

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

**“ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS  
DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CABECERA  
DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA”**

**ARELLYS ALEYDDA MOSCOSO**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2005**

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

**“ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS  
LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR  
PRIVADO EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA.”**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**ARELLYS ALEYDDA MOSCOSO**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, septiembre de 2005**

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br.	Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

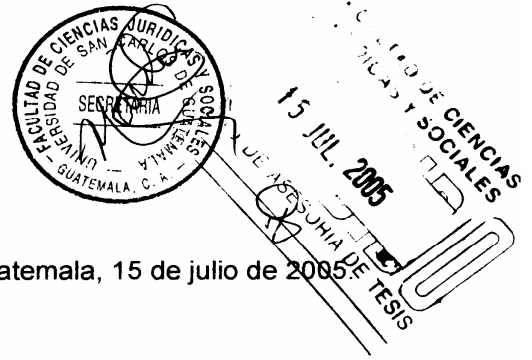
Presidente:	Lic.	José Roberto Mena Izeppi
Vocal:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
Secretario:	Lic.	Jorge Antonio García Mancilla

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Luis Alberto Pineda Roca
Vocal:	Lic.	Daniel Ubaldo Ramírez Gaitán
Secretaria:	Licda.	Marta Eugenia Valenzuela Barrientos

**NOTA:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 25 del reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. Julio César Urizar López  
8ª. Calle 5-71 "A", zona 1, Escuintla  
Tel. 78894819 – 78892535  
Colegiado No. 3670



Guatemala, 15 de julio de 2005

Licenciado:  
Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura de fecha ocho de abril del dos mil cinco, procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller Arellys Aleydda Moscoso, el cual se titula:

**“ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS  
LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR  
PRIVADO EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA”**

El trabajo de tesis de la bachiller Arellys Aleydda Moscoso, es un trabajo interesante para los trabajadores de la cabecera Departamental de Escuintla, en virtud de que los Derechos Sociales Mínimos tienen como objetivo proteger y garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como amparar su situación económica, estableciendo prestaciones que le permitan complementar la satisfacción de sus necesidades.

El referido trabajo consta de siete capítulos, los cuales en su orden tratan los siguientes temas: Derecho de trabajo, Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en nuestra legislación, Derechos de los trabajadores sujetos a regímenes especiales, Derechos de agrupación de los trabajadores, Derechos de los trabajadores guatemaltecos frente a los trabajadores extranjeros y la Investigación de campo

En consecuencia estimo que el trabajo de la bachiller Arellys Aleydda Moscoso reúne los requisitos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional Público de Tesis correspondiente, previa opinión que deberá emitir en su oportunidad el Revisor de tesis.

Atentamente,

Lic. Julio César Urizar López  
Asesor de Tesis

*Julio César Urizar López*  
ABOGADO Y NOTARIO



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiuno de julio del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase a la LICDA. LETICIA ROSIBELL BAUTISTA OLAVERRI, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante ARELLYS ALEYDDA MOSCOSO, Intitulado: "ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/silh~~



*Leubli*  
*Amac*  
3/08/05



Licda. Leticia Rosibell Bautista Olaverri  
11 calle 8-14 zona 1, Guatemala  
Tel.22321225  
Colegiado No. 4548



Guatemala, 12 de agosto de 2005.

Licenciado:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable señor Decano:

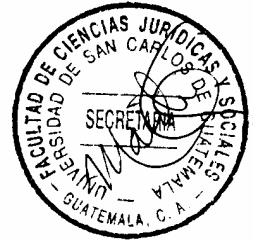
De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura de fecha veintiuno de julio del dos mil cinco, en el que se nombra a la suscrita como revisora de tesis de la Bachiller Arellys Aleydda Moscoso, informo:

La postulante presentó el tema de investigación "ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA"

En la revisión del trabajo presentado por la sustentante, se sugirieron modificaciones al documento elaborado para que guarde una relación lógica, las cuales consisten en :

- A) La identificación del punto 3.6 del Capítulo III , en el sentido que se eliminó la palabra " los " ;
- B) En el Capítulo VII, se hicieron modificaciones de fondo y de forma a los subnumerales que lo conforman, tanto en su identificación como en su contenido con la finalidad que respondan al contenido de cada uno de ellos.

