

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

**DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS EN LA
RENUNCIA O RESTRICCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR ACUERDOS
FORZOSOS PATRONALES CONDICIONANTES DE LA RELACIÓN LABORAL**

ISABEL SARAI MARTÍNEZ RAMÍREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS EN LA
RENUNCIA O RESTRICCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR ACUERDOS
FORZOSOS PATRONALES CONDICIONANTES DE LA RELACIÓN LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ISABEL SARAI MARTÍNEZ RAMIREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2024

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Ery Fernando Bámaca Pojoy
Secretaria: Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro
Vocal: Lic. Edson Roberto Bautista Bravo

Segunda fase:

Presidente: Licda. Edna Karina Amaya Santos
Secretaria: Licda. María Milagros Larios Valle
Vocal: Lic. Renato Sánchez Castañeda

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Atentamente pase al (a) Profesional, **ANGEL BONIFACIO IXCAYAU AMBROCIO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ISABEL SARAI MARTÍNEZ RAMÍREZ**, con carné 201701890 intitulado: **DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS EN LA RENUNCIA O RESTRICCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR ACUERDOS FORZOSOS PATRONALES CONDICIONANTES DE LA RELACIÓN LABORAL.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 09 / 08 / 2023 (f)

**Asesor(a)
(Firma y sello)**

Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio
Abogado y Notario
Colegiado 12059



Guatemala, 23 de noviembre del año 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
Su Despacho.



Dr. Herrera Recinos:

De conformidad con el nombramiento de fecha ocho de agosto del año dos mil veintitrés, como asesor de tesis de la estudiante **ISABEL SARAI MARTÍNEZ RAMIREZ**, de su tema intitulado: **“DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS EN LA RENUNCIA O RESTRICCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR ACUERDOS FORZOSOS PATRONALES CONDICIONANTES DE LA RELACIÓN LABORAL.”**, me es grato hacer de su conocimiento:

1. La tesis reveló una sólida base técnica y científica, evidenciando una comprensión profunda de la problemática en cuestión. Durante el proceso de asesoramiento, se llevaron a cabo discusiones individuales con la estudiante para abordar puntos específicos del trabajo, lo que permitió realizar ajustes y correcciones necesarios para fortalecer la investigación.
2. Se adoptaron diversos métodos para la elaboración de esta investigación. El método analítico se empleó para desglosar el tema central en subtemas, con el propósito de proporcionar una comprensión más completa de la realidad presente. Por otro lado, el método deductivo partió de premisas generales para derivar conclusiones particulares, mientras que el método sintético integró elementos diversos para desarrollar una teoría coherente. Además, el método inductivo se utilizó para establecer enunciados basados en la experiencia directa. En cuanto a las técnicas, se recurrió a la observación, investigación bibliográfica y consulta documental para recopilar y analizar información relevante.
3. La composición del tema presenta una estructura formal que sigue una secuencia lógica, facilitando al lector la comprensión y el seguimiento del proceso de investigación científica de manera efectiva.
4. La hipótesis planteada fue validada y los objetivos propuestos se lograron alcanzar satisfactoriamente. La conclusión discursiva, muestra una estructura adecuada y completa. Asimismo, la bibliografía y la presentación final cumplen con los estándares requeridos.

Lic. Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio
Abogado y Notario
Colegiado 12059



5. El tema abordado en la tesis posee relevancia tanto para la sociedad guatemalteca en general como para estudiantes y profesionales del derecho. Es importante destacar que no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley entre la estudiante y su asesor, lo cual garantiza la imparcialidad y objetividad en el desarrollo de la investigación.

La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda proceder con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

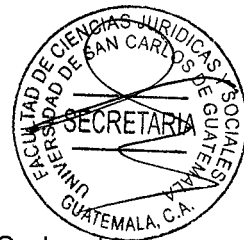
Deferentemente.

LIC. ANGEL BONIFACIO IXCAYAU AMBROCIO
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO 12059

Angel Bonifacio Ixcayau Ambrocio
ABOGADO Y NOTARIO.



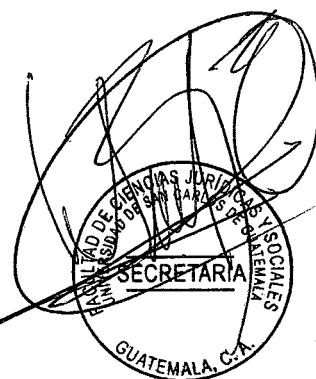
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

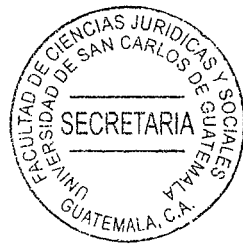


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ISABEL SARAI MARTÍNEZ RAMÍREZ, titulado DESPROTECCIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS EN LA RENUNCIA O RESTRICCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES POR ACUERDOS FORZOSOS PATRONALES CONDICIONANTES DE LA RELACIÓN LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Porque Él me ha permitido llegar hasta donde estoy, me ha dado una familia, amigos y personas de buen corazón que me ha apoyado en cada paso de mi vida y nunca me ha desamparado.

A:

Mi abuela, madre y hermana, por ser los pilares más importantes en mi vida, buscaron siempre lo mejor para mí y me enseñaron que el amor es incondicional.

A MIS TÍOS Y PRIMOS:

Por nunca faltar en mi vida, y siempre estar cuando los he necesitado.

A MI TÍA Y PRIMAS:

Por siempre saber cómo sacarme una sonrisa.

A MIS AMIGOS:

A todos por apoyarme e ir creciendo juntos, y hacer que la universidad fuera más fácil, en especial a Aron Cruz y Diego Villanueva.



PRESENTACIÓN

Esta investigación es de carácter cualitativo, puesto que, a partir del respaldo teórico del derecho del trabajo, se estableció que existe una desprotección legal de los trabajadores guatemaltecos en la renuncia o restricción de los derechos laborales por acuerdos forzosos patronales condicionantes de la relación laboral.

El objeto de estudio fue la Inspección General del Trabajo y los sujetos los trabajadores guatemaltecos que se ven afectados porque los patronos los obligan a renuncia o les restringen sus derechos laborales.

El aporte realizado fue recomendarle al Congreso de la República, a través de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales que debe reformar las atribuciones de la Inspección General de Trabajo para que esta pueda sancionar las prácticas patronales orientadas a forzar a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales o bien a restringírselos, con la finalidad de garantizar la protección inmediata del trabajador y de su fuente de empleo.



HIPÓTESIS

Para evitar que los patronos continúen obligando a los trabajadores a que renuncien a sus derechos laborales o a que se los restrinjan, el Ministerio de Trabajo debe llevar a cabo supervisiones en las empresas para conocer por parte de los trabajadores si existe una renuncia obligatoria o restricciones a sus derechos laborales y, de comprobarlo, multar administrativamente al empresario que lleve a cabo esta práctica en contra de los trabajadores y sus derechos protegidos constitucionalmente.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue debidamente comprobada, para lo cual se utilizaron los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético, pues se demostró que se violan los derechos de los trabajadores por lo que el Congreso de la República, a través de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales debe reformar las atribuciones de la Inspección General de Trabajo para que esta pueda sancionar las prácticas patronales orientadas a forzar a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales o bien a restringírselos, con la finalidad de garantizar la protección inmediata del trabajador.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Conceptualización.....	4
1.2. Origen histórico.....	6
1.3. Sujetos del derecho laboral.....	9
1.4. Derechos de los trabajadores.....	11
1.5. Autoridades laborales.....	13

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	17
2.1. Principio de protección.....	19
2.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	21
2.3. Principio de continuidad laboral.....	23
2.4. Principio de primacía de la realidad.....	25
2.5. Principio de igualdad.....	28
2.6. Principio de razonabilidad.....	30

CAPÍTULO III

3. Relación laboral.....	35
3.1. Contrato de trabajo.....	37
3.2. Remuneración y condiciones laborales.....	40
3.3. Derechos y obligaciones.....	42
3.4. Extinción de la relación laboral.....	45
3.5. Conflictos laborales.....	46

CAPÍTULO IV

4. Desprotección legal de los trabajadores guatemaltecos en la renuncia o restricción de los derechos laborales por acuerdos forzosos patronales condicionantes en la relación laboral.....	49
4.1. Acuerdos forzosos laborales.....	52
4.2. Efectos de la irrenunciabilidad de derechos laborales.....	54
4.3. Entidades relacionadas sobre la verificación de acuerdos forzosos.....	57
4.4. Desprotección por falta de atención estatal.....	59
4.5. Mecanismos de erradicación de acuerdos forzosos que condicionen la relación laboral por parte de los patronos a los trabajadores en Guatemala.....	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN



La investigación se justifica porque existen denuncias de patronos que fuerzan a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales o bien tienden a establecer mecanismos para restringírselos, a pesar que los mismos son protegidos constitucionalmente, pero al no existir mecanismo legal alguno para que de forma inmediata se obligue al patrono a respetar esos derechos sin perjuicio para el trabajador que ha denunciado esa violación, estos guardan silencio ante esas violaciones.

El objetivo general fue determinar la existencia de desprotección legal de los trabajadores guatemaltecos en la renuncia o restricción de los derechos laborales por acuerdos forzosos patronales condicionantes de la relación laboral, para proponer solución a esta problemática y que los trabajadores continúen desprotegidos frente a los patronos.

El cuerpo capitular está integrado por cuatro capítulos, siendo el primero, orientado hacia el derecho laboral, conceptualización, origen histórico, sujetos del derecho laboral, derechos de los trabajadores y autoridades laborales; el segundo, se refiere a los principios del derecho laboral: principio de protección, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de continuidad laboral, principio de primacía de la realidad, principio de igualdad y principio de razonabilidad; el tercero, indicó la relación laboral, contrato de trabajo, remuneración y condiciones laborales, derechos y obligaciones, extinción de la relación laboral y conflictos laborales; mientras que el cuarto, se refiere a la desprotección de los trabajadores guatemaltecos en la renuncia o restricción de los derechos laborales por acuerdos forzosos patronales condicionantes en la relación laboral.

Los métodos utilizados fueron el analítico, el deductivo, el inductivo y el sintético; de igual manera, se hizo uso de las técnicas bibliográficas y documentales para obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos y someter a prueba la hipótesis la cual



fue debidamente comprobada, pues fue posible demostrar la existencia de la violación de los derechos laborales por parte de los empresarios.

Como resultado de la investigación se concluye que lo más adecuado para que los patronos no continúen violando los derechos laborales de los trabajadores, es que el Congreso de la República, a través de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales debe reformar las atribuciones de la Inspección General de Trabajo para que esta pueda sancionar administrativamente las prácticas patronales orientadas a forzar a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales o bien a restringírselos, con la finalidad de garantizar la protección inmediata del trabajador y de su fuente de empleo.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

“El derecho laboral como disciplina jurídica surge como un sistema normativo destinado a regular y proteger las relaciones laborales entre patrones y trabajadores. Su finalidad primordial radica en la protección de los derechos inherentes a los trabajadores y delimitar las obligaciones correspondientes a los patrones procurando así el establecimiento de un equilibrio justo en dichas relaciones laborales”.¹ De esta forma el derecho laboral se encarga de asegurar que los trabajadores reciban un trato justo y digno dentro del ámbito laboral. Esto implica la implementación de normativas y medidas destinadas a prevenir y castigar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral o despido que carezca de fundamentos legítimos.

Este campo legal aborda de manera exhaustiva aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo con el propósito de garantizar la creación y el mantenimiento de ambientes laborales seguros que beneficien a los trabajadores para un mejor desarrollo social en el país.

