales, dentro de cada relación jurídica, se establece la premisa de igualdad en cuanto a derechos y deberes entre las partes involucradas, sin permitir la preeminencia de ninguna sobre la otra”.⁵

Resulta imperativo evitar cualquier manifestación de inferioridad por parte de cualquiera de los sujetos en una relación jurídica. En el ámbito del derecho laboral, estas relaciones están intrínsecamente ligadas a un grado de subordinación que recae principalmente sobre los trabajadores, emanando de la necesaria sumisión ante el empleador.

Consecuentemente, la importancia y el valor del derecho laboral se concentran en la identificación de posibles situaciones de vulnerabilidad que puedan afectar al trabajador y

⁵ Roqueta Buj, Marisol. **La reestructuración laboral**. Pág. 90.



en la promulgación de normativas que establezcan salvaguardias para contrarrestar cualquier manifestación de desigualdad en estas relaciones jurídicas. Por lo tanto, es más claro definir su objeto, el cual se circunscribe a este panorama.

“El objeto del derecho laboral, en palabras precisas, radica en el estudio y la regulación de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores a raíz de contratos o relaciones laborales, así como en el establecimiento y regulación de instituciones necesarias para resolver disputas entre ambas partes y en la elaboración y sistematización de la doctrina propia de esta rama jurídica”.⁶ Todo esto se lleva a cabo con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en un contexto de armonía social entre las partes involucradas. Es importante destacar que en ningún caso se busca abandonar o desproteger a los empleadores, ya que esta área del derecho también les confiere derechos además de imponerles obligaciones.

Curiosamente, el logro del objeto del derecho laboral se fundamenta en la creación de una unidad de intereses, aunque esta parece ser actualmente difícil de alcanzar debido a que cada sujeto se enfoca en sus propias necesidades y a menudo excluye consideraciones sobre empatía, eficiencia y productividad. Esta dinámica a largo plazo perjudica a los mismos actores involucrados en las relaciones laborales. Una medida para contrarrestar este escenario consiste en difundir más ampliamente el conocimiento sobre esta rama del derecho y la relevancia del cumplimiento de su objeto.

⁶ *Ibíd.* Pág. 96.



La obligación de familiarizarse con el derecho laboral no puede limitarse únicamente a juristas y tratadistas, jueces y autoridades administrativas laborales, dado que el derecho laboral se dirige a los trabajadores, siendo esencial que cada trabajador se involucre en su estudio en profundidad.

Esto permite a los trabajadores conocer sus derechos y deberes, así como exigir el pleno cumplimiento de las garantías que de ellos se desprenden. Sin embargo, este estudio no debe quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo.

A lo largo de los años, se ha llegado a considerar que el estudio y la divulgación del derecho laboral se limita a la lectura de leyes, pero se ha descuidado la verdadera y oportuna interpretación de las mismas. Mientras no exista una comprensión precisa del derecho laboral, resulta casi inalcanzable cumplir plenamente con su objeto, lo que lo relegaría a un ideal distante de las relaciones laborales.

En este sentido, la educación laboral adquiere una relevancia fundamental al definirse como el proceso de desarrollar las facultades y habilidades físicas, intelectuales y morales de las personas.

Las mismas son relacionadas con el ámbito laboral para que posean el conocimiento, comprensión y capacidad de interpretación de las diversas teorías, principios, doctrinas, leyes y jurisprudencia vinculada a la actividad laboral. Por tanto, es esencial complementar el objeto del derecho laboral con el desarrollo de una educación laboral eficaz y oportuna.



1.3. Finalidad del derecho de trabajo

La finalidad del derecho laboral no se aparta, en modo alguno de su finalidad. Es imperante comprender que, para el ámbito jurídico laboral, resulta esencial la mejora de las condiciones de los sujetos involucrados en las relaciones laborales. Estas condiciones abarcan una variedad de esferas que no se limitan exclusivamente al ámbito laboral, sino que también abarcan aspectos económicos, sociales e incluso el nivel de vida de los trabajadores.

Con este enfoque, se persigue el establecimiento y mantenimiento de una armonía sólida y precisa en las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Cuando ambas partes cumplen con sus respectivas obligaciones, se facilita el ejercicio de los derechos laborales y se minimiza, en gran medida, la posibilidad de vulneraciones. Por tanto, resulta imperativo que esta rama del derecho cumpla con su objeto para lograr un alcance más efectivo en su finalidad.

“Un conflicto que limita el logro de la finalidad del derecho laboral radica en la falta de capacitación y preparación por parte de los empleadores. Es poco razonable exigir el cumplimiento de obligaciones cuando se carece de conocimiento sobre las mismas. Esta situación crea un entorno propicio para la vulneración de los derechos de los trabajadores y restringe el ejercicio de sus prerrogativas”.⁷

⁷ Peña Toharia, María Esther. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 55.



En este contexto, es apropiado enfatizar la importancia que el Estado realice campañas educativas efectivas que puedan lograrse mediante políticas públicas específicas. Estas políticas deben abordar las necesidades concretas y relevantes en el ámbito de las relaciones laborales contemporáneas. Si el Estado contribuye al suministro de empleo, seguridad laboral y estabilidad en el ámbito laboral, estará respaldando la finalidad del derecho laboral y mitigando las causas del desempleo y subempleo.

Como se ha señalado, la adquisición de nuevos conocimientos es de suma importancia y es aún más beneficiosa cuando provienen de diversas fuentes y perspectivas. La relevancia de proporcionar educación en cualquier contexto de la vida es que contribuye a prevenir violaciones de la ley y promueve una comprensión adecuada y una sólida asimilación de conocimientos. En el ámbito laboral, es esencial contar con una educación sólida en lo que respecta a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación vigente. Esto no se limita a la divulgación de contenido, sino que implica una interpretación y análisis apropiados.

1.4. Características del derecho de trabajo

El derecho laboral también conocido como derecho de trabajo, presenta una serie de características destinadas a destacar sus aspectos más significativos. A través de estas características, se pretende abordar tanto las generalidades como las especificidades que definen su ámbito de aplicación. El propósito subyacente es lograr una comprensión exhaustiva, análisis y aplicación efectiva de esta rama del derecho.



Desde la perspectiva doctrinaria, es esencial comenzar con las características generales, dado que un entendimiento adecuado de estas resulta fundamental para una aplicación eficaz. En primer lugar, el derecho laboral se distingue por su autonomía. Esta autonomía se deriva de su posesión de un conjunto de leyes propias, sometiéndose, por tanto, a su regulación específica. Además, opera bajo sus propios principios, instituciones y métodos para la determinación de la verdad en asuntos relacionados con el ámbito laboral.

A pesar de ser una rama de la ciencia del derecho y, por lo tanto, estar interconectado con ella, el derecho laboral se destaca por su independencia. Este derecho laboral no depende de otras ramas legales para su existencia, ya que cuenta con un campo de aplicación autónomo en las relaciones laborales. Su autonomía es evidente al subsistir por sí mismo, sin requerir la intervención de otras áreas del derecho para su aplicación.

Dentro de esta característica, es crucial enfatizar la autonomía legislativa del derecho laboral, fundamentada en la Constitución Política de la República de Guatemala. Esta Constitución establece los derechos mínimos y fundamentales de los trabajadores, que forman la base de la legislación laboral. El derecho laboral complementa su autonomía legislativa con jurisdicción y administración propias, dirigidas por tribunales específicos. Esto se traduce en que el derecho laboral posee sus propios procedimientos y leyes, junto con un tribunal competente para abordar asuntos dentro de su jurisdicción.

Además de manifestarse como una característica en el ámbito legal, la autonomía en el derecho laboral se refleja en el ámbito científico y educativo, contribuyendo a la autonomía



profesional. Este aspecto promueve que el derecho laboral sirva de inspiración a otras ramas del derecho, enfocándose en sus propios objetivos para mejorar las condiciones de los trabajadores y, en última instancia, la coexistencia social y laboral.

Otra característica esencial y general del derecho laboral es su naturaleza conciliatoria. Su esencia radica en la capacidad de prevenir conflictos o facilitar soluciones rápidas y factibles para resolverlos. Uno de los métodos más eficaces para lograr la conciliación es a través de acuerdos de indemnización.

“La conciliación se define como un acto jurídico que sirve como un mecanismo para resolver conflictos entre las partes involucradas. En este proceso, las partes llegan a un acuerdo que busca resultados justos para ambas partes, ya sea a través de fórmulas propuestas por las partes mismas o por un conciliador designado”.⁸

La tercera característica general del derecho laboral es su naturaleza protectora o tutelar. Su objetivo fundamental es proteger a los trabajadores, que son los sujetos que prestan servicios en una relación de dependencia.

La protección del trabajador es la razón de ser del derecho laboral, que se origina en la respuesta a los excesos y abusos en el ámbito laboral, como las jornadas laborales excesivas, los salarios inadecuados y las violaciones de los derechos laborales, lo que en última instancia puede resultar en despidos.

⁸ Del Valle Arrieta, Francisco Javier. **Bases para el estudio laboral**. Pág. 68.



La cuarta característica se refiere a la autorregulación a través de los convenios colectivos. El derecho laboral permite que las partes involucradas en la relación laboral creen sus propias normas siempre que estas no contradigan la legislación laboral. En ocasiones, esto puede llevar a condiciones y reglas que favorezcan únicamente al empleador, lo que puede afectar a los trabajadores.