El trabajo realizado además de cumplir con los requisitos establecidos en la Reglamentación correspondiente, llena las expectativas del lector al desarrollar en cada uno de sus puntos una temática de especial importancia para el ámbito laboral guatemalteco . Los Derechos Sociales Mínimos tienen por objetivo proteger y garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como ampararlo económicamente , estableciendo prestaciones que le permitan complementar la satisfacción de sus necesidades, por lo que conocerlos es importante para el trabajador en la defensa de sus derechos y es allí en donde encuentra asidero el trabajo realizado por el carácter informativo de su contenido.



Concluyo el presente informe expresando que el trabajo revisado, resulta de gran importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo, en Guatemala que sin duda tendrán una valiosa fuente de consulta y orientación, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** al presente trabajo de tesis y continúe su trámite a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público.

Atentamente,

Licda. Leticia Rosibell Bautista Olaverri  
Revisora de Tesis



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de septiembre del año dos mil cinco-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de estudiante ARELLYS ALEYDDA MOSCOSO , Intitulado "ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DEL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ESCUINTLA", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.-----

IAE slh





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo a quien agradezco por la sabiduría que me ha brindado, para llegar a culminar con éxito mis estudios y darme la oportunidad y el privilegio de contar con mis seres amados, para compartir con ellos este momento tan importante.
- A MI MADRE:** OLGA MARINA MOSCOSO BARRIOS, ejemplo de humildad, sabiduría, virtud, amor y abnegación, con quien he contado incondicionalmente en cada etapa de mi vida, a quien dedico este triunfo.
- A MI ESPOSO:** Netzer Daniel Antonio de León Carrera, amigo y compañero de esfuerzo en nuestro camino emocional y profesional con quien he compartido mi vida, gracias por tu amor.
- A MI HIJA:** Aleydda Danniela, quien ha iluminado mi vida y ha sido el motivo más grande de todo mi esfuerzo.
- A MIS AMIGOS:** Por sus muestras de apoyo y amistad sincera.
- A LOS LICENCIADOS:** Julio César Urizar López  
Amelia Salazar López  
Estuardo Castellanos  
Erick Fernando Melgar Blanco  
Leticia Rosibell Bautista Olaverri  
Edgar Castillo Ayala
- A LAS FAMILIAS:** Guevara Moscoso  
Moscoso Mérida  
Moscoso Sánchez, por su cariño y apoyo.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lugar que me brindo los conocimientos necesarios para superarme como persona y como profesional.

# ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho del trabajo .....	1
1.1. Qué es derecho de trabajo .....	1
1.2. Derechos sociales mínimos .....	6
1.2.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales .....	6
1.2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables .....	7
1.2.3. Base legal de los derechos sociales mínimos .....	8
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en nuestra legislación .....	13
2.1. Libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias .....	13
2.2. Salario .....	13
2.2.1. Todo trabajo será equitativamente remunerado .....	22
2.2.2. Igualdad de salario .....	23
2.2.3. Inembargabilidad de salario .....	23
2.2.4. Fijación periódica de salarios .....	24
2.2.5. Aguinaldo .....	27
2.3. Tiempo laborado por el trabajador .....	28
2.3.1. Jornadas de trabajo .....	28
2.3.2. Día de descanso .....	30

2.3.3. Vacaciones .....	30
-------------------------	----

### CAPÍTULO III

3. Derechos de los trabajadores sujetos a regímenes especiales .....	33
3.1. Diferencias entre mujeres casadas y solteras .....	42
3.2. Protección a la maternidad de la trabajadora .....	43
3.3. Descanso pre y post natal .....	43
3.4. Período de lactancia .....	44
3.5. Derechos de los menores de catorce años .....	44
3.6. Trabajo de ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales .....	45

### CAPÍTULO IV

4. Derecho de agrupación de los trabajadores .....	47
--	----

### CAPÍTULO V

5. Derechos de indemnización de los trabajadores .....	55
5.1. Indemnización.....	55
5.2. Indemnización post mortem .....	56
5.3. Daños y Perjuicios .....	56
5.4. Indemnización Universal .....	57

### CAPÍTULO VI

6. Derechos de los trabajadores guatemaltecos frente a los trabajadores extranjeros .....	59
6.1. Preferencia a trabajadores guatemaltecos .....	59
6.2. Prohibición de pagar menos a los trabajadores guatemaltecos ...	60

	Pág.
6.3. Prohibición de otorgar menos ventajas económicas a los trabajadores guatemaltecos frente a los trabajadores extranjeros .....	62