Uno de los fundamentos esenciales del derecho laboral reside en la regulación de las condiciones de trabajo las cuales engloban aspectos tales como la extensión de la jornada laboral, los intervalos de descanso, el otorgamiento de vacaciones remuneradas, así como

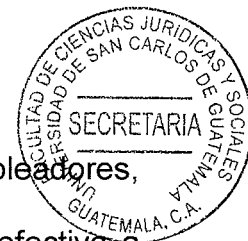
¹ Ponce Solé, Julián. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 41.

las licencias por razones de salud o maternidad. Estas disposiciones sujetas a variaciones según el contexto nacional son diseñadas con el propósito de proteger tanto la salud física como mental de los trabajadores, al mismo tiempo que se busca garantizar una distribución equitativa del tiempo entre las responsabilidades laborales y el tiempo de descanso.

Otro aspecto para mencionar es la regulación de los salarios y beneficios que corresponden a los trabajadores. En este sentido, se establecen disposiciones relativas a la fijación de salarios mínimos, la regulación de los incrementos salariales y la prohibición de la discriminación salarial. Se aborda la protección de los trabajadores en materia de beneficios sociales como la seguridad social, los planes de pensiones y los seguros de salud, con el propósito de garantizar el acceso a una protección adecuada ante situaciones de enfermedad, accidente o retiro laboral.

Asimismo, regula el proceso de contratación y despido de los trabajadores, incluyendo la elaboración de contratos laborales, la regulación de los despidos y la protección de los trabajadores frente a la terminación injustificada de sus contratos laborales. En muchos sistemas jurídicos se establecen procedimientos específicos que los empleadores deben seguir al momento de desvincular a un trabajador, garantizando así el respeto a sus derechos laborales y previniendo cualquier tipo de abuso por parte del empleador.

Además de su función en la regulación de las relaciones individuales entre empleadores y trabajadores, el derecho laboral también incide en las relaciones colectivas, es decir, en las relaciones entre los trabajadores y sus representantes sindicales. Reconociendo el



derecho de los trabajadores a asociarse y negociar colectivamente con los empleadores, este ámbito jurídico asegura que puedan defender sus intereses de manera efectiva a través de la participación en sindicatos y procesos de negociación colectiva.

En consonancia con su esencia protectora, el derecho laboral conforma garantías que mediante la elaboración y aplicación de normativas busca preservar la dignidad y conservar principalmente los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales.

Este campo del derecho se nutre de principios rectores como el principio de igualdad de trato, el cual impone la obligación de tratar a todos los trabajadores de manera equitativa, sin discriminación alguna basada en criterios como el género, la raza, la religión o cualquier otra característica protegida por la ley.

“El derecho laboral no solo se limita a regular las relaciones entre empleadores y empleados de manera individual, sino que también se preocupa por la dimensión colectiva de dichas relaciones. En este sentido, reconoce y protege el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva como mecanismos fundamentales para la defensa de sus intereses laborales y la mejora de sus condiciones de trabajo”.² Los sindicatos, como representantes legítimos de los trabajadores desempeñan un papel trascendental en la promoción del diálogo social y la búsqueda de soluciones consensuadas entre las partes involucradas en el ámbito laboral.

² Mendieta, Ramón. **Lecciones de derecho del trabajo**. Pág. 64.



1.1. Conceptualización

En la República de Guatemala, el Derecho laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro del territorio nacional. Su función primordial radica en proteger los derechos de los trabajadores, establecer las responsabilidades de los empleadores y promover un entorno laboral caracterizado por la equidad y la justicia.

El entramado legal del derecho laboral en Guatemala se compone de diversas fuentes normativas, entre las que destacan la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, así como otras leyes y reglamentos pertinentes. Estas disposiciones legales conforman un marco jurídico integral destinado a regular las relaciones laborales y proteger los intereses de los trabajadores en el país.

El Código de Trabajo de Guatemala constituye las bases del derecho laboral en el país. Este cuerpo normativo establece los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores en una amplia gama de áreas laborales incluyendo la contratación, las condiciones de trabajo, el salario, la seguridad social, la terminación del contrato laboral y la resolución de conflictos laborales.

De esta forma, el derecho laboral guatemalteco reconoce y protege una serie de derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados tanto en la Constitución Política como en



tratados y convenios internacionales ratificados por el país. Entre estos derechos se incluyen el derecho a un salario justo y equitativo, el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Estas garantías legales representan un pilar fundamental en la protección de los trabajadores y en la promoción de relaciones laborales justas y equitativas en Guatemala.

Uno de los aspectos más destacados del derecho laboral en Guatemala es la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores. De acuerdo con el Código de Trabajo, los trabajadores únicamente pueden ser despedidos por causa justificada y los empleadores deben seguir un procedimiento legal específico para llevar a cabo dicho despido. Esta disposición legal garantiza que los trabajadores no sean despedidos de manera arbitraria o injustificada protegiendo así su derecho a la estabilidad en el empleo.

Cabe mencionar que el derecho laboral guatemalteco regula minuciosamente las condiciones de trabajo, abordando aspectos como la duración de la jornada laboral, los periodos de descanso, las vacaciones remuneradas, las licencias por motivos de enfermedad o maternidad, entre otros. Estas regulaciones están diseñadas para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y para asegurar una distribución equitativa del trabajo y el tiempo libre. En lo que respecta al salario, el derecho laboral en Guatemala establece el salario mínimo que los empleadores deben pagar a sus trabajadores, así como las normas para el pago de horas extras, bonificaciones y otros beneficios salariales. Estas



disposiciones están destinadas a garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa por su trabajo y a protegerlos contra la explotación laboral.

En cuanto a la seguridad social, el derecho laboral en Guatemala establece que los empleadores deben inscribir a sus trabajadores en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y pagar las cotizaciones correspondientes. Esto garantiza que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud, prestaciones por enfermedad, maternidad, invalidez y vejez, así como a otros beneficios de seguridad social.

1.2. Origen histórico

El derecho del trabajo, como disciplina jurídica fundamental, tiene sus raíces en un contexto histórico marcado por la Revolución Industrial, un período de profundos cambios económicos, sociales y tecnológicos. Previo al advenimiento de la Revolución Industrial, las relaciones laborales estaban mayormente reguladas por el derecho civil y mercantil, sistemas legales que no brindaban una protección adecuada a los derechos de los trabajadores. Las condiciones laborales eran extremadamente adversas, caracterizadas por jornadas laborales prolongadas, salarios ínfimos, ausencia de descansos y una escasa salvaguarda frente a accidentes laborales. Además, los trabajadores carecían de derechos esenciales como la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección contra el despido arbitrario.

La Revolución Industrial introdujo cambios radicales en la organización económica y social, con la aparición de fábricas y el surgimiento del trabajo asalariado. Estos cambios condujeron a conflictos y tensiones entre los trabajadores y los empleadores, generando la necesidad de establecer una regulación más justa de las relaciones laborales. Surgieron movimientos obreros y sociales que abogaban por la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores en respuesta a esta nueva realidad laboral.

Uno de los acontecimientos a destacar en la historia del derecho del trabajo fue la aprobación de la ley de las diez horas en el Reino Unido, que limitaba la jornada laboral a diez horas diarias en las fábricas. Esta ley marcó el inicio de la intervención estatal en la regulación de las condiciones laborales y sentó las bases para futuras reformas laborales. En los Estados Unidos, la ley de horas y salarios justos estableció estándares federales para el salario mínimo, las horas extras y las condiciones laborales equitativas, representando otro avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores.

“El movimiento obrero desempeñó un papel crucial en la promoción del derecho del trabajo en Europa y América del Norte. Como parte del Tratado de Versalles, se creó la Organización Internacional del Trabajo, que adoptó convenios internacionales estableciendo normas laborales básicas a nivel mundial”.³ Estos convenios contribuyeron

³ Salazar Salazar, Ramón. **Relaciones laborales**. Pág. 28.

a la protección de los derechos de los trabajadores y a la promoción de condiciones laborales justas y equitativas en todo el mundo.

En América Latina, el derecho del trabajo emergió en un contexto de intensos movimientos obreros y sociales que luchaban por la mejora de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. Estos movimientos enraizados en la lucha por la justicia social y la equidad laboral desempeñaron un papel crucial en la configuración del marco normativo laboral en la región. En respuesta a las demandas de los trabajadores muchos países latinoamericanos promulgaron leyes laborales que establecieron una amplia gama de derechos y protecciones para los trabajadores.

Estas leyes laborales abordaron una variedad de aspectos fundamentales, desde la fijación de un salario mínimo digno hasta la regulación de las horas de trabajo y la provisión de sistemas de seguridad social integral. La implementación de estas medidas reflejó un firme compromiso por parte de los gobiernos de la región con la promoción de la justicia social y la equidad laboral. Estas leyes laborales sirvieron para proteger los derechos de los trabajadores y también contribuyeron al desarrollo económico y social de los países latinoamericanos al garantizar condiciones laborales más dignas.

El establecimiento de un salario mínimo aseguró que los trabajadores recibieran una remuneración justa por su trabajo, lo que a su vez contribuyó a reducir la pobreza y la desigualdad económica en la región. La regulación de las horas de trabajo, por otro lado, garantizó que los trabajadores no fueran explotados y tuvieran tiempo suficiente para el

descanso y la recreación promoviendo así su bienestar físico y emocional. La implementación de sistemas de seguridad social proporcionó una red de protección crucial para los trabajadores y sus familias.

1.3. Sujetos del derecho laboral

“Los sujetos del derecho del trabajo abarcan una diversidad de actores que interactúan en el entorno laboral, cada uno con roles y responsabilidades específicas. En este sentido, los trabajadores como individuos físicos representan la fuerza laboral que, bajo la dirección y supervisión de un empleador, contribuye al funcionamiento y desarrollo de diversas actividades económicas”.⁴ Estos trabajadores, ya sean empleados del sector público o privado desempeñan labores de diversa índole, desde la producción industrial hasta servicios profesionales y sus derechos fundamentales consagrados por las leyes laborales incluyen no solo la percepción de un salario justo, sino también el acceso a condiciones de trabajo seguras y saludables, la igualdad de trato y oportunidades, así como la libertad de asociación y la participación en procesos de negociación colectiva para defender sus intereses laborales.

Los empleadores tanto personas físicas como jurídicas, asumen el rol de contratantes y administradores de la fuerza laboral siendo responsables de proporcionar un entorno laboral adecuado y cumplir con las obligaciones laborales establecidas por la legislación vigente. Estos empleadores, que pueden ser empresas, instituciones públicas,

⁴ Pérez Del Río, Guillermo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 54.

organizaciones sin fines de lucro u otros entes tienen la obligación de garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados, así como de velar por el cumplimiento de sus derechos laborales, incluyendo el pago oportuno de salarios y prestaciones, la protección contra la discriminación, el acoso laboral, el respeto a las normativas sobre jornada laboral y descanso.

El Estado es el responsable en aplicación del derecho del trabajo, ejerciendo funciones regulatorias, de supervisión y de promoción de políticas laborales. Como garante del orden jurídico el Estado tiene la responsabilidad de proteger los derechos de los trabajadores, prevenir abusos por parte de los empleadores y promover condiciones laborales justas y equitativas. Para ello el Estado interviene en las relaciones laborales mediante la promulgación de leyes y reglamentos laborales, la realización de inspecciones laborales para garantizar el cumplimiento de la normativa, la mediación en conflictos laborales y la adopción de políticas públicas orientadas a la generación de empleo digno y el fomento de un ambiente laboral favorable.

Además de los trabajadores, empleadores y el Estado, en el ámbito del derecho laboral también adquieren relevancia otros actores, como los sindicatos y las asociaciones de empleadores. Los sindicatos, organizaciones conformadas por trabajadores con el objetivo de defender sus derechos e intereses laborales, resultan determinantes en la representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas, la protección de sus condiciones laborales y la promoción de políticas laborales favorables. Por su parte, las asociaciones de empleadores, agrupaciones que representan los intereses comunes de

los empleadores, contribuyen al diálogo social y a la colaboración entre empleadores y trabajadores, así como a la formulación de políticas laborales que favorezcan un ambiente laboral propicio para el desarrollo empresarial y el bienestar de los trabajadores.