Además de estas características generales, existen características específicas que se reflejan en la legislación guatemalteca. Estas incluyen el enfoque tutelar hacia los trabajadores, centrado en remediar la desigualdad económica y la creación de garantías sociales irrenunciables en beneficio del trabajador.

El derecho laboral también se caracteriza por ser realista y objetivo, orientado a estudiar a las personas en su contexto social y a promover la equidad y la resolución de problemas con una perspectiva social. Otras características notables incluyen su naturaleza de derecho público, dada su relevancia para el interés social y colectivo, y su naturaleza democrática, ya que busca dignificar económica y moralmente a los trabajadores, promoviendo la armonía social y económica.

1.5. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho laboral son: "Directrices fundamentales e inmodificables que establecen los cimientos sobre los cuales se sustenta todo el marco normativo en el ámbito laboral. A través de estos principios, se busca alcanzar la dignificación económica y moral



de los trabajadores, al mismo tiempo que se respetan los legítimos intereses de los empleadores. Estos principios deben inspirar y orientar todo el sistema legal laboral hacia un objetivo común”.⁹

En primer lugar, se encuentra el principio "*in dubio pro-operario*", que establece que, en caso de que una norma sea ambigua o pueda interpretarse de múltiples maneras, el juez debe inclinarse hacia la interpretación más favorable al trabajador. En segundo lugar, se sostiene que siempre debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, complementando el principio anterior. En tercer lugar, se destaca la necesidad de preservar las condiciones más beneficiosas para el trabajador, estableciendo que cualquier modificación debe ampliar y no disminuir sus derechos.

Entre los principios fundamentales del derecho laboral, se encuentra el principio protector. Su propósito central radica en salvaguardar la dignidad del trabajador como ser humano. Se manifiesta a través de diversas técnicas diseñadas para equilibrar las desigualdades preexistentes entre el trabajador y el empleador, evitando que aquellos que se encuentran en una posición de dependencia jurídica sean víctimas de abusos que menoscaben su dignidad, debido al desequilibrio económico entre las partes. La aplicación de este principio implica tres elementos clave.

Este principio protector se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que todos los actos o estipulaciones que

⁹ Bodas Martín, Ricardo. **La regulación del mercado laboral**. Pág. 108.



impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos otorgados a los trabajadores por la Constitución, el Código de Trabajo u otras leyes laborales, son nulos de pleno derecho y no obligan a las partes.

Esto incluye disposiciones contenidas en reglamentos internos de trabajo, contratos laborales y otros acuerdos, así como tratados internacionales ratificados por Guatemala en relación al trabajo.

Adicionalmente, el Artículo 17 del Código de Trabajo dispone que, al interpretar dicho código y otras leyes laborales, se debe primordialmente considerar el interés de los trabajadores en armonía con el bienestar social. Es esencial que los jueces comprendan la importancia de aplicar este principio de manera adecuada y efectiva cuando sea necesario.

Otro principio relevante es la irrenunciabilidad de los derechos. Este principio establece que los trabajadores no pueden renunciar libremente a los derechos otorgados por normas laborales imperativas, y cualquier renuncia en este sentido se considera nula.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales se basa en la premisa de que, en muchas ocasiones, los trabajadores pueden verse presionados a renunciar a sus derechos debido a su desventaja social y económica en relación con sus empleadores. Por lo tanto, este principio tiene como objetivo prevenir que los trabajadores acepten renunciaciones que disminuyan sus derechos.



El principio de continuidad de la relación laboral establece que se debe mantener la fuente de empleo siempre que el trabajador cumpla con sus obligaciones contractuales. Esto brinda seguridad económica y psicológica al trabajador, ya que puede conservar su empleo mientras cumple con sus compromisos contractuales. En caso de duda sobre la continuidad o duración del contrato laboral, se resuelve a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

El principio de primacía de la realidad establece que los hechos reales deben prevalecer sobre las formas o acuerdos escritos. Este principio enfatiza que, en el derecho laboral, lo que sucede en la práctica tiene prioridad sobre los documentos suscritos por las partes. Esto garantiza que las partes no puedan eludir sus responsabilidades legales a través de acuerdos escritos que no reflejen la realidad de la relación laboral.

El principio de buena fe implica que las partes actúen de manera honesta y ética desde el inicio de la relación laboral, durante su desarrollo y en la resolución de cualquier conflicto que pueda surgir. Se trata de un principio de conducta recíproca que busca mantener un ambiente laboral justo y respetuoso.

El principio de no discriminación e igualdad de trato prohíbe cualquier forma de discriminación basada en características como el sexo, religión, estado civil, raza, opiniones políticas, afiliación sindical, edad y otras. Este principio busca garantizar que todas las personas sean tratadas con igualdad y que no se les discrimine en el entorno laboral.



Por último, el principio de equidad busca garantizar que la ley se aplique de manera justa y equitativa en casos de conflictos laborales. Esto se relaciona con la justicia social y busca asegurar que se respeten los derechos y las condiciones de trabajo de los empleados. En Guatemala, este principio está respaldado por el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En resumen, los principios del derecho laboral establecen las bases éticas y legales fundamentales que rigen las relaciones laborales, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo un ambiente laboral justo y equitativo. Estos principios son esenciales para garantizar la dignidad y los intereses legítimos tanto de los trabajadores como de los empleadores.



CAPÍTULO II



2. Relación laboral y condiciones de trabajo

La relación laboral: "Constituye el lazo que une al trabajador con su empleador o patrono, asegurando así una administración apropiada y adecuada de las circunstancias laborales. El contrato de trabajo se perfecciona en el momento en que se inicia la relación laboral, si bien este último no es un requisito esencial para la existencia de aquella".¹⁰

En el marco de la relación laboral, se establecen las condiciones que deben ser consideradas por las partes involucradas. Estas condiciones pueden ser de naturaleza general, fundamental o sujeta a modificación. Su propósito es garantizar la correcta ejecución de las obligaciones y la plena realización de los derechos sin que se produzcan vulneraciones.

2.1. Definición de relación laboral

Desde la perspectiva de la legislación guatemalteca, la relación laboral reviste una importancia, dado que sirve como el cimiento sobre el cual se erige la prestación de un servicio o la ejecución de una obra por parte del trabajador en favor del patrono. La relación laboral, en esencia, representa la base sobre la cual se establecen los derechos y las obligaciones contempladas en el marco del derecho laboral.

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 142.



Es relevante comprender que esta relación laboral se origina a partir del contrato individual de trabajo, el cual funge como el instrumento formal que consolida los términos contractuales acordados entre las partes, como pueden ser el plazo, la modalidad de ejecución y las condiciones de trabajo, entre otros aspectos. A través de la relación laboral, se concretan las garantías mínimas que han de estar presentes en cualquier contrato laboral.

En congruencia con lo anterior, el Código de Trabajo de Guatemala estipula que el contrato de trabajo alcanza su perfección al momento de iniciarse la relación laboral, la cual se establece con la prestación de servicios o la ejecución de una obra. Algunos enfoques de la doctrina otorgan mayor relevancia a la relación laboral en sí misma en lugar de las formalidades contractuales, pues el marco legal laboral entra en acción automáticamente cuando una persona labora en una relación de subordinación bajo un patrono. Esto impide que las partes puedan convenir de manera completamente libre todas las condiciones de trabajo.

Es crucial entender que, si bien el contrato de trabajo es necesario para el perfeccionamiento de la relación laboral, esta última no está supeditada a la existencia de un contrato formal. En consecuencia, la relación laboral se configura como una entidad que une a dos individuos: el patrono y el trabajador.

La relación laboral se caracteriza por sus elementos fundamentales, los cuales señalan el verdadero núcleo de esta relación. Estos elementos comprenden el factor humano, el



recurso material y el componente jurídico o formal de la actividad. La ausencia de alguno de estos elementos suprimiría la esencia de la relación laboral y la privaría de significado.

Además, es importante destacar la existencia de elementos definitorios que subrayan el propósito y el objeto de toda relación laboral. En primer lugar, se halla la dimensión humana, que reconoce a la persona y sus atributos individuales como esenciales para la relación laboral. En segundo lugar, figura la subordinación laboral, que se manifiesta como la disposición voluntaria del trabajador para obedecer las instrucciones del empleador dentro del contexto de las tareas acordadas.

Esta subordinación concede al empleador la facultad de exigir la prestación personal de servicios y, por tanto, el cumplimiento de las órdenes relacionadas con la ejecución laboral, así como la imposición de condiciones y regulaciones.

En tercer lugar, se destaca el aspecto salarial, que representa el objetivo primordial del trabajo y la razón por la cual una persona decide iniciar una relación laboral. El salario abarca cualquier compensación que el trabajador obtiene a cambio de su labor y se erige como la retribución justa por su trabajo.

Por último, el principio de estabilidad laboral, que garantiza la continuidad, permanencia y regularidad en la relación laboral, concede seguridad económica y psicológica al trabajador. Este principio establece que, en caso de duda sobre la continuidad o la duración



del contrato de trabajo, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

2.2. Definición de contrato de trabajo

“El contrato de trabajo ostenta una trascendental importancia en el contexto de las relaciones laborales. Aunque estas últimas tienen la capacidad de subsistir sin necesariamente requerir la existencia formal de este instrumento, es innegable que su presencia confiere un marco de seguridad y protección fundamental para las partes involucradas”.¹¹

Los contratos de trabajo, en su esencia, contribuyen a una gestión más eficiente de las relaciones laborales y proporcionan una salvaguardia para los trabajadores en la ejecución de sus tareas o la realización de las obras convenidas.