## CAPÍTULO VII

7. Investigación de Campo .....	65
7.1. El desconocimiento de los derechos sociales mínimos por parte del trabajador .....	65
7.2. Causa de la falta de conocimiento de los derechos sociales mínimos .....	67
7.3. Procedimiento para la aplicación de los derechos sociales mínimos de la relación obrero patronal .....	68
7.4. Medios para que los trabajadores conozcan sus derechos sociales mínimos .....	68
CONCLUSIONES .....	71
RECOMENDACIONES .....	73
ANEXO I .....	77
ANEXO II .....	93
BIBLIOGRAFÍA .....	99

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis está motivado por el surgimiento acelerado de fuentes de trabajo en la cabecera departamental de Escuintla, generado por el desarrollo industrial y comercial, lo que da lugar a relaciones laborales que derivan en un cúmulo de derechos y obligaciones jurídicas a cumplir desde el inicio de la relación laboral, razón por la cual, deben de informarse a patronos y trabajadores de los derechos y obligaciones recíprocos que surgen al momento de que se concretiza el vínculo laboral.

El problema planteado se da con los trabajadores en general y en específico con los de la cabecera departamental de Escuintla, es el desconocimiento por los trabajadores por completo los derechos laborales mínimos e irrenunciables que les otorga la Constitución Política de la República de Guatemala y nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, viéndose en la mayoría de casos a aceptar condiciones inhumanas por la necesidad de trabajar para sostener a su familia y así obtener una condición económica estable, aceptando violación a estos derechos, por lo que es necesario se impartan cursillos obligatorios en forma periódica para la Inspección General de Trabajo, a patronos y trabajadores, sobre los derechos sociales mínimos, en los centros de trabajo, así como la elaboración de un instructivo que explique en forma clara y sencilla a los trabajadores sus derechos sociales mínimos, para que estos no los desconozcan y puedan reclamarlos en el momento de que sea necesario, frente al patrono.

Este desconocimiento de sus derechos trae como consecuencia que el trabajador sea sujeto de explotación en su trabajo, o lo que es peor aun que el patrono de una forma arbitraria le vede derechos al trabajador que legalmente están establecidos dentro de nuestro ordenamiento jurídico, incluso muchas veces el patrono incurre en violación a Derechos por desconocimiento de las leyes laborales de nuestro país.

La presente tesis se desarrolla en siete capítulos, de los cuales el primero atiende a los conceptos generales del Derecho de Trabajo, así como una definición concreta de que es el Derecho de Trabajo, que son los derechos sociales mínimos, así como la constitución del Derecho de Trabajo como un mínimo de garantías sociales, la irrenunciabilidad de los

derechos de los trabajadores y la base legal de los mismos; en el capítulo segundo encontramos algunos de los derechos laborales mínimos e irrenunciables que contempla nuestra legislación como la libre elección del trabajo, el salario, todo trabajo será equitativamente remunerado, la igualdad de salario, la inembargabilidad del salario, la fijación periódica del mismo, el aguinaldo, el tiempo laborado por el trabajador, que son jornadas de trabajo, el día de descanso y las vacaciones; en el capítulo tercero encontramos los derechos de los trabajadores sujetos a regímenes especiales, en el capítulo cuarto analizamos el Derecho de agrupación de los trabajadores; en el capítulo quinto la indemnización; en el capítulo sexto los Derechos de los trabajadores guatemaltecos frente a los trabajadores extranjeros; y en el séptimo se refiere específicamente a la investigación de campo, las causas en general del desconocimiento y las causas fundamentales del desconocimiento de los derechos sociales mínimos, los medios para difundírseles a los trabajadores. Obviamente el presente trabajo no agota el problema planteado, pero tiene como ánimo dejar constancia de las causas más evidentes, así como de sus consecuencias y su repercusión en el bienestar, no solo a los trabajadores de la cabecera departamental de Escuintla sino de los trabajadores en general.

# CAPÍTULO I

## 1. Derecho del trabajo

Los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas privadas de la cabecera departamental de Escuintla, deben conocer los derechos laborales mínimos establecidos en nuestra Constitución Política, leyes ordinarias y darles en forma práctica la mayor orientación sobre ellos.

En el presente trabajo se hace un análisis de los derechos del trabajador, y para cumplir con el objetivo, se exponen como punto de partida los planteamientos teóricos formulados por distinguidos laboristas que han contribuido para que los trabajadores gocen actualmente de estos derechos.