1.4. Derechos de los trabajadores

“Los derechos de los trabajadores constituyen un entramado normativo esencial que abarca una amplia gama de garantías destinadas a salvaguardar sus intereses y asegurar condiciones laborales dignas y equitativas. Estos derechos, cimentados en un sólido fundamento jurídico que incluye leyes nacionales, tratados internacionales y disposiciones constitucionales, son el producto de largas luchas y movimientos sociales que han buscado corregir desigualdades y proteger a la fuerza laboral”.⁵ Más allá de su enunciado, estos derechos representan un compromiso moral y ético con la justicia social y el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral.

Entre los principales derechos de los trabajadores se encuentra el derecho al trabajo en condiciones justas y adecuadas, lo cual implica el acceso a un empleo y la garantía de un ambiente laboral que respete la integridad física y psicológica del trabajador. Asimismo, el derecho a un salario justo y equitativo es fundamental para asegurar que el trabajo sea recompensado de manera adecuada, permitiendo que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.

⁵ López López, Miguel. **Derecho de los trabajadores**. Pág. 72.



La seguridad y la salud ocupacional son fundamentales en la protección de los trabajadores, quienes tienen derecho a desempeñar sus labores en un entorno seguro y saludable, libre de riesgos que pongan en peligro su bienestar. Este derecho implica la responsabilidad de los empleadores de adoptar medidas preventivas y proporcionar equipos de protección adecuados para salvaguardar la integridad física de sus empleados.

Por su parte, el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación promueve un entorno laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad. Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con equidad y a no sufrir discriminación por motivos como género, raza, religión, orientación sexual o discapacidad, tanto en el proceso de contratación como en el desarrollo de su carrera profesional.

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son herramientas de gran trascendencia para empoderar a los trabajadores y permitirles defender sus intereses de manera colectiva. Estos derechos les otorgan la capacidad de organizarse en sindicatos y participar en la negociación de condiciones laborales, salarios y otros aspectos relevantes de su empleo, fortaleciendo así su posición dentro del mercado laboral y contribuyendo a la creación de relaciones laborales más justas y equitativas.

Otro derecho esencial a mencionar es la protección contra el despido injustificado, que garantiza a los trabajadores una cierta estabilidad en el empleo y protege sus derechos adquiridos frente a decisiones arbitrarias por parte de los empleadores. Esta protección implica la necesidad de seguir procedimientos legales y justos en caso de despido, así



como el respeto a los derechos y beneficios laborales adquiridos por el trabajador durante su relación laboral.

Además, el acceso a la seguridad y la protección sociales son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar y la seguridad económica de los trabajadores y sus familias en situaciones de necesidad, como enfermedad, maternidad, vejez o desempleo. Este derecho implica la obligación del Estado y de los empleadores de establecer sistemas de seguridad social que garanticen la cobertura de prestaciones esenciales para la protección de los trabajadores y sus familias.

Cabe mencionar el derecho a la formación y capacitación profesional se presenta como una herramienta clave para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, permitiéndoles mejorar sus habilidades y competencias en virtud de adaptarse a los cambios en el mercado laboral. Este derecho beneficia a los trabajadores en términos de empleabilidad y desarrollo profesional, contribuyendo a su vez al crecimiento económico y la competitividad de las empresas y la sociedad en su conjunto.

1.5. Autoridades laborales

En Guatemala las autoridades laborales ejercen vitalidad dentro del complejo entramado institucional encargado de conservar los derechos fundamentales de los trabajadores y fomentar un entorno laboral justo y equitativo en todo el país. Su labor trasciende la mera aplicación de las leyes laborales, pues se erigen como pilares activos en la construcción y

preservación de relaciones laborales armoniosas, así como en la mediación efectiva en los conflictos que puedan surgir entre empleadores y trabajadores.

Adicional a supervisar de manera diligente el cumplimiento de las normativas laborales en los diferentes ámbitos laborales, estas instituciones se comprometen con la recepción y atención meticulosa de denuncias laborales, ejerciendo una función de defensa de los derechos laborales vulnerables. Es así que promueven eficientemente la formalización del empleo y la adopción de prácticas laborales seguras y saludables, contribuyendo así al fortalecimiento y al desarrollo sostenible del mercado laboral guatemalteco.

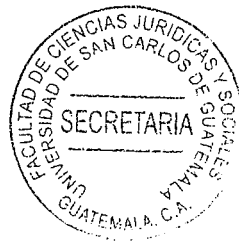
Dentro de este panorama, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se destaca como un actor central, no solo en la formulación y ejecución de políticas laborales, sino también en la resolución eficaz de conflictos laborales, tanto a nivel individual como colectivo. De manera complementaria, la Dirección General de Trabajo desempeña la función implementar las políticas laborales, abogando por la formalización del empleo, la seguridad y salud ocupacional como pilares fundamentales del desarrollo laboral sostenible.

Por otro lado, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, como instancia judicial especializada representan una vía de acceso a la justicia laboral para aquellos casos que no encuentran solución a nivel administrativo. Estos tribunales se erigen como guardianes de la equidad y la justicia en el ámbito laboral, garantizando el respeto de los derechos laborales consagrados en la legislación guatemalteca.



En paralelo, la Procuraduría General de la Nación asume la defensa legal de los intereses del Estado en asuntos judiciales y administrativos relacionados con el derecho laboral, asegurando la coherencia y el cumplimiento de las normativas en esta materia. Finalmente, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social desempeña una función esencial en la administración y garantía del sistema de seguridad social, asegurando el acceso de los trabajadores a servicios médicos, jubilación y otros beneficios vitales para su bienestar.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

“La integración y aplicación de principios en el derecho laboral revisten una importancia trascendental, configurando las bases sobre las cuales se edifica un sistema normativo sólido y equitativo que rige las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores”.⁶ Estos principios, lejos de ser directrices interpretativas, actúan como pilares fundamentales que guían la formulación de normativas y la toma de decisiones, asegurando ante todo la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores y el fomento de un entorno laboral caracterizado por su equidad y justicia.

La incorporación de principios en el ámbito del derecho laboral además de conferir un mayor grado de previsibilidad también contribuye a la coherencia de las decisiones administrativas y judiciales. Al establecer criterios claros y objetivos para la resolución de conflictos laborales, estos principios otorgan un marco de referencia sólido que permite a empleadores y trabajadores anticipar las consecuencias de sus acciones, generando un ambiente laboral más estable y confiable. Asimismo, los principios del derecho laboral ejercen un papel determinante en la promoción de la equidad y la justicia en las relaciones laborales. Al constituir pilares éticos, estos principios establecen estándares de conducta y ética laboral que garantizan que las decisiones y actuaciones de los actores involucrados

⁶ García Perrote Escartín, Francisco. **Derecho del trabajo**. 59.

en las relaciones laborales sean justas y equitativas en todo momento, erradicando cualquier manifestación de abuso o discriminación en el ámbito laboral.

“Un elemento imprescindible en la implementación de principios en el ámbito del derecho laboral radica en su rol fundamental de conservar los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos principios de manera clara y categórica consagran el derecho inalienable de los trabajadores a percibir un salario justo, a disfrutar de condiciones laborales que sean dignas y seguras, así como a mantener su salud e integridad física incólumes”.⁷ Al garantizar la aplicación de estos principios, se garantiza que el entorno laboral se configure como un espacio íntegro y protegido, exento de cualquier forma de explotación o menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores. Esta protección, en última instancia, no solo promueve la justicia y equidad en el ámbito laboral, sino que también preserva la dignidad y el bienestar de quienes contribuyen con su esfuerzo al desarrollo de la sociedad.

La integración de principios en el ámbito del derecho laboral no solo promueve la eficiencia y efectividad de las normativas laborales, sino que también ejerce un papel fundamental como motor impulsor para la consecución de los objetivos esenciales del derecho laboral. Al establecer principios con un enfoque centrado en el bienestar de los trabajadores y en la equidad en las relaciones laborales se asegura que las normativas laborales desempeñen de manera efectiva su función primordial de proteger a los trabajadores y de fomentar condiciones laborales que sean dignas y justas para todos los actores

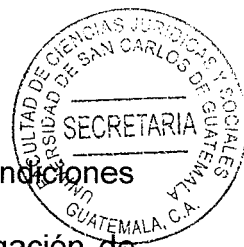
⁷ González Posada, Jorge Javier. **Derecho del trabajo**. Pág. 25.

involucrados en el entorno laboral. La aplicación rigurosa de estos principios no solo fortalece la legitimidad del marco normativo laboral, sino que también contribuye a la construcción de un ambiente laboral armonioso, productivo y socialmente responsable.

2.1. Principio de protección

El principio de protección orienta y delimita las relaciones entre empleadores y trabajadores con el propósito esencial de garantizar la preservación de los derechos inherentes a la parte subordinada de dicha relación, el trabajador. Este principio, se erige como un imperativo ético y legal que tiene por objeto equilibrar la asimetría de poder típica de este ámbito asegurando que los trabajadores gocen de condiciones laborales que sean no solo dignas, sino también seguras y equitativas, en aras de prevenir cualquier forma de explotación o desigualdad en este contexto normativo y fáctico.

La trascendencia del principio de protección se manifiesta en diversos ámbitos de primordial relevancia. Primeramente, se dirige hacia la garantía de un salario justo y adecuado que posibilite a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias. Este salario, comprendido en su totalidad incluyendo componentes tales como remuneraciones adicionales, incentivos, prestaciones de seguridad social y períodos de descanso retribuido, se revela como un elemento primordial para asegurar el bienestar económico de los trabajadores, con implicaciones directas en su calidad de vida y la de sus núcleos familiares.



Por otra parte, el principio de protección se extiende a la protección de condiciones laborales seguras y saludables. Impone a los empleadores la imperativa obligación de proporcionar un entorno de trabajo exento de riesgos que amenacen la salud y la integridad física de los trabajadores mediante la adopción de medidas preventivas idóneas y la entrega de los implementos de protección adecuados.

Este principio se materializa en la regulación de la jornada laboral y los períodos de descanso imponiendo límites precisos a las horas de trabajo y asegurando el derecho de los trabajadores a disfrutar de períodos de descanso debidamente retribuidos. Tales disposiciones, además de velar por la salud y el bienestar de los trabajadores, persiguen prevenir cualquier atisbo de explotación laboral.

La protección del derecho laboral se amplía para incluir la protección de los derechos sindicales y de negociación colectiva, ambos componentes esenciales para el equilibrio y la justicia en las relaciones laborales. Bajo este marco, se reconoce el derecho inherente de los trabajadores a formar sindicatos y participar en negociaciones colectivas con sus empleadores, con el propósito de mejorar sus condiciones laborales y defender sus intereses de manera colectiva.

Este reconocimiento activo de los derechos sindicales confiere a los trabajadores una voz y una representación efectivas en las decisiones que inciden en sus medios de vida y sustento. Al unirse en sindicatos y participar en negociaciones colectivas, los trabajadores pueden influir en la formulación de políticas laborales y en la negociación de condiciones

de empleo justas y equitativas. Este proceso refuerza su capacidad para defender sus derechos y aspiraciones laborales proporcionando una protección robusta contra posibles abusos o arbitrariedades por parte de los empleadores.

La participación en sindicatos y negociaciones colectivas también fomenta la armonía y la estabilidad en el lugar de trabajo al facilitar la comunicación y la colaboración entre empleadores y trabajadores. Estos mecanismos de diálogo y negociación contribuyen a la resolución pacífica de conflictos laborales y a la creación de un ambiente laboral más equitativo y productivo para todas las partes involucradas.