En esencia, el contrato de trabajo establece una unión que abarca tanto el aspecto económico como el jurídico; su propósito radica en garantizar que el trabajador cumpla con las obligaciones que ha asumido ante el empleador.

Esta prestación se materializa mediante la provisión de servicios o, en algunos casos, la ejecución de una obra. La subordinación continua, ya sea inmediata o delegada, se señala como elemento crucial y debe ser compensada con una retribución justa. Es en el contrato

¹¹ Del Valle. *Op. Cit.* Pág. 102.



de trabajo donde se plasman las condiciones laborales que las partes involucradas ~~deben~~ tener en consideración.

En consecuencia, el contrato de trabajo tiene como objeto principal la prestación sostenida de servicios de índole privada con un componente económico. En este proceso, una de las partes otorga una compensación o recompensa a cambio de tener acceso a, o hacer uso de, los servicios profesionales de la otra parte bajo su dependencia o dirección. El contrato laboral sirve como medio para expresar y detallar los derechos y las responsabilidades de ambas partes.

Es innegable que el contrato individual de trabajo, por su misma naturaleza, constituye un vínculo económico-jurídico. Este vínculo está intrínsecamente arraigado a su función primordial, que es representar tanto la relevancia del trabajador como su obligación de cumplir con las disposiciones establecidas para la prestación o ejecución de actividades. Simultáneamente, el empleador asume la responsabilidad de proporcionar un entorno laboral adecuado y de remunerar al trabajador de acuerdo con lo acordado.

Es esencial comprender que, aunque al inicio del proceso exista una cierta libertad para la contratación y aceptación del contrato, las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo ya han sido determinadas en gran medida por el empleador, y es al trabajador a quien corresponde ejercer su voluntad al adherirse al acuerdo propuesto. Es crucial destacar que, independientemente de las condiciones establecidas por el empleador, estas



no pueden menoscabar ni contradecir las disposiciones legales que existen para salvaguardar los derechos del trabajador.

El término "contrato" guarda relación con diversas áreas del derecho y, específicamente, en el Código de Trabajo, Artículo 18, se le define como: "El vínculo económico-jurídico mediante el cual una de las partes (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios personales o a realizar una obra personalmente para la otra parte (el patrono), bajo su continua dependencia".

2.3. Sujetos en la relación laboral

Los sujetos involucrados en la dinámica de la relación laboral conforman el núcleo fundamental que da sentido y sustancia a esta figura legal. En ausencia de dichos sujetos, resultaría imposible establecer la existencia misma de una relación laboral, dado que carecería de individuos a quienes se les puedan atribuir derechos y responsabilidades en el contexto laboral. Así, la esencia de la relación laboral radica en las personas que la componen.

En un sentido general, las relaciones, ya sean laborales u otras, emergen de la interacción entre dos o más sujetos, ya sean de naturaleza natural o jurídica. En el ámbito laboral, convergen diversos actores que pueden desempeñar distintos roles: algunos actúan como protagonistas centrales, mientras que otros adoptan un papel de observadores y verificadores del cumplimiento de las condiciones laborales.



Se tiene que examinar con mayor detalle la figura del patrono o empleador y la del trabajador, ya que son los actores principales e imprescindibles dentro del contexto de la relación laboral. La ausencia de cualquiera de estos dos elementos impide la consolidación de las bases fundamentales que sustentan la relación laboral.

El patrono o empleador, bajo una perspectiva amplia y adecuadamente definida, puede entenderse como: "Toda persona física, aunque también puede incluir personas jurídicas, que, a través del contrato laboral, brinda empleo remunerado a trabajadores que operan bajo una relación de subordinación. El patrono es, en esencia, el propietario y gestor de la empresa, dirigiéndola personalmente o a través de intermediarios, y es comúnmente denominado empleador o empresario".¹²

En primer lugar, se encuentra el principio "*in dubio pro-operario*", que establece que, en caso de que una norma sea ambigua o pueda interpretarse de múltiples maneras, el juez debe inclinarse hacia la interpretación más favorable al trabajador. En segundo lugar, se sostiene que siempre debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, complementando el principio anterior.

En tercer lugar, se destaca la necesidad de preservar las condiciones más beneficiosas para el trabajador, estableciendo que cualquier modificación debe ampliar y no disminuir sus derechos.

¹² *Ibíd.* Pág. 98.



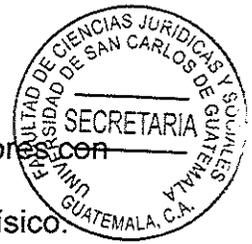
De esta manera, la figura del patrono puede ser tanto por una persona natural como por una entidad jurídica, sin que ello tenga un impacto sustancial en la naturaleza de la relación laboral.

Desde una perspectiva doctrinaria, el concepto de patrono se extiende para abarcar a: "Cualquier persona, tanto natural como jurídica, que mantiene una relación laboral con un trabajador, en virtud de la cual este último realiza servicios o ejecuta una obra bajo la dirección y control continuo del patrono, de conformidad con el contrato celebrado entre ambas partes. Los patronos poseen una ventaja significativa en la relación laboral, derivada de la subordinación inherente de los trabajadores a las condiciones estipuladas en el contrato de trabajo".¹³

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 2, se define al patrono como: "Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". El mismo código establece las obligaciones que recaen sobre este sujeto dentro de la relación laboral, tal como se detalla en el Artículo 61.

Entre las múltiples obligaciones que incumben al patrono, es importante destacar algunas de gran relevancia. En primer lugar, debe dar preferencia, en igualdad de condiciones, a los ciudadanos guatemaltecos en comparación con aquellos que no lo son, así como a quienes han servido de manera satisfactoria en el pasado en relación con aquellos que no

¹³ Montoya Melgar, Alfredo. **Comentario a la reforma laboral**. Pág. 102.



han tenido esa experiencia. En segundo lugar, está obligado a tratar a los trabajadores con la debida consideración, evitando cualquier forma de maltrato, tanto verbal como físico.

En tercer lugar, el patrono tiene la responsabilidad de proporcionar a los trabajadores los materiales, instrumentos y utensilios necesarios para llevar a cabo el trabajo acordado de manera oportuna y en condiciones de calidad adecuadas, reemplazándolos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que no se haya acordado que los trabajadores utilicen sus propias herramientas. En cuarto lugar, el patrono debe compensar al trabajador por el tiempo perdido cuando este no puede trabajar debido a la culpa del empleador.

En quinto lugar, el patrono debe conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ejercer su derecho al voto en las elecciones populares, sin que ello resulte en una reducción de su salario.

Además, el Artículo contempla obligaciones específicas para los trabajadores rurales en relación con aspectos como la provisión de alimentos, agua y la crianza de animales en la finca donde residen y trabajan.

Es importante destacar que las obligaciones del patrono, así como los derechos de los trabajadores, están debidamente establecidos en el Código de Trabajo guatemalteco, con el objetivo de asegurar el cumplimiento y el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores. Esto contribuye a mantener un equilibrio en la relación laboral, a pesar de la desigualdad inherente entre las partes.



El Artículo 3 del Código de Trabajo define al trabajador como: "Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". En contraste con el empleador o patrono, el trabajador es una persona individual y, por lo tanto, debe ser una entidad humana, en lugar de una entidad jurídica.

Desde una perspectiva más doctrinaria, el término trabajador abarca a cualquier individuo que realice esfuerzos físicos o intelectuales con el propósito de satisfacer una necesidad económicamente valiosa, incluso si no logra el resultado deseado.

Esta definición engloba a aquellos sujetos que, bajo un contrato de trabajo, desempeñan tareas de manera continua fuera de su domicilio bajo la supervisión de otro y perciben una remuneración o salario, ya sea conforme a lo acordado en el contrato o de acuerdo con las costumbres o prácticas comunes. Los trabajadores, por naturaleza, están amparados por una protección legal especial.

El Código de Trabajo también estipula una serie de obligaciones que recaen sobre el trabajador. Entre estas obligaciones se incluyen:

- a) Primero: cumplir con el servicio acordado bajo la dirección del patrono o de su representante, sometiéndose a la autoridad de estos en todos los aspectos relacionados con el trabajo.



- b) Segundo, realizar el trabajo con eficacia, atención y cuidado apropiados, de acuerdo con los términos, tiempos y lugares establecidos.
- c) Tercero: devolver al patrono los materiales no utilizados y mantener en buen estado los instrumentos y utensilios proporcionados para el trabajo.
- d) Cuarto: brindar asistencia en caso de siniestros o situaciones de peligro inminente que afecten a personas o intereses del patrono o de compañeros de trabajo, sin derecho a una compensación adicional.
- e) Quinto: guardar la confidencialidad de los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en los que participan directa o indirectamente, especialmente cuando ocupen cargos de alto nivel o tengan responsabilidades relacionadas con la custodia de dicha información.

Estas obligaciones, junto con los derechos que se han otorgado al trabajador, forman un equilibrio esencial en la relación laboral. Los derechos del trabajador son inherentes y deben ejercerse en el marco de la legalidad y con el respaldo y la protección proporcionados por el Estado.