La protección de los derechos sindicales y de negociación colectiva fortalece el tejido social y democrático de una sociedad al promover la participación ciudadana y la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan su bienestar. Al empoderar a los trabajadores mediante la organización sindical y la negociación colectiva, se fomenta una distribución más equitativa del poder y se previene la concentración excesiva de autoridad en manos de los empleadores.

2.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos es el encargado de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Postula que los trabajadores no pueden, en virtud de su posición subordinada, renunciar a los derechos laborales estipulados en la legislación debido a su naturaleza de interés público y al propósito primordial de proteger

la dignidad y el bienestar del trabajador. Tal premisa halla su justificación en el reconocimiento inherente de una asimetría de poder latente entre las partes contratantes, requiriendo, por ende, la adopción de medidas que protejan a los trabajadores de eventuales abusos o prácticas perjudiciales por parte de los empleadores.

En un sentido primordial, el principio de irrenunciabilidad de derechos persigue asegurar la preservación de los derechos mínimos e inalienables que todo trabajador ostenta, independientemente de cualquier pacto o convenio que pudiere suscribirse entre las partes. Estos derechos fundamentales, enraizados en la normativa laboral, abarcan aspectos vitales como el salario mínimo, las prestaciones sociales, la jornada laboral tope, los períodos de descanso remunerado, entre otros.

La irrenunciabilidad de derechos se encuentra intrínsecamente vinculada a la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, tales como la libertad sindical, la prohibición de discriminación, la igualdad de oportunidades y el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable. Estos derechos consagrados tanto a nivel internacional como nacional representan pilares inquebrantables que aseguran la dignidad y el bienestar del trabajador en su totalidad.

Un aspecto para destacar del principio de irrenunciabilidad de derechos radica en su propósito de prevenir situaciones en las cuales los trabajadores se vean compelidos a renunciar a sus derechos debido a coacciones o presiones ejercidas por parte de los empleadores. En muchas ocasiones los trabajadores se encuentran en una situación de

vulnerabilidad frente a sus empleadores, lo que los expone a manipulaciones o presiones para que renuncien a sus derechos.

En este contexto, el principio de irrenunciabilidad emerge como un respaldo a los trabajadores de posibles escenarios adversos, asegurando su capacidad para ejercer sus derechos de forma autónoma y voluntaria. Además, este principio no solo promueve la estabilidad y coherencia en las relaciones laborales, sino que también erige un marco normativo sólido y uniforme que garantiza la protección equitativa de los derechos de los trabajadores.

Al consagrar la universalidad de ciertos derechos mínimos e inalienables, se mitigan los riesgos de conflictos y desigualdades que pudieran surgir si algunos trabajadores optaran por renunciar a sus derechos mientras otros los preservan. De esta manera, se fortalece la cohesión social y se asegura la justicia en el ámbito laboral al nivelar el campo de juego y ofrecer a todos los trabajadores garantías uniformes e irrenunciables. Este principio, además, implica un compromiso ético y legal con la dignidad y el bienestar de los trabajadores, al protegerlos de eventuales presiones o coerciones que pudieran poner en peligro su capacidad para ejercer sus derechos laborales de manera plena y efectiva.

2.3. Principio de continuidad laboral

El principio de continuidad laboral conlleva una premisa inquebrantable que estipula que la relación entre empleador y trabajador es de carácter continuo y perenne, a menos que se

disponga lo contrario de manera explícita o medie una causa legalmente justificada. Este precepto anclado en la esencia misma de las relaciones laborales reviste una importancia trascendental al garantizar la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores, impidiendo que puedan ser desvinculados de su empleo de forma arbitraria o injustificada.

Uno de los aspectos primordiales que subyacen al principio de continuidad laboral es su función protectora frente a despidos improcedentes o arbitrarios perpetrados por los empleadores. Con frecuencia, los trabajadores se encuentran en una situación de vulnerabilidad respecto a sus empleadores, lo que puede propiciar su despido sin causa justificada. En este contexto, el principio de continuidad laboral emerge como un escudo legal que ampara a los trabajadores, asegurando que solo puedan ser desvinculados de su empleo por razones justificadas y legalmente fundadas.

Este principio contribuye de manera sustancial a la preservación de la armonía en las relaciones laborales. Al establecer que la relación laboral es continua y perpetua, se proporciona un marco de referencia claro y estable para ambas partes, lo que previene posibles conflictos y situaciones de injusticia que podrían surgir ante la interrupción abrupta de la relación laboral. Esta estabilidad también facilita la planificación a largo plazo tanto para los trabajadores como para los empleadores, permitiéndoles establecer metas y objetivos con mayor seguridad y certeza.

Un elemento adicional de relevancia inherente al principio de continuidad laboral es su propósito de proteger a los trabajadores de posibles abusos por parte de los empleadores.

En muchas ocasiones, estos últimos pueden intentar poner fin a la relación laboral de manera injustificada para eludir responsabilidades laborales, como el pago de prestaciones sociales o el respeto de derechos adquiridos por el trabajador. En este sentido, el principio de continuidad laboral actúa como un respaldo legal que protege a los trabajadores de tales abusos, garantizando así la continuidad de su empleo en condiciones seguras y estables.

Resulta imperativo destacar que el principio de continuidad laboral no solo resguarda los derechos fundamentales del trabajador, también actúa como un catalizador esencial para su protección integral. En efecto, al garantizar la continuidad y estabilidad en la relación laboral, se crea un sólido cimiento sobre el cual se erigen y se preservan los pilares fundamentales de la libertad sindical, la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Esta permanencia en el empleo habilita a los trabajadores para ejercer plenamente sus derechos sin temor a represalias ni obstáculos asegurando así un ejercicio efectivo de su libertad de asociación, la erradicación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional.

2.4. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad en el derecho laboral, de naturaleza fundamental, establece que, en el ámbito de las relaciones laborales debe prevalecer la veracidad de los hechos por sobre las formalidades o apariencias jurídicas. Implícitamente, ello conlleva a que más allá de las estipulaciones contractuales o los documentos formales la verdadera



naturaleza y dinámica de la relación laboral será determinante para establecer los derechos y las obligaciones de las partes involucradas.

Esta postura legal adquiere una relevancia ineludible en el ámbito laboral pues su propósito es proteger a los trabajadores de posibles artimañas o abusos por parte de los empleadores. En ocasiones, los empleadores podrían procurar disfrazar la verdadera naturaleza de una relación laboral bajo la apariencia de otras figuras jurídicas como relaciones civiles o mercantiles, con el objetivo de eludir responsabilidades laborales sustanciales, como el pago de prestaciones sociales o el respeto de derechos fundamentales del trabajador. Es de esta forma que el principio de primacía de la realidad emerge como una protección, asegurando que la autenticidad de la relación laboral sea debidamente reconocida y respetada.

Asimismo, este principio jurídico busca prevenir y proteger a los trabajadores de posibles situaciones de vulnerabilidad o desigualdad frente a los empleadores. En muchas ocasiones, los trabajadores pueden hallarse en una posición de inferioridad frente a sus empleadores, lo que los expone a ser manipulados o coaccionados para aceptar condiciones laborales adversas o renunciar a sus derechos. Por ende, la primacía de la realidad se erige como un escudo protector, garantizando que los derechos laborales sean respetados y ejercidos de manera plena y efectiva.

Otro aspecto de trascendencia del principio de primacía de la realidad radica en su contribución a la seguridad jurídica y la certidumbre en las relaciones laborales. Al

establecer que la autenticidad de los hechos debe prevalecer sobre las formas jurídicas, se crea un marco normativo claro y congruente para la interpretación y aplicación de las disposiciones laborales. Esta certidumbre a su vez ayuda a prevenir conflictos y situaciones de injusticia que podrían surgir si se permitiera que las formalidades jurídicas eclipsaran la realidad de los hechos.

La protección integral de estos derechos fundamentales se ve respaldada por la aplicación del principio de primacía de la realidad. Al reconocer y respetar la verdad de los hechos en las relaciones laborales se crea un entorno en el que los trabajadores pueden ejercer sus derechos de manera plena y efectiva, sin verse limitados por formalismos o interpretaciones restrictivas.

Específicamente, la libertad sindical, que constituye un pilar fundamental de la democracia y los derechos laborales se ve reforzada por la aplicación de este principio. Al reconocer la verdadera naturaleza de la relación laboral, se garantiza que los trabajadores tengan la libertad de asociarse y formar sindicatos para defender sus intereses colectivos, sin temor a represalias o discriminación por parte de los empleadores.

Asimismo, contribuye a prevenir y erradicar la discriminación en el ámbito laboral. Al reconocer la verdad de los hechos, se evita que los empleadores utilicen formas jurídicas para disfrazar prácticas discriminatorias o para negar derechos a ciertos trabajadores por motivos como la raza, el género, la orientación sexual, la religión o cualquier otra condición personal o social. Este principio también promueve la igualdad de oportunidades en el

empleo al asegurar que las decisiones de contratación, ascenso, traslado o despido se basen en criterios objetivos y no en prejuicios o consideraciones arbitrarias. Esto garantiza que todos los trabajadores tengan acceso a oportunidades laborales en condiciones equitativas, independientemente de su origen o características personales.

2.5. Principio de igualdad

El principio de igualdad constituye un fundamento esencial que postula la imperativa equidad en el trato dispensado a todos los individuos que laboran para un empleador, proclamando la prohibición absoluta de cualquier forma de discriminación. Su finalidad primordial es asegurar que los trabajadores gocen de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sin distinción alguna basada en criterios.

Una de las facetas más relevantes del principio de igualdad en el derecho laboral radica en su afán por garantizar que todas las personas accedan al empleo en condiciones equitativas. Esto supone que las decisiones relativas a la contratación, promoción, capacitación y cese laboral sean adoptadas sobre la base de criterios objetivos y relacionados con la función desempeñada, excluyendo todo prejuicio o estereotipo injustificado. Implica que los trabajadores reciban una retribución igualitaria por trabajo de igual valor, sin distinción de características personales.

Además, persigue salvaguardar a los trabajadores ante posibles situaciones de discriminación en el entorno laboral. La discriminación puede manifestarse de diversas

formas, como el acoso laboral, la denegación de oportunidades de empleo o ascenso o la privación de beneficios laborales. En tal sentido, el principio de igualdad busca prevenir y sancionar estas conductas discriminatorias, asegurando que todos los trabajadores sean objeto de un trato digno y respetuoso en el ámbito laboral.

Además de su impacto directo en las relaciones laborales individuales, es crucial destacar que la aplicación del principio de igualdad en el derecho laboral trasciende el ámbito empresarial para influir en la configuración de la sociedad en su conjunto. Al promover la igualdad de oportunidades en el empleo, se sientan las bases para una sociedad más equitativa y justa, donde cada individuo tenga la posibilidad de acceder al mercado laboral y desarrollarse profesionalmente sin verse limitado por prejuicios o discriminación.

Este enfoque hacia la igualdad no solo beneficia a los trabajadores directamente involucrados también tiene un impacto positivo en la sociedad en general. La inclusión social se fortalece cuando se eliminan barreras injustas para el empleo y se garantiza que todos los miembros de la comunidad tengan la oportunidad de contribuir al mercado laboral y a la economía en su conjunto. Esto reduce las disparidades económicas y sociales en virtud de promover la cohesión social y la integración de grupos históricamente marginados.

Además, al combatir la discriminación y el prejuicio en el ámbito laboral, se fomenta un ambiente de trabajo más productivo. Cuando los trabajadores se sienten valorados y

respetados por sus habilidades y contribuciones, están más motivados para desempeñarse al máximo de su capacidad y colaborar de manera constructiva con sus colegas.

2.6. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad en el ámbito del derecho laboral se erige como un postulado esencial que demanda que las determinaciones y actuaciones de los empleadores respecto a sus trabajadores sean justas y proporcionadas. Su imperativo principal radica en asegurar que las condiciones laborales y las políticas empresariales sean conformes a parámetros de equidad y proporcionalidad, previniendo así la eventualidad de abusos o arbitrariedades por parte de los empleadores.

Uno de los fundamentos más preponderantes del principio de razonabilidad en el derecho laboral reside en su aplicación detallada en la conformación de las condiciones de empleo y en la adopción de determinaciones pertinentes al ámbito laboral. Dentro de este marco, las decisiones relacionadas con la contratación, promoción, traslado o cese de los trabajadores deben fundamentarse en criterios objetivos y sensatos, alineados con las necesidades y metas empresariales, exentos de cualquier sesgo o juicio arbitrario.

Paralelamente, las disposiciones contractuales laborales incluyendo aspectos como la jornada de trabajo, la compensación económica, los horarios, los períodos de descanso y los beneficios, deben ser proporcionadas y justas, considerando tanto las demandas de los empleados como las capacidades y exigencias operativas de la entidad empleadora. Esta

adecuación razonable en la regulación de las condiciones de trabajo asegura un equilibrio entre los intereses de ambas partes y promueve un entorno laboral en el que se respetan los derechos de los trabajadores y se fomenta una gestión empresarial prudente y responsable.

Es importante destacar que el principio de razonabilidad en el derecho laboral se extiende también a la interpretación y aplicación de las normas laborales. Recae sobre los tribunales y autoridades laborales la responsabilidad de interpretar las disposiciones legales de manera razonable, considerando el contexto y los objetivos de dichas normativas, así como los derechos y obligaciones de las partes implicadas.

Este enfoque busca garantizar que las decisiones judiciales y administrativas en materia laboral sean equitativas y justas para todas las partes involucradas. La aplicación coherente de este principio fortalece la certeza jurídica y promueve la protección efectiva de los derechos laborales, asegurando que la ley se interprete y aplique de manera justa y proporcionada en el ámbito laboral.

Otro aspecto de gran relevancia del principio de razonabilidad en el derecho laboral se refleja en su aplicación en la resolución de conflictos laborales. Ante eventuales desavenencias entre empleadores y trabajadores, es preceptivo que las partes busquen soluciones razonables y equitativas por medio de la negociación colectiva, mediación o arbitraje. Así, el principio de razonabilidad promueve el diálogo y la colaboración entre las partes, evitando el recurso a soluciones extremas o perjudiciales para alguna de ellas.

Por último, este principio también incide en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Así, las medidas disciplinarias o sanciones dispuestas por los empleadores deben guardar proporción y ser razonables frente a la infracción cometida por el trabajador, con el objeto de evitar la imposición de castigos desmedidos o injustos. Igualmente, las políticas empresariales, incluidas aquellas relativas a la seguridad y salud laboral, deben ser razonables y proporcionadas, asegurando la protección de los derechos y la integridad física de los trabajadores.

La observancia de este principio implica la adopción de decisiones justas y proporcionadas en la gestión de las relaciones laborales, tanto en la formulación de políticas internas como en la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores. Al adoptar medidas razonables y equitativas, se establece un ambiente laboral que favorece la cooperación y el trabajo en equipo, lo que a su vez puede redundar en un incremento de la productividad y la satisfacción laboral.

Además, la aplicación adecuada del principio de razonabilidad en el ámbito laboral también puede contribuir a la prevención de conflictos y litigios laborales, al reducir las situaciones de injusticia percibida por parte de los trabajadores. Al tomar decisiones fundamentadas en criterios objetivos y razonables, se establece un marco de referencia claro que facilita la resolución de disputas y la búsqueda de soluciones consensuadas entre las partes involucradas.



En última instancia, el cumplimiento del principio de razonabilidad no solo fortalece la justicia y la equidad en las relaciones laborales, sino que también fomenta un clima laboral favorable para el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, promoviendo así el desarrollo integral de las personas dentro del ámbito laboral.



CAPÍTULO III

3. Relación laboral

“La relación laboral en el ámbito del derecho laboral surge como aquel vínculo jurídico fundamental entre un empleador y un trabajador cuyo propósito primordial es la prestación de un servicio personal por parte del trabajador bajo la dirección y subordinación del empleador, a cambio de una compensación económica”.⁸ Este nexo contractual no solo se rige por las disposiciones normativas estatuidas en la legislación laboral pertinente, sino también por las estipulaciones establecidas en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Uno de los fundamentos que cimientan esta relación es el principio de subordinación, el cual prescribe que el trabajador está sujeto a las órdenes y directrices del empleador en cuanto a la realización de sus tareas laborales. Esta subordinación se manifiesta en diversos aspectos, tales como el horario laboral, las funciones asignadas, el lugar donde se desarrolla el trabajo y las condiciones bajo las cuales se ejecuta la actividad laboral. La subordinación garantiza la dirección y control del empleador sobre la labor del trabajador, lo que distingue la relación laboral de otras formas de prestación de servicios.

La relación laboral se caracteriza por la entrega de un servicio personal por parte del trabajador, lo cual denota que el trabajo no puede ser delegado a terceros sin el

⁸ Valdés Dal-Re, Fernando. **Derecho laboral: Trabajadores y patronos**. Pág. 49

consentimiento expreso del empleador, ni puede ser sustituido por otro trabajador en la ejecución de sus funciones. Esta característica asegura que la labor realizada se ajuste a las necesidades y requerimientos específicos del empleador, siendo esencial para la concreción del fin económico y productivo perseguido.

Asimismo, un aspecto esencial de la relación laboral es la percepción de una retribución económica por parte del trabajador por los servicios prestados. Esta compensación puede adoptar diversas modalidades, como salario, sueldo, comisiones u otras formas de remuneración, las cuales deben estar previamente definidas en el contrato laboral o establecidas en la normativa laboral aplicable. La remuneración constituye una contraprestación fundamental para el trabajador, garantizando su sustento y bienestar económico en contrapartida a la labor desempeñada.

Por otro lado, la temporalidad del contrato de trabajo constituye otro elemento relevante de la relación laboral. Este contrato puede ser de naturaleza temporal o indefinida en función de las necesidades empresariales y las condiciones pactadas entre las partes. En caso de contratos temporales estos deben ajustarse a los requisitos legales preceptuados, tales como la duración máxima y las causas justificadas para su temporalidad. La temporalidad del contrato determina la duración y extensión de la relación laboral impactando en los derechos y obligaciones de las partes.

Dicha relación laboral conlleva una serie de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador. Entre los derechos del trabajador se encuentran, entre

otros, el derecho a una remuneración justa a condiciones laborales seguras y saludables, a la capacitación profesional, a la seguridad social y a la sindicalización y negociación colectiva. Estos derechos aseguran la protección y bienestar del trabajador, promoviendo su desarrollo y dignidad en el ámbito laboral. En contraparte, las obligaciones del trabajador incluyen el acatamiento de las instrucciones y directrices del empleador, el desempeño diligente y de buena fe en sus funciones y el respeto a las normas internas de convivencia y disciplina en el lugar de trabajo.

En cuanto al empleador, recae sobre este la responsabilidad de proporcionar al trabajador un empleo acorde a sus capacidades y habilidades de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, de respetar los derechos del trabajador y de cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo y en la normativa laboral vigente. El empleador debe asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales, así como velar por el bienestar y seguridad de sus empleados en el ejercicio de sus labores.

3.1. Contrato de trabajo

“El contrato de trabajo como eje central de la relación laboral, constituye el instrumento jurídico que regula los términos y condiciones bajo los cuales se desenvolverá el vínculo entre el empleador y el trabajador”.⁹ Es la piedra angular que delinea los derechos, obligaciones y responsabilidades de ambas partes, estableciendo un marco normativo que garantiza la certeza y seguridad jurídica en el ámbito laboral.

⁹ Montenegro Aramburu, Carmen. **Derecho laboral: Teoría y práctica**. Pág. 20.

En primera instancia, el contrato de trabajo debe contener información esencial que identifique a las partes involucradas, como son el empleador y el trabajador, así como la fecha de inicio de la relación laboral y la eventual duración del contrato en caso de ser de naturaleza temporal. Es imperativo que se describa de manera precisa el puesto de trabajo, incluyendo las funciones, responsabilidades y condiciones en las que el trabajador desempeñará su labor, así como la jornada laboral a cumplir y la remuneración pactada. La claridad en estos aspectos evita posibles desencuentros y ambigüedades que puedan surgir durante el desarrollo del contrato laboral.

De la misma forma, el contrato de trabajo debe detallar las obligaciones y responsabilidades tanto del empleador como del trabajador, definiendo claramente los deberes que cada parte asume en el marco de la relación laboral. Por un lado, el empleador tiene la obligación de proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable, así como los recursos y herramientas necesarios para el desempeño de las tareas asignadas al trabajador. Por otro lado, el trabajador está comprometido a cumplir con las directrices y órdenes del empleador de manera diligente y con buena fe, así como a respetar las normas de disciplina establecidas en el lugar de trabajo. Estas disposiciones garantizan el equilibrio y el cumplimiento de los deberes laborales por ambas partes.

En cuanto a la temporalidad del contrato de trabajo, este puede ser de duración determinada o indefinida dependiendo de las necesidades y requisitos de las partes contratantes. En el caso de los contratos de duración determinada, se debe especificar claramente la fecha de inicio y de finalización de la relación laboral, así como las causas

que justifican la temporalidad del contrato, en cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes. Es fundamental que estas cláusulas sean claras y precisas, evitando cualquier ambigüedad que pueda surgir en relación con la duración y extensión del contrato.

“En lo referente a la remuneración, el contrato de trabajo debe establecer de manera explícita el salario o retribución económica que percibirá el trabajador, así como la forma y periodicidad de pago acordada entre las partes. Este aspecto es crucial, ya que garantiza la transparencia y equidad en la compensación del trabajador por su labor desempeñada, asegurando así su sustento económico y bienestar”.¹⁰. Además del salario base, el contrato puede contemplar otros beneficios o compensaciones adicionales como bonificaciones, incentivos, seguros, entre otros, los cuales deben ser detallados con precisión en el documento contractual.

El contrato de trabajo también puede incorporar cláusulas especiales que regulen aspectos particulares de la relación laboral, como la movilidad geográfica del trabajador, el teletrabajo, la confidencialidad de la información, la exclusividad en el ejercicio de la actividad laboral, entre otros. Estas cláusulas deben ser redactadas de manera clara y específica evitando cualquier contradicción con la normativa laboral vigente o con los derechos fundamentales del trabajador. Su inclusión en el contrato brinda seguridad jurídica y certeza a ambas partes estableciendo los límites y condiciones bajo los cuales se desarrollará la relación laboral.

¹⁰ Gómez Valle, Carlos. **Jurisprudencia laboral**. Pág. 46.

Es importante destacar que cualquier modificación en las condiciones de trabajo pactadas en el contrato de trabajo debe ser realizada por escrito y con el consentimiento de ambas partes. Dichas modificaciones pueden obedecer a cambios en las funciones o responsabilidades del trabajador, ajustes en la remuneración, variaciones en la jornada laboral, entre otros aspectos relevantes. La formalidad y el respeto de los procedimientos establecidos para la modificación del contrato garantizan la legalidad y validez de las nuevas disposiciones acordadas, así como la protección de los derechos e intereses de las partes involucradas.

3.2. Remuneración y condiciones laborales

“La remuneración y las condiciones laborales representan dos pilares en la relación entre empleador y trabajador ya que inciden directamente en el nivel de satisfacción, motivación y compromiso de este último, así como en el adecuado funcionamiento y productividad de la organización. La remuneración constituye la contraprestación económica que recibe el trabajador a cambio de los servicios prestados al empleador”.¹¹ Esta remuneración puede estructurarse en un salario base, establecido como una cantidad fija por unidad de tiempo o de trabajo y complementarse con otros conceptos variables como comisiones, bonificaciones o incentivos, según lo acordado entre las partes. Es esencial que la remuneración sea justa y equitativa, ajustada a la naturaleza y responsabilidad del puesto de trabajo, en consonancia con los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, establecidos en la normativa laboral.