La relación laboral, en última instancia, es aquella que se basa en la colaboración y el respeto mutuo entre el patrono y el trabajador, con el objetivo de lograr un entorno laboral justo y equitativo.



Es relevante subrayar que tanto el Código de Trabajo como otras regulaciones laborales y la jurisprudencia existente en Guatemala establecen una serie de derechos y responsabilidades adicionales tanto para patronos como para trabajadores.

Estas disposiciones legales están diseñadas para garantizar que la relación laboral se desarrolle de manera justa y que los derechos de ambas partes se protejan adecuadamente.

La relación laboral se establece sobre la base de los sujetos involucrados: el patrono o empleador y el trabajador. Cada uno de estos actores desempeña un papel fundamental y está sujeto a una serie de obligaciones y derechos, todos ellos debidamente reglamentados por el Código de Trabajo y otras leyes laborales.

La protección legal brindada a los trabajadores busca establecer un equilibrio en la relación laboral y garantizar que se respeten sus derechos fundamentales, lo que contribuye a la creación de un ambiente laboral justo y equitativo.

2.4. Derechos del trabajador en la legislación guatemalteca

“Los derechos conferidos a los trabajadores reflejan la intervención estatal destinada a prevenir violaciones a la integridad de un sujeto que, dentro del contexto de una relación laboral, podría hallarse en una posición desfavorecida”.¹⁴

¹⁴ Carretero. *Op. Cit.* Pág. 150.



Aunque el trabajador está obligado a someterse a las condiciones previamente establecidas por el empleador, se encuentra amparado por una serie de salvaguardias diseñadas para equiparar las partes en dicha relación.

Los derechos del trabajador se encuentran diseminados en acuerdos individuales, convenios colectivos, tratados internacionales de derechos humanos y en el marco de normativas nacionales, como es el caso del Código de Trabajo.

Un ejemplo claro de esto último puede hallarse en el Artículo 82, inciso e), que garantiza el derecho del trabajador a percibir una pensión en caso de jubilación o enfermedad. Similarmente, el Artículo 85, inciso a), establece el derecho de los dependientes económicos del trabajador a recibir beneficios en caso de fallecimiento mientras está empleado.

De manera general, algunos de los derechos inherentes a los trabajadores comprenden, en primer lugar, el derecho a recibir una remuneración acorde a las funciones desempeñadas y acordadas con el empleador o su representante legal.

En segundo lugar, el derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado cada semana, tras laborar seis días consecutivos, así como en los días festivos oficialmente designados. En tercer lugar, el derecho a trabajar en conformidad con las jornadas laborales establecidas por la ley.



En cuarto lugar, el derecho a percibir una compensación adicional por horas de trabajo extraordinario. En quinto lugar, el derecho a gozar de un período de vacaciones pagadas después de un año de servicio.

Sexto, el derecho a recibir un aguinaldo equivalente al cien por ciento de su salario mensual, abonado al término de cada año calendario. En séptimo lugar, el derecho a ser indemnizado con un monto equivalente a un salario por cada año trabajado en caso de despido justificado.

2.5. Condiciones de trabajo en la relación laboral

Las condiciones que rigen la relación laboral constituyen el fundamento de lo que se persigue que tanto el trabajador como el empleador realicen o proporcionen durante la vigencia de dicho acuerdo. A través de estas condiciones se estipula la naturaleza del servicio que el empleado deberá prestar o la obra que deberá ejecutar, así como lo que el empleador ofrecerá a cambio. Dichas condiciones pueden clasificarse en generales, fundamentales y modificables, cada una de ellas atendiendo a enfoques particulares.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 20 del Código de Trabajo, las condiciones deben entenderse como componentes esenciales de la prestación de servicios o de la ejecución de una obra. Entre las condiciones generales se incluyen: en primer lugar, la naturaleza o el objeto de la labor; en segundo lugar, la manera o el método en que debe llevarse a cabo; en tercer lugar, el período de tiempo en que debe realizarse; en cuarto lugar, el lugar donde



se llevará a cabo la labor y las compensaciones a las que el empleador esté obligado. En toda relación laboral, resulta imperativo que estas condiciones mínimas estén presentes.

Por otro lado, las condiciones fundamentales de toda relación laboral se caracterizan por no poder ser modificadas unilateralmente, a menos que exista un acuerdo expreso entre las partes o que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social otorgue su autorización al respecto. Salvo en tales circunstancias, modificar estas condiciones fundamentales equivaldría a infringir la ley.

Entre las condiciones fundamentales se encuentran aspectos como la remuneración, la jornada laboral, el lugar de desempeño de la actividad laboral y la categoría o clasificación profesional.

En contraposición, las condiciones modificables ofrecen un margen de maniobra mayor y se refieren a elementos incidentales en la relación laboral. De manera que modificar estas condiciones no debería causar perjuicio, pero sí debe contar con el consentimiento del trabajador.

Cualquier intento del empleador de imponer cambios sin el debido acuerdo podría dar lugar a un despido indirecto. Ejemplos de condiciones incidentales incluyen la distribución del horario laboral, el tipo de tarea asignada, la conformación del equipo de trabajo y las normativas técnicas aplicables al trabajo.



CAPÍTULO III



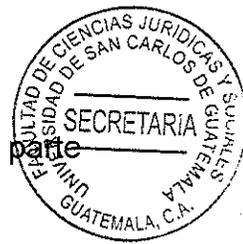
3. Análisis del Convenio 169 de la OIT

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) representó un avance de considerable importancia en lo que respecta a los derechos de los pueblos indígenas. Este tratado se erigió como una revisión y mejora de las disposiciones obsoletas previamente contempladas en el Convenio 107 de la OIT. Su relevancia trasciende el ámbito laboral, ya que contribuyó sustancialmente al reconocimiento de derechos de diversa índole.

En el contexto guatemalteco, el proceso de ratificación de este Convenio planteó desafíos, debido a la percepción previa de que el Convenio 169 de la OIT podría entrar en conflicto con la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo tanto, se requirió la emisión de una opinión consultiva por parte de la Corte de Constitucionalidad para determinar que no existía tal contradicción y, en consecuencia, proceder a la ratificación del mismo.

3.1. Antecedentes

Los pueblos indígenas a lo largo de la historia han experimentado diversas circunstancias de vulneración de sus derechos, comenzando desde el momento del descubrimiento de América por parte de Cristóbal Colón. Este evento marcó el inicio de una relación jerárquica



que sometió a los pueblos originarios y desencadenó una continua resistencia por su parte a lo largo de distintas épocas.

La opresión sufrida por los pueblos indígenas se materializó notoriamente a través de las políticas del siglo XVI, que desconocieron sus derechos. Estas políticas pueden dividirse en tres etapas: segregación, incorporación e integración.

En la etapa de segregación, se estableció una clara división entre colonizadores y colonizados, lo que resultó en una grave vulneración social y política de los indígenas, manifestada a través de la explotación y la opresión. Luego, en la etapa de incorporación, que tuvo lugar después de la independencia, se produjo una rivalidad entre criollos y mestizos. Mientras que los primeros abogaban por mantener la exclusión de los pueblos indígenas y de aquellos de ascendencia mestiza; los segundos, buscaban la integración de los indígenas en la vida social y política.

La tercera etapa, conocida como integración, surgió en los Estados latinoamericanos a mediados del siglo XX. En esta fase, se enfatizó la importancia de incorporar gradualmente a los pueblos indígenas para eliminar cualquier forma de marginación. Se buscaba la homogeneización cultural como un paso hacia la construcción de naciones modernas y justas. El Convenio 107 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se basó en los principios de la etapa de integración. Fue el primer tratado internacional que abordó y desarrolló las relaciones entre los pueblos indígenas y los Estados. Previamente a este Convenio, la OIT ya había considerado la protección de los derechos laborales de este



grupo en 1921. Sin embargo, estas acciones se limitaban principalmente al ámbito laboral y resultaban insuficientes frente a las numerosas vulneraciones que enfrentaban en otros aspectos de la vida en sociedad.

El Convenio 107 de la OIT pasó de ser una recomendación inicialmente pensada para ser opcional a ser elevado al estatus de convenio durante la votación debido a su importancia y viabilidad. Este convenio constaba de seis capítulos que abordaban diversos temas, incluyendo el reconocimiento del derecho de propiedad sobre las tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos indígenas y las normas relativas a la contratación y condiciones de empleo para evitar posibles discriminaciones.

No obstante, el Convenio 107 comenzó a recibir críticas debido a su enfoque en la asimilación y la homogeneización estatal, lo que amenazaba la diversidad cultural y el respeto a las identidades de los pueblos indígenas, especialmente en Estados caracterizados por su pluralismo étnico.

Ante esta situación, en 1986, el Consejo de Administración de la OIT convocó a una Comisión de Expertos que concluyó que la política integracionista del Convenio 107 era obsoleta y resultaba perjudicial. Esto llevó a una revisión del instrumento en 1988-1989 para eliminar la orientación hacia la asimilación y el asistencialismo, y en su lugar, adoptar un enfoque más moderno basado en el reconocimiento y el fortalecimiento de la identidad de los pueblos indígenas.



Esta revisión dio lugar al Convenio 169 de la OIT, adoptado en 1989 y en vigor desde 1991.