¹¹ Manresa Bosch, Juan. **Principios del derecho de trabajo**. Pág. 17.

En lo que respecta a las condiciones laborales, estas engloban el conjunto de circunstancias en las que se desarrolla la actividad laboral, abarcando desde el ambiente físico y los recursos materiales hasta aspectos relacionados con la jornada laboral, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Las condiciones laborales deben ser idóneas para proteger el bienestar y la seguridad de los trabajadores, así como para propiciar un entorno laboral favorable y propicio para el desarrollo de sus funciones.

La jornada laboral emerge como un factor determinante en las condiciones laborales, estableciendo el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios al empleador. Esta puede configurarse como una jornada a tiempo completo, cuando el trabajador desempeña sus labores durante la totalidad de la jornada laboral legalmente establecida, o a tiempo parcial, cuando lo hace durante una parte de dicha jornada. Asimismo, la jornada puede ser diurna, nocturna o mixta, en función del horario en que se desarrollen las actividades laborales.

Un aspecto crucial de las condiciones laborales es la seguridad y salud laboral, en virtud de la cual el empleador asume la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados. Esta obligación incluye la adopción de medidas preventivas para evitar riesgos laborales, la provisión de equipos de protección personal adecuados, la impartición de formación en materia de prevención de riesgos laborales y la realización de evaluaciones periódicas de riesgos laborales.

Además de lo anterior, las condiciones laborales pueden abordar otros aspectos como los períodos de descanso, las vacaciones remuneradas, los permisos laborales, así como las prestaciones sociales y beneficios adicionales que la empresa pueda otorgar a sus trabajadores. Estas condiciones pueden variar según la legislación laboral vigente en cada país y los acuerdos establecidos en convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

Es fundamental destacar que las condiciones laborales desempeñan un papel determinante en la motivación y compromiso de los trabajadores. Un entorno laboral favorable, que propicie el bienestar físico y emocional de los empleados, contribuye a fomentar la satisfacción laboral, aumentar la productividad y reducir la rotación de personal. Por el contrario, unas condiciones laborales deficientes pueden generar malestar, estrés laboral, ausentismo y conflictos internos, afectando negativamente tanto al individuo como a la organización en su conjunto. En este sentido, la atención y mejora continua de las condiciones laborales constituyen una prioridad para asegurar el adecuado desarrollo y bienestar de los trabajadores, así como la eficacia y competitividad de la empresa en el mercado laboral.

3.3. Derechos y obligaciones

La relación laboral está regida por una serie de derechos y obligaciones que buscan asegurar un equilibrio justo y equitativo entre ambas partes. Estos elementos son

fundamentales para garantizar la protección de los intereses de los trabajadores y el adecuado funcionamiento de las relaciones laborales.

“Los derechos del trabajador constituyen una parte esencial de la relación laboral y abarcan una amplia gama de aspectos relacionados con su bienestar, seguridad y dignidad en el entorno laboral. Entre estos derechos se encuentra el derecho a percibir una remuneración justa y equitativa por los servicios prestados al empleador”.¹² Esta remuneración debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, debe ser pagada de manera puntual y conforme a lo establecido en la normativa laboral y los acuerdos contractuales vigentes.

Asimismo, el trabajador tiene el derecho inherente a desempeñar sus funciones en un ambiente de trabajo seguro y saludable. Es responsabilidad del empleador adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales, proporcionar equipos de protección adecuados y ofrecer formación en materia de seguridad y salud ocupacional. Este derecho garantiza la integridad física y mental de los trabajadores y promueve un ambiente laboral seguro y propicio para el desarrollo de sus actividades laborales.

“Otro derecho fundamental del trabajador es el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Esto implica que el empleador no puede discriminar a los trabajadores por motivos de sexo, edad, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones personales o sociales”.¹³ Todos los trabajadores deben

¹² Martínez-Calonge, José Miguel. **La justicia laboral**. Pág. 38

¹³ Serrano Guiral, Tomás. **Conciliación laboral**. Pág. 67.



tener las mismas oportunidades de acceso al empleo, de desarrollo profesional y de promoción dentro de la organización, sin distinción alguna.

El trabajador tiene el derecho a recibir formación profesional por parte del empleador, con el fin de mejorar sus habilidades y competencias laborales. Esta formación contribuye al desarrollo personal y profesional del trabajador, aumenta su empleabilidad y favorece su crecimiento dentro del ámbito laboral. Asimismo, el trabajador tiene derecho a sindicalizarse y a participar en actividades sindicales para la defensa de sus intereses laborales, así como a negociar colectivamente con el empleador o sus representantes para establecer condiciones de trabajo justas y equitativas.

El cumplimiento de una serie de obligaciones por parte del trabajador es esencial para mantener el equilibrio en la relación laboral y garantizar el adecuado funcionamiento de la empresa. Entre estas obligaciones se encuentra el deber de cumplir con las órdenes y directrices del empleador en cuanto al desempeño de sus funciones. El trabajador está obligado a seguir las instrucciones y procedimientos establecidos por la empresa, respetando las normas y regulaciones internas vigentes.

De la misma forma, el trabajador tiene la obligación de desempeñar sus funciones con diligencia, cuidado y eficiencia, procurando alcanzar los objetivos y metas establecidos por el empleador. Esto implica actuar con honestidad en todas sus acciones relacionadas con el trabajo, así como respetar las normas de convivencia y disciplina en el lugar de trabajo.

3.4. Extinción de la relación laboral

“La extinción de la relación laboral representa un aspecto crucial dentro del ámbito jurídico laboral, ya que implica el cese definitivo del vínculo contractual entre el empleador y el trabajador”.¹⁴ Este proceso puede originarse por diversas causas, las cuales pueden tener repercusiones significativas para ambas partes involucradas en la relación laboral.

Cabe mencionar que la extinción de la relación laboral puede acontecer por voluntad unilateral de alguna de las partes o por motivos objetivos que están contemplados en la legislación laboral. Respecto a la terminación por voluntad unilateral, esta puede derivarse de la renuncia del trabajador o del despido promovido por el empleador. La renuncia constituye la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral, generalmente por razones personales o profesionales. Por otro lado, el despido representa la decisión unilateral del empleador de poner fin al contrato laboral, comúnmente debido a deficiencias en el desempeño del trabajador, reestructuración organizacional o dificultades económicas de la empresa.

En lo concerniente a las causas objetivas de la extinción de la relación laboral, estas pueden derivarse de circunstancias como la finalización de un contrato temporal, la jubilación del trabajador, la incapacidad permanente del trabajador para cumplir con sus labores, entre otros motivos establecidos por la normativa laboral correspondiente. En

¹⁴ Gamero Casado, Eduardo. **Derecho laboral**. Pág. 33.

estos escenarios, la extinción de la relación laboral se produce por factores ajenos a la voluntad de las partes y generalmente está regida por las disposiciones legales pertinentes.

Es crucial destacar que tanto el empleador como el trabajador ostentan derechos y responsabilidades durante el proceso de terminación de la relación laboral. Es así que el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización en caso de despido improcedente, así como a recibir el abono de las prestaciones pendientes, como salarios devengados, vacaciones no disfrutadas y compensaciones por finalización de contratos temporales, entre otros conceptos. Por su parte, el empleador está obligado a respetar los plazos y formalidades establecidos por la legislación laboral para la terminación del vínculo laboral, así como a salvaguardar los derechos del trabajador durante dicho proceso.

En ciertas ocasiones, la terminación de la relación laboral puede suscitar conflictos entre las partes involucradas. En casos de despido improcedente, el trabajador puede impugnar la decisión ante los tribunales laborales y solicitar una indemnización correspondiente. De manera recíproca, el empleador puede buscar resarcimiento por daños y perjuicios en caso de incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador.

3.5. Conflictos laborales

“Los conflictos laborales constituyen situaciones de desacuerdo, disputa o confrontación que pueden surgir en el ámbito de la relación laboral, involucrando tanto al empleador como al trabajador, e incluso a grupos de trabajadores dentro de la empresa. Estos conflictos pueden derivarse de diversas causas y manifestarse en diferentes formas, desde

discrepancias individuales entre un trabajador y su empleador hasta disputas colectivas que afectan a múltiples trabajadores y a la propia entidad empleadora”.¹⁵

Resulta necesario reconocer que los conflictos laborales pueden originarse por motivos vinculados a las condiciones de trabajo, tales como el salario, las jornadas laborales, los períodos de descanso, la seguridad y la salud laboral, entre otros aspectos relevantes. De esta manera, un trabajador podría manifestar su insatisfacción respecto a su remuneración o a las condiciones laborales, lo que potencialmente podría desencadenar un conflicto con el empleador. De manera similar, un conjunto de trabajadores podría objetar las condiciones laborales establecidas por la empresa, dando lugar a un conflicto de índole colectiva.

Otra causa recurrente de los conflictos laborales radica en el incumplimiento de las obligaciones laborales, ya sea por parte del empleador o del trabajador. Podría acontecer que el empleador no cumpla con la obligación de pagar los salarios o las prestaciones sociales conforme a lo establecido en los contratos laborales, lo que podría suscitar tensiones y disputas con los trabajadores afectados. Asimismo, un trabajador podría dejar de cumplir con sus deberes laborales, lo que eventualmente podría derivar en un conflicto con el empleador debido a la falta de cumplimiento contractual.

Estos conflictos laborales pueden surgir como consecuencia de interpretaciones divergentes o aplicaciones dispares de la legislación laboral o de los términos estipulados

¹⁵ Roca García, Álvaro. **Derecho laboral: Parte general**. Pág. 76.

en los contratos de trabajo. Como lo es en el caso de que un trabajador podría interpretar que sus derechos laborales están siendo menoscabados, mientras que el empleador podría defender que su actuar se ajusta a las disposiciones legales y contractuales vigentes. Esta discrepancia en la interpretación y aplicación de las normativas laborales puede desembocar en un conflicto laboral que requiere ser resuelto de manera adecuada.

Es de suma relevancia destacar que los conflictos laborales pueden tener repercusiones negativas tanto para las partes involucradas como para la empresa en su conjunto. Tales conflictos pueden incidir negativamente en la productividad y el ambiente laboral, generar tensiones entre los trabajadores y el empleador, e impactar en la reputación y la imagen corporativa. Por consiguiente, resulta imperativo gestionar de manera adecuada los conflictos laborales, procurando soluciones justas y equitativas para todas las partes.

Para gestionar los conflictos laborales de manera eficaz, es esencial contar con mecanismos adecuados de prevención y resolución de conflictos. Entre estos mecanismos se destacan la negociación colectiva, la mediación, la conciliación y el arbitraje. La negociación colectiva consiste en un proceso en el que los representantes de los trabajadores y de la empresa negocian de buena fe para alcanzar acuerdos sobre las condiciones de trabajo. La mediación implica la intervención de un mediador neutral que facilita un acuerdo voluntario entre las partes en conflicto. La conciliación comprende un proceso en el que un tercero imparcial auxilia a las partes en conflicto a alcanzar un acuerdo. Por último, el arbitraje involucra la participación de un árbitro neutral que decide sobre el conflicto y emite un laudo arbitral vinculante para las partes en disputa.

CAPÍTULO IV

4. Desprotección legal de los trabajadores guatemaltecos en la renuncia o restricción de los derechos laborales por acuerdos forzosos patronales condicionantes de la relación laboral

La problemática de la desprotección legal de los trabajadores guatemaltecos en relación con la renuncia o restricción de sus derechos laborales mediante acuerdos impuestos por los empleadores constituye un asunto de significativa trascendencia en el ámbito laboral del país. Esta situación se refiere a la existencia de circunstancias en las cuales los empleadores, de manera intencionada o inadvertida, incitan a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales o a aceptar condiciones de trabajo desfavorables mediante prácticas coercitivas o abusivas. Tal problemática se ve agravada por la falta de claridad en la legislación laboral guatemalteca y por la debilidad de los mecanismos de protección y supervisión laboral.

Considerando que en Guatemala el artículo 20 regula: "El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o

relación laboral no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores. Código de trabajo de Guatemala 16 Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.”

Por lo tanto, el marco jurídico que regula las relaciones laborales se encuentra fundamentalmente establecido en el Código de Trabajo. fundamentados en otros instrumentos normativos complementarios. A pesar de que la legislación laboral dispone de derechos y garantías para los trabajadores, la ausencia de una supervisión eficaz por parte de las autoridades laborales y la falta de conocimiento de los trabajadores acerca de sus derechos propician la vulneración de los mismos de manera relativamente sencilla.

Una modalidad común de la desprotección legal de los trabajadores en Guatemala se manifiesta a través de la suscripción de acuerdos forzosos impuestos por los empleadores. Estos acuerdos suelen surgir en situaciones en las que el empleador impone condiciones laborales desfavorables, tales como la disminución de salarios, la eliminación de beneficios o la imposición de jornadas laborales extenuantes y condiciona la continuidad del empleo a la aceptación del acuerdo por parte del trabajador. En muchos casos, los trabajadores se

ven forzados a aceptar estas condiciones por temor a perder su empleo o por desconocimiento de sus derechos.

Otra forma de desprotección legal de los trabajadores en Guatemala se presenta a través de la renuncia voluntaria, pero bajo condiciones de coacción o presión por parte del empleador. Esto puede acontecer cuando el empleador amenaza con despedir al trabajador si no renuncia voluntariamente o si no acepta condiciones laborales desfavorables. En tales circunstancias, la renuncia del trabajador no puede considerarse verdaderamente voluntaria, puesto que se ve compelido a tomar una decisión bajo presión.

La insuficiencia de protección legal de los trabajadores en estas situaciones se atribuye, en parte, a la debilidad de los mecanismos de fiscalización y sanción por parte de las autoridades laborales en Guatemala. Con frecuencia, las denuncias de los trabajadores por prácticas abusivas son pasadas por alto o no se investigan adecuadamente, lo que perpetúa la impunidad de los empleadores que incurren en este tipo de conductas.

Para abordar esta problemática, resulta esencial fortalecer la legislación laboral guatemalteca y los mecanismos de protección y supervisión laboral. Esto implica garantizar que los trabajadores estén plenamente informados sobre sus derechos y sepan cómo ejercerlos, así como establecer sanciones efectivas para los empleadores que vulneren dichos derechos. Además, es crucial la implementación de una cultura de cumplimiento de la ley entre los empleadores y promover la negociación colectiva como un mecanismo para mejorar las condiciones laborales de manera equitativa.

4.1. Acuerdos forzosos laborales

La problemática de los acuerdos forzosos en las relaciones laborales constituye una de las cuestiones más delicadas en el ámbito del derecho laboral, dado que implica una vulneración sustancial de los derechos de los trabajadores. Estos acuerdos, que suelen ser impuestos por los empleadores como requisitos indispensables para mantener la continuidad del vínculo laboral, emergen en contextos donde existe una clara disparidad de poder entre las partes, dejando al trabajador en una posición de vulnerabilidad extrema al tener que aceptar condiciones laborales desfavorables para garantizar su sustento económico. La comprensión de esta dinámica resulta crucial para identificar las vías de solución y protección efectiva de los derechos laborales.

El artículo 22 del Código de Trabajo de Guatemala tutela los derechos mínimos de los trabajadores estableciendo: "Inclusión de garantías y derechos mínimos. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social."

Es imperativo distinguir las características fundamentales de estos acuerdos. Con frecuencia, se presentan como modificaciones contractuales que alteran aspectos esenciales de la relación laboral previamente establecida, como la jornada laboral, la remuneración, las responsabilidades laborales, entre otros elementos cruciales del contrato de trabajo. Estas modificaciones son impuestas de manera unilateral por el

empleador, sin el consentimiento auténtico del trabajador, quien se ve compelido a aceptarlas bajo la amenaza latente de consecuencias más gravosas, como la terminación abrupta del contrato laboral.

Asimismo, los acuerdos forzosos pueden manifestarse a través de la renuncia a derechos irrenunciables por parte del trabajador. La legislación laboral en numerosos países, incluyendo disposiciones de carácter internacional, establece que ciertos derechos laborales son inalienables y no pueden ser objeto de renuncia o negociación individual. Sin embargo, bajo la influencia de la coerción o el engaño, los trabajadores pueden ser persuadidos para firmar documentos en los que aparentemente renuncian a dichos derechos, como aquellos relacionados con las indemnizaciones por despido, las horas extras, los períodos de descanso y las vacaciones, entre otros.

Otra modalidad de acuerdo forzoso radica en la inclusión de cláusulas abusivas que restringen la movilidad laboral del trabajador, conocidas como cláusulas de no competencia o exclusividad, las cuales pueden ser excesivamente restrictivas y desproporcionadas en términos de su duración y alcance geográfico, limitando considerablemente las oportunidades de empleo del trabajador más allá del ámbito de la relación laboral vigente.

La presión ejercida sobre los trabajadores para aceptar estos acuerdos forzosos generalmente se manifiesta en contextos de vulnerabilidad económica, donde el trabajador se encuentra en una posición desfavorecida y se ve obligado a ceder ante condiciones que menoscaban sus derechos fundamentales. Este tipo de prácticas no solo constituye una

flagrante violación de los derechos laborales básicos, sino que también refleja una carencia de ética empresarial, lo cual repercute negativamente en la moral del trabajador y en el clima laboral en su conjunto.

Desde una perspectiva legal, estos acuerdos podrían considerarse nulos, dado que la coacción vicia el consentimiento, un elemento esencial para la validez de cualquier acuerdo contractual. No obstante, la efectividad de las protecciones legales está intrínsecamente ligada a la capacidad y disposición de los organismos de supervisión y justicia laboral para actuar de manera eficaz frente a estas situaciones, garantizando así la aplicación efectiva de la normativa laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

Para contrarrestar la imposición de acuerdos forzosos, resulta esencial fortalecer los mecanismos de protección de los trabajadores, promoviendo un mayor conocimiento de sus derechos y facilitando el acceso a asesoría legal gratuita o a bajo costo. Asimismo, fomentar la negociación colectiva como una herramienta para equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores, estableciendo condiciones laborales justas y dignas mediante acuerdos mutuamente consensuados.

4.2. Efectos de la irrenunciabilidad de derechos laborales

La irrenunciabilidad de los derechos laborales emerge como un principio inamovible en el ámbito del derecho laboral, estableciendo un fundamento sólido para la protección de los trabajadores. Este principio trasciende la mera expresión de voluntad individual al

garantizar que los derechos mínimos otorgados por la ley no puedan ser comprometidos ni vulnerados, incluso si un trabajador expresara su consentimiento en contrario. Su importancia se magnifica en situaciones donde los empleadores, en el ejercicio de su poder y autoridad, intentan imponer condiciones laborales desfavorables bajo amenaza de consecuencias adversas para el trabajador.

Uno de los aspectos más significativos de la irrenunciabilidad de los derechos laborales radica en su capacidad para proteger a los trabajadores frente a la coerción y el abuso. En ocasiones donde los trabajadores se encuentran ante la disyuntiva de aceptar condiciones laborales injustas o arriesgar la pérdida de su empleo, este principio se convierte en un escudo legal que protege sus derechos fundamentales.

Los empleadores, sin importar las circunstancias, no pueden imponer a los trabajadores la renuncia a derechos básicos como una remuneración justa, jornadas laborales razonables o condiciones de trabajo seguras. Esta protección es imprescindible en entornos laborales donde la vulnerabilidad económica del trabajador aumenta su susceptibilidad a la explotación por parte del empleador.

Además, la irrenunciabilidad de los derechos laborales promueve relaciones laborales más equitativas y balanceadas. Al establecer que ciertos derechos son inalienables, se crea un marco que nivelaría la relación entre empleadores y trabajadores, reduciendo la disparidad de poder entre ambas partes. Esto no solo beneficia a los trabajadores al garantizar un conjunto de protecciones mínimas, sino que también incentiva a los empleadores a adoptar

prácticas laborales justas y éticas. En este sentido, la irrenunciabilidad no solo funciona como un mecanismo de protección, sino también como un instrumento para fomentar la equidad y la justicia en el ámbito laboral.

Otro efecto relevante de la irrenunciabilidad es su capacidad para disuadir la imposición de acuerdos forzosos por parte de los empleadores. Al invalidar cualquier acuerdo que implique la renuncia de derechos laborales esenciales, se reduce la tentación de los empleadores de recurrir a prácticas abusivas.

Lo que contribuye a crear un entorno laboral donde prevalece el respeto por los derechos de los trabajadores, disminuyendo la incidencia de situaciones de explotación laboral. Este efecto disuasorio es fundamental para proteger la dignidad en el trabajo y para asegurar relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la justicia.

Finalmente, la irrenunciabilidad de los derechos laborales contribuye a la estabilidad tanto laboral como social. Al proteger a los trabajadores de condiciones laborales injustas, se fomenta un ambiente de trabajo seguro y estable. Esto no solo brinda seguridad y certeza a los trabajadores en sus empleos, sino que también beneficia a los empleadores al promover un clima laboral positivo, propicio para la productividad y el bienestar general. Además, al garantizar condiciones de trabajo dignas, se contribuye al bienestar social y se fortalece la cohesión social al reducir la desigualdad y promover la inclusión laboral para toda la sociedad.

4.3. Entidades relacionadas sobre la verificación de acuerdos forzosos

La problemática de los acuerdos forzosos en las relaciones laborales en Guatemala constituye un desafío perenne que requiere la atención y la acción concertada de diversas entidades comprometidas con la defensa de los derechos laborales. Estas instituciones desempeñan un papel fundamental en la vigilancia y supervisión de las prácticas laborales, asegurando la conformidad con las leyes y regulaciones laborales vigentes y conservando de tal forma los intereses de los trabajadores mientras promueven un entorno laboral justo y digno. Este esfuerzo de vigilancia y acción demanda una colaboración estrecha entre entidades gubernamentales, organizaciones sindicales y organizaciones no gubernamentales, cada una aportando roles específicos pero complementarios en la protección y promoción de los derechos laborales.

En la vanguardia de esta lucha se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la entidad gubernamental encargada de regular y supervisar las condiciones laborales en el país. A través de sus inspecciones laborales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social verifica el cumplimiento de las prácticas empresariales con la legislación laboral guatemalteca, prestando especial atención a los acuerdos laborales que pudieran limitar los derechos de los trabajadores mediante coacción o engaño. Estas inspecciones son esenciales para identificar y corregir violaciones, incluyendo la imposición de sanciones a los empleadores que infringen la ley.

Por otro lado, la Procuraduría de los Derechos Humanos desempeña un papel crucial como defensora de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Esta entidad no solo recibe y tramita denuncias sobre violaciones a los derechos laborales, sino que también interviene como mediadora y promotora de soluciones en conflictos laborales. Su capacidad para intervenir en casos de abuso y su labor en la sensibilización sobre los derechos laborales son esenciales para contrarrestar los acuerdos forzosos y asegurar un ambiente laboral respetuoso y equitativo.