Esta nueva norma cambió sustancialmente el paradigma en relación con los pueblos indígenas, reconociendo la diversidad cultural y promoviendo la protección y el respeto de sus derechos y patrimonio. A diferencia del Convenio 107, el Convenio 169 reconoció a los pueblos indígenas como titulares de derechos colectivos enfatizó el multiculturalismo.

Es importante destacar que el cumplimiento del Convenio 169 de la OIT depende de la buena voluntad de los Estados que lo han ratificado, ya que la OIT carece de funciones jurisdiccionales para dictar fallos ejecutables o sanciones contra los Estados miembros que incumplen sus disposiciones. Sin embargo, existe un mecanismo de supervisión a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que evalúa la implementación del convenio por parte de los Estados y emite observaciones y comentarios sobre su cumplimiento.

Además, la OIT dispone de procedimientos especiales para abordar presuntas violaciones de los convenios, como reclamaciones presentadas por empleadores, trabajadores u otros Estados miembros que señalan incumplimientos. Estos mecanismos buscan garantizar la efectiva aplicación de los Convenios de la OIT y promover el respeto de los derechos de los trabajadores y otros grupos, como los pueblos indígenas.

Es importante resaltar que el Convenio 169 de la OIT introdujo un enfoque más integral en la protección de los derechos de los pueblos indígenas en comparación con su predecesor. Este enfoque se basa en el reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos



indígenas, lo que significa que no solo se considera a los individuos que componen un pueblo indígena como titulares de derechos, sino que el pueblo en su conjunto es reconocido como el titular de estos derechos. Este cambio en la perspectiva refleja un giro hacia el multiculturalismo y el respeto a la diversidad cultural.

El Convenio 169 se enfoca en una amplia gama de áreas más allá de las cuestiones laborales, como el derecho a la tierra y los recursos naturales tradicionalmente ocupados por los pueblos indígenas. Reconoce el derecho de los pueblos indígenas a participar en la toma de decisiones que afecten a sus tierras y recursos, así como el derecho a ser consultados de buena fe en procesos que puedan afectar sus derechos. También aborda cuestiones de educación, promoviendo la educación adaptada a las poblaciones indígenas y basada en sus conocimientos y habilidades.

El Convenio 169 de la OIT exige que los Estados miembros que lo han ratificado informen sobre su implementación y cumplan con la obligación de presentar memorias periódicas sobre cómo están aplicando sus disposiciones. Estos informes son evaluados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que emite observaciones y comentarios sobre qué aspectos se están incumpliendo o deben mejorarse. Estas observaciones se incluyen en el informe anual de la OIT.

Además, la OIT también tiene procedimientos especiales para abordar presuntas violaciones de los convenios. Los empleadores, los trabajadores y otros Estados miembros pueden presentar reclamaciones a la Oficina Internacional del Trabajo si creen que un



Estado miembro ha incumplido las disposiciones del Convenio 169. La OIT puede facilitar el diálogo y la solución de controversias entre los Estados miembros.

En resumen, el Convenio 169 de la OIT representó un avance significativo en la protección de los derechos de los pueblos indígenas en todo el mundo. A diferencia de su predecesor, el Convenio 107, adoptó un enfoque más integral y reconoció los derechos colectivos de los pueblos indígenas. Aunque la OIT carece de poderes jurisdiccionales para hacer cumplir sus disposiciones, tiene mecanismos de supervisión y resolución de conflictos para garantizar que los Estados miembros cumplan con sus obligaciones en virtud del Convenio.

3.2. Contenido del Convenio 169 de la OIT

El contenido del Convenio 169 se reveló como un instrumento transformador debido a su destacado reconocimiento de los derechos políticos y de participación de los pueblos indígenas. Este tratado subrayó la importancia de que los Estados emprendieran acciones cooperativas para proteger y garantizar los derechos y libertades de estos pueblos. Asimismo, otorgó significativa relevancia al derecho de consulta, el cual requiere que los Estados consulten a los pueblos indígenas sobre medidas legislativas o administrativas que puedan incidir en sus asuntos.

El Convenio 169 de la OIT reconoció los derechos de autogestión y autogobierno de los pueblos indígenas, facultándolos para tomar decisiones sobre sus prioridades en relación con el desarrollo, especialmente cuando este tenga un impacto en sus vidas, instituciones



o tierras. Además, resaltó la necesidad de que los gobiernos proporcionen a los pueblos indígenas los recursos y el respaldo necesarios para que asuman gradualmente el control en áreas como formación profesional, artesanías, salud y educación.

Una característica distintiva del Convenio 169 es su enfático llamado al respeto hacia los pueblos indígenas, así como el compromiso de cada Estado de ajustar su legislación interna y procedimientos para salvaguardar los derechos consagrados y ratificados por los Estados miembros. Este tratado promueve el respeto por la cultura, religión, organización social y económica, así como la identidad de los pueblos indígenas, principios inalienables que ningún Estado democrático de derecho o grupo social puede negarles. Además, aboga por un proceso inclusivo de planificación, discusión, ejecución y toma de decisiones que afecten a los pueblos indígenas, con el objetivo de garantizar su integridad.

El Convenio 169 de la OIT se erige como un instrumento jurídico internacional mediante el cual la Organización de Naciones Unidas, a través de su organismo especializado, la Organización Internacional del Trabajo, reafirma y promueve los derechos de los pueblos indígenas. Dentro de su contenido, aborda cuestiones cruciales, entre ellas:

En primer lugar, la afirmación de la importancia de la identidad indígena como un criterio fundamental.

En segundo lugar, la necesidad de abordar los derechos de los pueblos indígenas en situaciones de discriminación, promoviendo una nueva visión educativa que integre los



valores y costumbres de estas comunidades. En tercer lugar, la aplicación del Convenio y el reconocimiento de la protección de los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios de los pueblos indígenas.

En cuarto lugar, la obligación de los Estados de tomar debidamente en consideración las costumbres o el derecho consuetudinario de los pueblos indígenas al aplicar la legislación nacional. En quinto lugar, la consideración de las características económicas, sociales y culturales de los pueblos indígenas al imponer sanciones penales.

En total, el Convenio 169 de la OIT comprende 46 artículos que, en conjunto, establecen estándares mínimos para el respeto y la implementación de los derechos y garantías fundamentales de los pueblos indígenas. Asimismo, señala la responsabilidad de los Estados miembros de adecuar su legislación nacional a las disposiciones contempladas en el convenio tras su ratificación.

3.3. Guatemala y el Convenio 169 de la OIT

El Congreso de la República de Guatemala aprobó de forma unánime la ratificación del Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, formalizando así el compromiso de salvaguardar los derechos de la población de origen maya.

El proceso legislativo que condujo a esta aprobación se inició con la consideración del Convenio 169 de la OIT en primera lectura en agosto de 1992. Posteriormente, en octubre



de ese mismo año, se aprobó en segunda lectura. Sin embargo, el Convenio quedó pendiente de adopción.

El 18 de mayo de 1995, la Corte de Constitucionalidad emitió una opinión consultiva que estableció de manera categórica que el Convenio 169 no entraba en contradicción con la Constitución Política de la República de Guatemala. A raíz de este dictamen, el Congreso decidió reconsiderar su aprobación y finalmente lo ratificó meses después.

“Impone a los gobiernos que lo ratifican la obligación de respetar las tradiciones de los pueblos indígenas y tribales, así como de consultarlos en todas las decisiones que puedan afectar su desarrollo económico o social. También exige que los gobiernos respeten los derechos de estos pueblos sobre las tierras que históricamente han ocupado”.¹⁵

La aprobación por parte del Congreso de la República de Guatemala incluyó tres artículos fundamentales. El primero ratificaba el Convenio 169 y subrayaba su coherencia con la Constitución guatemalteca. El segundo estipulaba que el Organismo Ejecutivo debía emitir los instrumentos de ratificación y depósito en los 30 días posteriores a la entrada en vigor del Decreto. Por último, el tercer Artículo disponía que el acuerdo entraría en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

La ratificación de este Convenio representó un hito histórico para Guatemala en su camino hacia la consolidación de la democracia, al reconocer la naturaleza multicultural y étnica

¹⁵ López Gómez, José Manuel. **Los convenios de trabajo y su aplicación**. Pág. 44.



del país, un principio ya consagrado en su Constitución. Además, el proceso se enmarcó en un contexto más amplio de construcción de la paz y la promoción de un diálogo constructivo entre la sociedad civil organizada y el gobierno, en consonancia con la visión de la OIT desde 1919, que enfatiza la interacción positiva entre los actores gubernamentales y no gubernamentales como medio para lograr un desarrollo equitativo.

La ratificación del Convenio 169 de la OIT en Guatemala también tuvo un impacto significativo en el reconocimiento y la protección de los derechos y la identidad cultural de los pueblos indígenas en el contexto de un proceso global de paz. Este acuerdo específico, basado en el Convenio de la OIT, buscaba fortalecer y respaldar los términos en los que se desarrollaba este proceso de paz.

En virtud de la ratificación, el país se comprometió a establecer mecanismos que facilitarían un diálogo efectivo entre la sociedad civil organizada y el gobierno, siguiendo la visión de la OIT de que el desarrollo equitativo solo se puede alcanzar a través de la interacción constructiva entre los actores gubernamentales y no gubernamentales.

El Convenio 169 de la OIT se convirtió, así, en una herramienta legal fundamental para proteger los derechos y la integridad de los pueblos indígenas y tribales en Guatemala. Además, enfatizó la importancia de respetar su cultura, religión, organización social y económica, así como su identidad como pueblos. Este convenio internacional, respaldado por la Organización de Naciones Unidas a través de su organismo especializado, la Organización Internacional del Trabajo, subrayó la necesidad de que los Estados



ratificantes ajustaran su legislación interna y sus procedimientos para cumplir con los derechos establecidos en el Convenio.

En resumen, la ratificación del Convenio 169 de la OIT en Guatemala fue un paso fundamental en la promoción de los derechos y la identidad de los pueblos indígenas y tribales, consolidando así la visión multicultural y pluriétnica del país, y marcando un avance en la construcción de una sociedad más inclusiva y democrática.

3.4. Opinión consultiva sobre el Convenio 169 de la OIT

Debido al persistente debate suscitado en Guatemala respecto al Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su supuesta incompatibilidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, la Corte de Constitucionalidad se vio en la obligación de llevar a cabo un minucioso análisis y estudio de dicho convenio. Este proceso resultó fundamental para la posterior ratificación del Convenio.

En primer lugar, se subrayó que el Convenio 169 de la OIT carece de disposiciones que puedan considerarse en conflicto con el texto constitucional. Al interpretar estas normas en el contexto general de flexibilidad en el que fueron concebidas, el Convenio se erige únicamente como un instrumento que puede traer consigo consecuencias favorables destinadas a fomentar el respeto por la cultura, religión, organización social y económica, así como la identidad de los pueblos indígenas de Guatemala. Además, propugna por la participación de estos pueblos en la planificación, discusión y toma de decisiones en asuntos que conciernen a sus comunidades. Esta constatación pone de manifiesto que



tanto la Constitución del país como el Convenio persiguen el reconocimiento y apoyo de los derechos humanos y garantías mínimas.

La Corte también destacó que Guatemala ya había suscrito, aprobado y ratificado varios instrumentos jurídicos internacionales dedicados al reconocimiento, promoción y defensa de los derechos humanos de todos los ciudadanos, incluyendo a los pueblos indígenas. Sin embargo, se reconoció la evidente desigualdad que afecta a estos pueblos en comparación con otros sectores de la población, a pesar de la igualdad formal que garantiza el sistema democrático.

En respuesta a esta desigualdad real, el Convenio se concibió como un mecanismo jurídico específicamente orientado a eliminar los obstáculos que obstaculizan el pleno goce de los derechos humanos fundamentales para estos pueblos, con el objetivo de que al menos los disfruten al mismo nivel que otros miembros de la sociedad. La consecución de la igualdad en el país no se limita únicamente al reconocimiento de este derecho, sino que también exige identificar a los sectores más vulnerables ante la discriminación, el racismo, la exclusión y la desigualdad, y, a partir de los resultados de tal identificación, adoptar medidas viables para respaldarlos. En este contexto, la ratificación del Convenio 169 de la OIT se erigió como un avance de gran importancia para los pueblos indígenas.

La Corte de Constitucionalidad también hizo hincapié en que Guatemala se define como un Estado unitario, multiétnico, pluricultural y multilingüe, donde la unidad se enmarca en la integridad territorial y en las diversas expresiones socioculturales de los pueblos



indígenas. Estos pueblos, especialmente aquellos de ascendencia maya, mantienen sólidamente su identidad. En consecuencia, la Corte sostuvo que el Convenio 169 analizado no contradice lo establecido en la Constitución y, en realidad, representa un instrumento jurídico internacional complementario que busca desarrollar las disposiciones programáticas contenidas en los artículos 66, 67, 68 y 69 de la propia Constitución. Esto no solo no se opone a los valores proclamados en el texto constitucional, sino que, por el contrario, tiende a consolidar dicho sistema de valores.

Una vez confirmado que el Convenio 169 de la OIT no señala ninguna forma de contradicción con la Constitución, quedando claro que no existían motivos ni pretextos para no llevar a cabo su ratificación. La opinión consultiva emitida por la Corte de Constitucionalidad adquirió, así, una importancia primordial y sentó las bases necesarias para que Guatemala continuara su senda de apoyo y respaldo a los pueblos indígenas.





CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo contenidas en el Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT, en fincas cafetaleras

“Las plantaciones de café en Guatemala representan uno de los entornos con mayores vulneraciones de los derechos laborales, con un impacto directo en los individuos pertenecientes a las comunidades indígenas que laboran en dicho sector. Lamentablemente, el Estado de Guatemala no emprende medidas concretas que permitan eliminar de manera integral esta problemática”.¹⁶

Frente a esta coyuntura, el Estado guatemalteco se halla en contravención de las condiciones mínimas estipuladas en el Artículo 20, párrafo 3, del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Debe tenerse presente que este tratado internacional fue ratificado, imponiendo a Guatemala la obligación de acatar el contenido en él contenido.

4.1. Análisis del Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se concentra en la enunciación de los derechos y garantías mínimas de los pueblos indígenas. Aunque busca un desarrollo general y no se especializa en un derecho específico, sí aborda aspectos

¹⁶ Catalán Homero, Miguel Ángel. **Estado y trabajo en fincas cafetaleras**. Pág. 75.



significativos relacionados con el derecho laboral. Establece un apartado destinado a la consideración de las condiciones mínimas e indispensables que los Estados deben tener en cuenta y asegurar en los diversos ámbitos laborales dentro de su territorio.

De acuerdo con su contenido, los Estados tienen la obligación de implementar todas las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores la protección, eficacia y seguridad en lo que respecta a la contratación y las condiciones laborales. Este objetivo se alcanza mediante la promulgación de regulaciones internas por parte de cada Estado.

Este enfoque tiene como propósito asegurar que los trabajadores no enfrenten ningún tipo de consecuencia negativa, ya sea física o psicológica, en el ejercicio de sus funciones laborales. Esto, a su vez, promueve que los empleadores asuman un papel ético y cuidadoso en sus obligaciones dentro de las relaciones laborales, garantizando un entorno de trabajo que salvaguarde los derechos y las garantías de los trabajadores.

El Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT, establece ciertas generalidades sobre las medidas que los Estados deben implementar en beneficio de los trabajadores. Estas medidas tienen la finalidad de garantizar que los trabajadores gocen de la misma protección legal y práctica que otros trabajadores de categorías similares en el mismo sector laboral, independientemente de su pertenencia a un pueblo indígena.

Es fundamental que los Estados se centren en proporcionar condiciones laborales mínimas a los trabajadores, lo que conlleva la obligación de exigir a los empleadores el cumplimiento



de las normas laborales vigentes o futuras que buscan proteger los derechos de los trabajadores. Sin un cumplimiento efectivo de estas obligaciones estatales, se dificulta la capacidad de exigir a los empleadores que cumplan con sus responsabilidades, ya que no existirá una supervisión adecuada de sus acciones.

El numeral 3 del Artículo 20 también hace hincapié en la necesidad de proteger a los trabajadores contra condiciones laborales peligrosas para su salud, como la exposición a plaguicidas u otras sustancias tóxicas.

Esto resalta la importancia de que los empleadores tomen medidas adecuadas en sus lugares de trabajo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, evitando la exposición a sustancias que puedan poner en riesgo su bienestar.

Asimismo, se prohíben los sistemas de contratación coercitivos, incluyendo todas las formas de servidumbre por deudas, lo que implica que los empleadores deben respetar los derechos de los trabajadores en lugar de someterlos a condiciones laborales injustas o contratos que los coloquen en situaciones de deuda y vulnerabilidad.

Finalmente, el numeral 3 del Artículo 20 subraya la importancia de garantizar igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo, además de proteger contra el hostigamiento en el lugar de trabajo. Esta disposición es crucial para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso.



En resumen, el Convenio 169 de la OIT tiene como objetivo asegurar condiciones laborales justas y seguras para los trabajadores, con un enfoque particular en la protección de los derechos de los pueblos indígenas. Los Estados deben desempeñar un papel activo en la promoción y supervisión de estas medidas para garantizar un entorno laboral equitativo y seguro.

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se distingue por su enfoque en los derechos y garantías fundamentales de los pueblos indígenas. Aunque su alcance es general, abarca aspectos relevantes relacionados con el ámbito laboral. El Convenio dedica una sección para analizar las condiciones laborales mínimas e indispensables que los Estados deben tener en cuenta y asegurar en los diversos espacios de empleo que se encuentren en su jurisdicción.

De acuerdo con su contenido, los Estados están compelidos a adoptar todas las medidas que sean necesarias para proporcionar a los trabajadores protección, eficacia y seguridad en cuanto a las cuestiones de empleo y condiciones laborales se refiere. Esta protección se logra especialmente mediante la promulgación de regulaciones internas dentro de cada Estado.

La importancia de estas medidas radica en asegurar que los trabajadores no se enfrenten a consecuencias perjudiciales, ya sean físicas o psicológicas, en el ejercicio de sus labores. Así, se establece la obligación ética de los empleadores de garantizar que el entorno de trabajo donde operan los trabajadores sea adecuado y no ocasione vulneraciones a sus

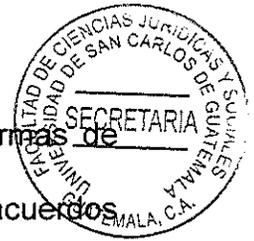


derechos y garantías. La protección de los trabajadores es un aspecto de gran relevancia para los empleadores y no puede ser subestimada ni pasada por alto.

El Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT esclarece ciertas generalidades sobre las medidas que los Estados deben implementar en beneficio de los trabajadores. Estas medidas buscan garantizar que los trabajadores, incluyendo aquellos pertenecientes a los pueblos indígenas, gocen de la misma protección y estén informados plenamente acerca de sus derechos según las leyes laborales y los recursos disponibles. Esto se aplica independientemente de la categoría o el sector en el que los trabajadores desempeñen sus labores.

Los Estados tienen la responsabilidad de proporcionar condiciones laborales mínimas en las relaciones laborales. Además, deben asegurarse de que los empleadores cumplan con las normativas laborales ya existentes o las futuras, para proteger así los derechos de los trabajadores. Esto implica que los Estados deben mantener un control activo y una supervisión efectiva sobre las prácticas laborales en sus territorios.

El Artículo 20, numeral 3 también establece que los Estados deben garantizar que los trabajadores no se encuentren sometidos a condiciones laborales peligrosas para su salud, especialmente debido a la exposición a plaguicidas u otras sustancias tóxicas. Esto exige que los empleadores tomen medidas adecuadas para proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores, evitando cualquier riesgo para su salud.



Asimismo, se prohíben los sistemas de contratación coercitivos y todas las formas de servidumbre por deudas, asegurando que los trabajadores no sean sometidos a acuerdos laborales injustos o condiciones que los coloquen en situaciones de vulnerabilidad.

Finalmente, el numeral 3 del Artículo 20 resalta la importancia de garantizar igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo, así como proteger a los trabajadores contra el hostigamiento sexual en el entorno laboral. Esto es esencial para promover la igualdad de género y asegurar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

En síntesis, el Convenio 169 de la OIT tiene como objetivo primordial asegurar condiciones laborales justas y seguras para todos los trabajadores, con un énfasis particular en la protección de los derechos de los pueblos indígenas. Los Estados desempeñan un papel vital en la promoción y supervisión de estas medidas para garantizar un entorno laboral equitativo y seguro.

4.2. El trabajo en las fincas cafetaleras en Guatemala

“El sector de producción de café en Guatemala se destaca como una actividad de gran relevancia a nivel internacional, en la que el país ha logrado una posición destacada. Guatemala exporta café, principalmente a los Estados Unidos y Europa, donde se aprecia su alta calidad. Esta industria contribuye significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) y a la obtención de divisas extranjeras del país”.¹⁷

¹⁷ Monzón Campos, Lester Josué. *Actividades cafetaleras*. Pág. 120.



La producción cafetalera en Guatemala demanda una considerable fuerza laboral una fuente importante de empleo, especialmente en las áreas rurales. Se observa incluso se emplea a trabajadores infantiles en este sector. Es importante resaltar que el Estado guatemalteco no ha implementado acciones concretas para erradicar completamente estas prácticas perjudiciales.

Es relevante subrayar que, en Guatemala, la agroindustria tiende a concentrar la mayor cantidad de tierra productiva en manos de unos pocos propietarios. La mayoría de la producción de café está en manos de una élite de terratenientes que poseen fincas de mediana y gran extensión. Esto contrasta con los pequeños productores que cosechan volúmenes mínimos de café cada año en comparación.

Si bien es complicado obtener estadísticas precisas sobre la comercialización del café, se puede inferir que la mayoría de la producción cafetalera está en manos de esta élite de terratenientes. Estas fincas grandes son las únicas que tienen las instalaciones necesarias para procesar el café, por lo que compran y procesan el grano producido por los pequeños y medianos productores para su comercialización.

Las relaciones laborales en la caficultura han experimentado cambios mínimos en el último siglo. La producción de café sigue dependiendo en gran medida del flujo masivo de trabajadores migrantes que venden su fuerza laboral, a menudo para complementar sus ingresos insuficientes. La mayoría de las fincas cuentan con una fuerza laboral permanente, con trabajadores que a menudo han vivido y trabajado en estas fincas durante



generaciones. Algunos de estos trabajadores tienen acceso a parcelas de tierra para cultivo y crianza de animales como parte de sus acuerdos laborales, pero históricamente algunos se han quejado de estar atrapados en situaciones de trabajo forzoso o servidumbre debido a deudas por créditos, pagos por arrendamiento y acceso a tierras de cultivo.

En la actualidad, algunos propietarios de fincas cafetaleras han optado por despedir a su personal permanente y forzarlos a reubicarse en comunidades cercanas. Estos trabajadores se han enfrentado a la expulsión de sus hogares ancestrales y no han recibido las prestaciones laborales a las que tendrían derecho en virtud de un contrato de trabajo formal.

El sector del café ha mantenido históricamente una relación compleja e interdependiente con el Estado de Guatemala. Aunque la producción de café se desarrolló en menor escala durante el siglo XIX, la exportación de café se convirtió en uno de los pilares de la política económica del país bajo el gobierno del dictador Justo Rufino Barrios. Esta tendencia continúa hasta el día de hoy, aunque las vulneraciones laborales que se sufrieron en ese entonces siguen siendo problemáticas en la actualidad.

Los trabajadores de las fincas cafetaleras, en su mayoría, desconocen sus derechos laborales, lo que dificulta que puedan asegurarse de que las condiciones laborales en sus relaciones laborales se ajusten a lo que la ley establece. Aunque la ignorancia de la ley no



justifica su incumplimiento, la falta de alfabetización en el país es una de las principales causas de la vulneración de derechos y garantías laborales.

En primer lugar, esta falta de conocimiento se deriva de la incapacidad parcial o total de los trabajadores para entender sus derechos, ya que muchos carecen de una educación básica que les permita comprender la serie de derechos y obligaciones otorgados por el Estado. En segundo lugar, esto da lugar a un aprovechamiento por parte de los empleadores que pueden explotar la falta de conocimiento de los trabajadores. Finalmente, la falta de fiscalización por parte del Estado, en muchos casos, ha llevado a una falta de interés en garantizar que se cumplan las condiciones laborales adecuadas.

En resumen, el sector cafetalero en Guatemala presenta desafíos significativos en términos de derechos laborales y condiciones de trabajo. Los trabajadores, en su mayoría, carecen de conocimiento y acceso a recursos que les permitan asegurarse de que sus condiciones laborales sean justas y adecuadas. Es fundamental que el Estado guatemalteco preste una atención más detallada a esta problemática y tome medidas efectivas para garantizar que se cumplan las condiciones laborales adecuadas en el sector del café.

4.3. Problemática en las fincas cafetaleras en Guatemala ante la vulneración de derechos laborales

El ejercicio del trabajo se configura como un derecho, el cual, al mismo tiempo, impone obligaciones hacia el Estado, según lo establecido en el Artículo 102 de la Constitución



Política de la República de Guatemala. Este precepto constitucional establece la responsabilidad del Estado de crear las condiciones necesarias y oportunas para garantizar que las relaciones laborales respeten los derechos fundamentales de los trabajadores. Dicho deber estatal se encuentra en consonancia con las disposiciones del Artículo 20, numeral 3, del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual impone a los Estados Miembros la obligación de adoptar medidas para asegurar la protección de los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas que desempeñan labores agrícolas.

Es imperativo que la legislación de Guatemala refleje de manera efectiva lo establecido en el Convenio 169 de la OIT. La omisión de este aspecto legal representaría un incumplimiento de las obligaciones por parte del Estado. La falta de alineación entre la legislación nacional y los estándares internacionales podría interpretarse como una tolerancia de la arbitrariedad y una aquiescencia en la violación de los derechos laborales mínimos por parte de los empleadores.

Los trabajadores agrícolas en Guatemala, especialmente aquellos empleados en fincas, con frecuencia experimentan vulneraciones de sus derechos laborales. Esto incluye la ausencia de un horario laboral adecuado, la falta de respeto a los períodos de descanso establecidos por la ley y salarios que se sitúan por debajo del mínimo fijado por el Estado. Lamentablemente, la búsqueda de justicia y la restauración de estos derechos suelen ser una empresa ardua debido a la aparente falta de interés por parte de las instituciones estatales en abordar estas cuestiones.



Esta problemática no es nueva y ha perdurado a lo largo de décadas. Sin embargo, su persistencia no justifica su normalización ni la falta de atención que ha recibido. Uno de los factores contribuyentes a esta situación es la prevalencia de contratos laborales verbales en este sector, donde las condiciones y prestaciones laborales no están estipuladas de manera clara. Esto suele beneficiar únicamente a los empleadores, ya que los trabajadores se ven obligados a aceptar las normas impuestas por estos.

La prevalencia de contratos laborales verbales en este sector también ha resultado en la falta de conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores. La falta de alfabetización en el país agrava aún más esta situación, ya que muchos trabajadores carecen de la educación necesaria para comprender sus derechos y obligaciones legales. Esta falta de conocimiento, sumada al aprovechamiento por parte de los empleadores, perpetúa las condiciones laborales precarias y la vulneración de los derechos de los trabajadores.