Las organizaciones sindicales representan otra fuerza vital en la protección de los trabajadores contra los acuerdos laborales injustos. A través de la negociación colectiva, los sindicatos buscan mejorar las condiciones de trabajo y se posicionan como una voz crítica contra las prácticas abusivas de los empleadores. Su labor de asesoramiento y defensa de los trabajadores ante situaciones de vulneración de derechos es indispensable para fortalecer el tejido social y laboral del país, promoviendo relaciones laborales más justas y transparentes.

Finalmente, las organizaciones no gubernamentales, tanto nacionales como internacionales, se encargan del monitoreo de las condiciones laborales y en la denuncia de prácticas injustas. Estas organizaciones brindan recursos educativos, asesoría legal y apoyo directo a los trabajadores afectados por acuerdos forzosos, ampliando el alcance de la protección de los derechos laborales más allá de las capacidades de las entidades gubernamentales y sindicales. Su trabajo en la sensibilización y movilización de la opinión

pública es fundamental para generar cambios sustanciales en la legislación y en las prácticas empresariales.

La interacción y colaboración entre estas entidades es esencial para abordar de manera eficaz la problemática de los acuerdos forzosos en las relaciones laborales en Guatemala. La sinergia entre el gobierno, representado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de Derechos Humanos, las organizaciones sindicales y las organizaciones no gubernamentales, conforma una red robusta de protección y defensa de los derechos de los trabajadores esencial para avanzar hacia un mercado laboral caracterizado por el respeto, la equidad y la justicia. Este esfuerzo conjunto contribuye a combatir las violaciones a los derechos laborales en virtud de promover una cultura de respeto a la dignidad del trabajo, esencial para el desarrollo social y económico del país.

4.4. Desprotección por falta de atención estatal

La desprotección legal en el contexto de las relaciones laborales especialmente en aquellas situaciones donde los acuerdos forzosos se erigen como condicionantes para la continuidad o inicio de la relación laboral es motivo de creciente preocupación en Guatemala. Esta situación se manifiesta de manera destacada en la falta de atención estatal hacia las dinámicas laborales que facilitan la imposición de condiciones laborales injustas por parte de los empleadores. La insuficiencia en la supervisión, el escaso seguimiento de denuncias y la debilidad en la implementación de la legislación laboral

vigente contribuyen a un entorno donde los derechos de los trabajadores pueden ser fácilmente vulnerados.

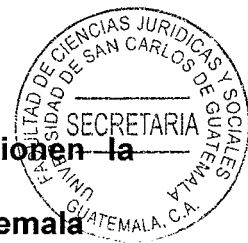
La esencia de esta problemática radica en varios aspectos clave de la gestión gubernamental de las relaciones laborales. En primer lugar, la capacidad insuficiente de inspección y vigilancia por parte de las autoridades laborales limita gravemente la identificación y corrección de prácticas abusivas en el ámbito laboral. Los cuerpos de inspección laboral, a menudo desbordados en términos de personal y recursos, luchan por cubrir todas las denuncias y situaciones de abuso que emergen en el panorama empresarial del país. Esta limitación en la capacidad operativa conlleva a retrasos o incluso a la omisión de la atención a casos donde los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones laborales desfavorables bajo la amenaza de perder su empleo.

Además, la ausencia de sanciones efectivas o su inadecuada aplicación contribuye a la persistencia de los acuerdos forzosos. Sin un marco sancionador que castigue de manera eficaz y disuasiva las violaciones a la legislación laboral, los empleadores tienen pocas razones para modificar prácticas que, aunque ilegales, resultan económicamente ventajosas para ellos. Esta situación se ve agravada por un sistema judicial que, en muchas ocasiones, es lento y burocrático, lo que desalienta a los trabajadores de iniciar acciones legales contra sus empleadores por temor a represalias o al desgaste que supone un proceso judicial prolongado.

La falta de conocimiento y conciencia sobre los derechos laborales entre los trabajadores también desempeña un papel crucial en esta desprotección. La educación y la información son herramientas fundamentales para empoderar a los trabajadores y permitirles defender sus derechos. Sin embargo, la ausencia de programas efectivos de sensibilización y educación sobre derechos laborales limita la capacidad de los trabajadores para reconocer y denunciar situaciones abusivas. Esta brecha en el conocimiento se convierte en un factor que perpetúa la vulnerabilidad de los trabajadores frente a los acuerdos forzosos.

Por otra parte, la desprotección legal se ve exacerbada por la precariedad económica y la falta de alternativas de empleo, colocando a los trabajadores en una posición de desventaja significativa frente a los empleadores. En contextos de alta competencia por puestos de trabajo y bajos niveles de seguridad laboral, los trabajadores pueden sentirse compelidos a aceptar condiciones laborales injustas, incluidos los acuerdos forzosos, como el único medio para asegurar su supervivencia económica y la de sus familias.

Para contrarrestar esta situación, es imperativo que el Estado refuerce su compromiso con la protección de los derechos laborales a través de una mayor inversión en los mecanismos de supervisión y fiscalización laboral. Esto incluye no solo el aumento de recursos para las inspecciones laborales sino también la implementación de sistemas más eficientes y efectivos para el seguimiento y resolución de denuncias. Además, es esencial la promoción de campañas de educación y sensibilización dirigidas tanto a trabajadores como a empleadores, para fomentar una cultura de respeto a los derechos laborales y garantizar un entorno laboral justo y equitativo para todos los ciudadanos.



4.5. Mecanismos de erradicación de acuerdos forzosos que condicionan la relación laboral por parte de los patronos a los trabajadores en Guatemala

La erradicación de los acuerdos forzosos que condicionan la relación laboral en Guatemala es un objetivo de suma importancia en la promoción y protección de los derechos laborales y humanos. Para abordar esta problemática de manera integral y efectiva, es necesario implementar una serie de mecanismos que aborden las causas subyacentes de esta práctica y fortalezcan la protección de los trabajadores en el ámbito laboral. Dichos mecanismos deben abarcar tanto acciones legislativas como de supervisión, promoción de la negociación colectiva y educación sobre derechos laborales.

Una medida esencial para erradicar los acuerdos forzosos es fortalecer la legislación laboral guatemalteca. Esto implica revisar y clarificar los derechos irrenunciables de los trabajadores, estableciendo disposiciones específicas que prohíban la imposición de condiciones laborales injustas por parte de los empleadores. Asimismo, se debe contemplar la imposición de sanciones más severas y disuasorias para aquellos empleadores que violen dichos derechos, garantizando así un sistema de protección legal efectivo.

Resulta necesario dotar a la legislación laboral de mecanismos eficaces para la resolución de conflictos laborales. La implementación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y el arbitraje, puede contribuir significativamente a la pronta y justa resolución de disputas entre empleadores y trabajadores. Estos mecanismos



permiten abordar las quejas laborales de manera más ágil y menos adversaria, evitando así la prolongación innecesaria de los conflictos y promoviendo la restauración de la armonía en las relaciones laborales.

Por otro lado, es imprescindible fortalecer los mecanismos de supervisión y fiscalización de las condiciones laborales en Guatemala. Esto implica aumentar tanto la cantidad como la calidad de los inspectores laborales, garantizando que cuenten con los recursos y la capacitación necesaria para llevar a cabo su labor de manera efectiva. Además, se deben establecer canales de denuncia accesibles y seguros para que los trabajadores puedan reportar prácticas abusivas sin temor a represalias, asegurando así una vigilancia constante y una actuación rápida ante posibles violaciones laborales.

La promoción de la negociación colectiva es un elemento necesario en la lucha contra los acuerdos forzosos en el ámbito laboral guatemalteco. Al facilitar que los trabajadores se organicen y negocien colectivamente con los empleadores, se establece un marco donde las condiciones laborales se determinan de manera justa y equitativa garantizando así el respeto de los derechos de los trabajadores. La negociación colectiva no solo fortalece la posición de los trabajadores en la mesa de negociación, sino que también promueve relaciones laborales basadas en el diálogo y el respeto mutuo entre ambas partes.

La capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente con los empleadores es fundamental para contrarrestar la desigualdad de poder que a menudo caracteriza las relaciones laborales. Al unirse en sindicatos u otras formas de organización,

los trabajadores pueden hacer valer sus demandas de manera más efectiva y enfrentarse a los empleadores en igualdad de condiciones. Esto beneficia a los trabajadores al asegurar condiciones laborales justas.

Por otro lado, la educación sobre derechos laborales se emplea como una herramienta necesaria en la eliminación de los acuerdos forzosos en Guatemala. Es esencial que tanto los trabajadores como los empleadores estén plenamente informados sobre la legislación laboral y los derechos y responsabilidades que esta conlleva. La realización de campañas de sensibilización, la impartición de capacitaciones y la creación de materiales educativos pueden ser herramientas efectivas para aumentar el conocimiento y la conciencia sobre los derechos laborales.

Al educar a los trabajadores sobre sus derechos y cómo ejercerlos se fortalece su capacidad para defenderse contra prácticas abusivas. Del mismo modo, al informar a los empleadores sobre sus obligaciones legales, se promueve un mayor cumplimiento de la ley y se reduce la incidencia de violaciones de derechos laborales. En última instancia, la educación sobre derechos laborales es fundamental para construir un entorno laboral justo y respetuoso en Guatemala.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema encontrado es que existe desprotección legal de los trabajadores guatemaltecos en la renuncia o restricción de los derechos laborales por acuerdos forzosos patronales condicionantes de la relación laboral, lo cual hace que los patronos puedan hacer que los trabajadores renuncien a los derechos laborales o les restringen estos, pues los asalariados no tienen ningún mecanismo legal para que de manera ágil puedan oponerse a estas actuaciones sin tener represalias por actuar defendiendo sus derechos laborales.

El derecho laboral o derecho social consiste en una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por finalidad la tutela del trabajo humano realizado de manera libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Entre los derechos laborales de mayor importancia se encuentran el salario, la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones y el aguinaldo.

Ante esta problemática, el Congreso de la República, a través de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales debe reformar las atribuciones de la Inspección General de Trabajo para que esta pueda sancionar con multas administrativas las prácticas patronales orientadas a forzar a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales o bien a restringírselos, con la finalidad de garantizar la protección inmediata del trabajador y de su fuente de empleo.





BIBLIOGRAFÍA

GAMERO CASADO, Eduardo. **Derecho laboral**. 6ª ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2021.

GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, Francisco. **Derecho del trabajo**. 12ª ed. Madrid, España: Ed. Colex, 2019.

GÓMEZ VALLE, Carlos. **Jurisprudencia laboral**. 7ª ed. Barcelona, España: Ed. Marcial Pons, 2019.

GONZÁLEZ POSADA, Jorge Javier. **Derecho del trabajo**. 15ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 2020.

LÓPEZ LÓPEZ, Miguel. **Derecho de los trabajadores**. 9ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2020.

MANRESA BOSCH, Juan. **Principios del derecho de trabajo**. 11ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 2017.

MARTÍNEZ-CALONGE, José Miguel. **La justicia laboral**. 9ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2018.

MENDIETA, Ramón. **Lecciones de derecho del trabajo**. 11ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 2020.

MONTENEGRO ARAMBURU, Carmen. **Derecho laboral: Teoría y práctica**. 4ª ed. Lima, Perú: Ed. Palestra, 2020.

PÉREZ DEL RÍO, Guillermo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. 6ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2019.

PONCE SOLÉ, Julián. **Curso de derecho del trabajo**. 8ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 2021.

ROCA GARCÍA, Álvaro. **Derecho laboral: Parte general.** 6ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2020.



SALAZAR SALAZAR, Ramón. **Relaciones laborales.** 4ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 2019.

SERRANO GUIRAL, Tomás. **Conciliación laboral.** 8ª ed. Madrid, España: Ed. Aranzadi, 2017.

VALDÉS DAL-RE, Fernando. **Derecho laboral: Trabajadores y patronos.** 2ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2018.

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.