La discriminación indirecta hacia los pueblos indígenas en Guatemala se manifiesta en la asignación de trabajos que suelen estar vinculados a la vulneración de derechos. Los trabajadores indígenas son frecuentemente empleados en sectores donde las condiciones laborales son deficientes, como en las fincas cafetaleras. Esta situación, aunque no está respaldada por la ley, sigue siendo una realidad arraigada en la sociedad guatemalteca.

Si bien los contratos verbales en sí no constituyen necesariamente una violación de los derechos mínimos de los trabajadores, la falta de regulación y claridad en estos contratos



puede llevar a la explotación. La legislación laboral guatemalteca, contenida en el Código de Trabajo, aunque establece ciertos estándares generales, carece de actualización y especificidad para abordar adecuadamente las necesidades actuales y garantizar la protección efectiva de los derechos de los empleados.

“Es fundamental recordar que el derecho laboral se concibe como un conjunto de garantías sociales destinadas a proteger al trabajador y no puede ser renunciado por este último. Su desarrollo y aplicación se logran a través de la legislación ordinaria, la contratación individual o colectiva, los pactos laborales y otras normativas aplicables. Por lo tanto, la solución a esta problemática requiere una intervención legal y acciones concretas que reflejen un compromiso genuino por parte del Estado para hacer cumplir los principios y derechos laborales fundamentales”.¹⁸

4.4. El incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo contenidas en el Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT, en fincas cafetaleras en Guatemala

En Guatemala, las relaciones laborales están reguladas por una serie de derechos y garantías mínimas establecidas tanto en la legislación nacional como en acuerdos internacionales, como el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fue ratificado por el país. Estos cuerpos normativos, independientemente de su origen, deben operar de manera concreta y efectiva en el ámbito laboral, asegurando el respeto

¹⁸ Roqueta. *Op. Cit.* Pág. 144.



de los derechos y garantías mínimas de los trabajadores y eliminando cualquier forma de vulneración.

El sector agrícola guatemalteco, en particular, desempeña un papel crucial en la economía nacional. Por lo tanto, es responsabilidad del Estado garantizar que los trabajadores agrícolas tengan acceso a condiciones laborales adecuadas, como lo prescribe la legislación vigente y los acuerdos internacionales. La falta de acción efectiva por parte del Estado en la protección de los derechos laborales, independientemente del sector laboral en cuestión, sería una omisión que podría considerarse como una aceptación de la violación de las normas legales y, en consecuencia, el Estado sería cómplice de dicho problema.

En el contexto del sector agrícola guatemalteco, las relaciones laborales han sido objeto de críticas debido a las numerosas y constantes violaciones de las condiciones laborales mínimas. La falta de aplicación de las leyes laborales destinadas a proteger a los trabajadores parece ser algo común y aceptado. Esta situación se debe, en parte, a la falta de supervisión de las acciones de los empleadores y a la falta de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales.

Es importante señalar que muchos trabajadores, aunque son conscientes de que sus derechos están siendo vulnerados, aceptan estas condiciones laborales precarias debido a la necesidad de obtener ingresos para sus hogares y a la escasez de oportunidades laborales. Esta aceptación de condiciones laborales inadecuadas refleja una asimetría de



poder en las relaciones laborales, donde los empleadores pueden imponer condiciones injustas debido a la falta de regulación adecuada y la vulnerabilidad de los trabajadores.

“En el sector agrícola, es común que las relaciones laborales se basen en contratos verbales, lo que proporciona un margen significativo para que los empleadores establezcan condiciones laborales injustas y, al mismo tiempo, dificulta que los trabajadores presenten pruebas sólidas de tales condiciones. La falta de documentación adecuada de las condiciones laborales y la ausencia de garantías laborales efectivas en los contratos verbales son características que prevalecen en las fincas cafetaleras”.¹⁹

Además, cabe destacar que, en Guatemala, el trabajo agrícola en las fincas cafetaleras suele ser realizado por personas pertenecientes a los pueblos indígenas, lo que refleja una forma de discriminación y racismo arraigados en la sociedad. Esta práctica se ha mantenido durante muchos años y ha contribuido a la marginalización de estos grupos étnicos en el ámbito laboral.

En este contexto, se puede argumentar que existe una violación del Artículo 20, numeral 3 del Convenio 169 de la OIT por parte del Estado de Guatemala, ya que no ha adoptado las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de este instrumento internacional en el sector agrícola. Por lo tanto, es fundamental que el Estado tome medidas concretas y efectivas para abordar las vulneraciones de derechos laborales que ocurren en las fincas

¹⁹ Vidal Meza, Luis Rodrigo. **El trabajo y la producción de café**. Pág. 50.



cafetaleras y garantizar el cumplimiento de sus obligaciones como signatario del Convenio

169 de la OIT.

El Artículo 20 del Convenio número 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales regula:

- “1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
 - a) Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
 - b) Remuneración igual por trabajo de igual valor;
 - c) Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
 - d) Derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.
3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:



- a) Los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
- b) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas.
- c) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
- d) Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio”.

Es fundamental que la legislación laboral nacional y los convenios internacionales ratificados por Guatemala garanticen la protección y el respeto de los derechos de los trabajadores en un sector tan crucial como el de las fincas cafetaleras.



Para prevenir la explotación laboral en las fincas cafetaleras de Guatemala, es esencial que el gobierno tome medidas enérgicas y efectivas. Esto incluye una mayor fiscalización y supervisión de las condiciones laborales, la prohibición de los contratos laborales verbales y la promulgación de regulaciones más estrictas.

Además, se debe priorizar la educación y la concienciación de los trabajadores sobre sus derechos, junto con la implementación de mecanismos de protección para los denunciantes y sanciones significativas para los empleadores infractores. Fomentar el diálogo social y la cooperación internacional también son pasos clave para abordar de manera integral este problema.

En última instancia, Guatemala debe comprometerse con la protección de los derechos laborales en el sector de las fincas cafetaleras a través de una acción decidida y colaborativa entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores. Esto no solo es esencial para garantizar condiciones laborales justas y seguras, sino también para fortalecer la economía y la reputación del país en el ámbito internacional.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La problemática de la explotación laboral en las fincas cafetaleras de Guatemala persiste a lo largo de los años, lo que resulta en una flagrante violación de las garantías laborales mínimas establecidas tanto en la legislación nacional como en los tratados internacionales a los que el país se encuentra vinculado. Esta lamentable situación se debe a la existencia de un trato desigual hacia los trabajadores en este sector, donde sus derechos son sistemáticamente menoscabados, y se les obliga a llevar a cabo labores peligrosas durante extensas jornadas de trabajo por una remuneración que se sitúa muy por debajo de los estándares aceptables, todo ello exacerbado por la situación de necesidad económica que prevalece en la Nación.

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Artículo 20, Numeral 3, establece con claridad la obligación en la que recae el Estado guatemalteco de garantizar la protección de los derechos laborales de todos los sectores, sin hacer distinción de raza o etnia. Este imperativo legal indica la necesidad urgente de implementar mecanismos eficaces que ofrezcan salvaguardias adecuadas a los trabajadores empleados en las fincas cafetaleras de Guatemala. Es responsabilidad ineludible del Estado actuar a través de sus instancias judiciales y laborales para identificar a todas las personas que se encuentran laborando en condiciones precarias en este sector. Se recomienda encarecidamente que se establezcan sanciones tanto de índole pecuniaria como penal para aquellos empleadores que flagrantemente vulneren los derechos mínimos de sus trabajadores en las fincas cafetaleras guatemaltecas.





BIBLIOGRAFÍA

- BODAS MARTÍN, Ricardo. **La regulación del mercado laboral**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Lex Nova, 2012.
- CARRANZA ORELLANA, Ligia Analy. **El trabajo en crisis**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Obrera, 2011.
- CARRETERO MIRAMAR, José Luis. **Derecho del trabajo**. 8ª ed. México, D.F.: Ed. Obrera, 1999.
- CATALÁN HOMERO, Miguel Ángel. **Estado y trabajo en fincas cafetaleras**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Myrna Mack, 2019.
- DEL VALLE ARRIETA, Francisco Javier. **Bases para el estudio laboral**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2001.
- FERNÁNDEZ MUÑOZ, Juan José. **Antecedentes del derecho laboral**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, S.L., 2011
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. **Fundamentos de derecho penal**. 7ª ed. México, D.F. Ed. UNAM, 1991.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan Reginaldo. **El nuevo régimen laboral y de seguridad social**. 5ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Ediciones, 1989.
- LÓPEZ GOMEZ, José Manuel. **Los convenios de trabajo y su aplicación**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1999.
- MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Joaquín. **Lecciones de derecho laboral**. 6ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Praxis, 2003.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Comentario a la reforma laboral**. 4ª ed. Valencia, España: Ed. Ciss, 2011.



MONZÓN CAMPOS, Lester Josué. **Actividades cafetaleras**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Porrúa, S.A., 2012.

ORTEGA PRIETO, Eduardo. **Manual de derecho del trabajo**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Real, 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 15ª ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

PEÑA TOHARIA, María Esther. **Fundamentos de derecho laboral**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Tempa, 1989.

ROQUETA BUJ, Marisol. **La reestructuración laboral**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2012.

TOSCANI CARIJANA, Daniel. **Actividades en las fincas cafetaleras**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Progreso, 2001.

VIDAL MEZA, Luis Rodrigo. **El trabajo y la producción de café**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1997.

Legislación:

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

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

Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Organización Internacional del Trabajo, 2014.