### 1.1 Qué es derecho de trabajo:

Si el concepto es producto de la apreciación objetiva que se hace sobre una cosa, esa apreciación debe responder al origen de la cosa en cuestión, a la valoración de las características que le hacen diferente, al objeto en que tiene aplicación, y a los fines que persigue. Con estos elementos podemos conceptuar al Derecho del Trabajo como: “El resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital y trabajo)”.<sup>1</sup>

El derecho del trabajo, también se puede conceptuar de la siguiente forma: “Rama Jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general”<sup>2</sup>.

El Artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula: “El presente Código regula los derechos y obligaciones, de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

La Constitución Política de la República de Guatemala, sobre la cual debe girar todo el ordenamiento jurídico guatemalteco dedica la sección octava, del capítulo II y en el Artículo

---

<sup>1</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 27

<sup>2</sup> Bayón Chacón, G-Pérez Botija E. **Manual del derecho del trabajo**. Pág. 34

101, preceptúa: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. En cuanto al primer enunciado, fácilmente se comprende que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar un actividad económica lícita que nos permita los medios suficientes para subsistir, aunque en nuestro medio debemos admitir la falta o escasez de fuentes de trabajo.

Antes de referirnos a los principios del Derecho de Trabajo en la Legislación guatemalteca, se considera apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: “Los Principios del Derecho de Trabajo” Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que con relación al número de principios que sustentan a esta rama del Derecho consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del Derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

El autor Plá Rodríguez, en relación a una noción que defina los principios del Derecho de Trabajo, expone: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>3</sup>

Para el autor antes citado, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios y para lo cual recalca tres elementos sobre dicha noción, los cuales son:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o

---

<sup>3</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Págs. 1 a 9



fundamentales, por que sirven de cimiento a toda la estructura jurídico normativa laboral.

- b) Por ser propios del Derecho de Trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del Derecho, no tienen por que ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplina jurídicas.
- c) Todos los Principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del Derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna.

El Derecho del Trabajo Guatemalteco está regido por características ideológicas adaptadas a la realidad nacional, establecidas en el Código de Trabajo, (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala). Las cuales son:

a) **El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores**

Porque trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece:

Artículo 103: "Tutelaridad de las Leyes de Trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta".

b) **El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales**

Protectoras del trabajador, irrenunciabiles únicamente para éste llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y,

de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. (Esta característica ideológica esta fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente).

**c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo**

La aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común (Derecho Civil), el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, lo que se refleja en el Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, y se deduce que son:

Normas de Orden Público, que tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad.

En las normas de Derecho Público, el Estado actúa como ente soberano, y la voluntad de las partes no pueden cambiar las normas de orden público.

**d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo**

Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio, cabe indicar que no todas las situaciones están reguladas en los cuerpos normativos y que tanto autoridades administrativas como judiciales en ocasiones deben de resolver situaciones que se les presentan aplicando un criterio social, que ocasionalmente podría alejarse de la formalidad jurídica tradicional, pero que responda a los fines de esta rama jurídica.

**e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público**

Por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Este principio nos explica que: El Estado actúa como este soberano subordinado

a toda la colectividad, imponiendo las normas necesarias y limitando la autonomía de la voluntad.

f) **El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático**

Porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muchas veces se ha contemplado en Guatemala.

De aquí se desprenden los siguientes presupuestos:

Democrático: Porque abarca la totalidad de la población o a la mayoría y al ser democrático, es justo.

Libertad de contratación: Cualquiera puede contratar su trabajo, con quien quiera y como quiera.

Limita la libertad de contratar jurídicamente, ya que en la realidad es ficticia la libertad, al estar sujeto el trabajador al aspecto económico, por lo que se trata de proteger al endeble económicamente.

El Considerando V, del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, se manifiesta que para su eficaz aplicación es necesario introducir reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la ley laboral.

El Considerando VI, supone que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Este principio adolece de múltiples inconvenientes para la aplicación del Derecho de Trabajo, lo mas conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de los patronos y trabajadores se encuentran en conflicto, hay mas inclinación por la idea que técnicamente este principio no se aplica en el Derecho de Trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque estamos conscientes que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero lastimosamente en perjuicio de estos últimos.

Estas características ideológicas han sido adaptadas a la realidad guatemalteca con el objeto de acomodar los conceptos jurídicos a la doctrina y a la técnica jurídica y principalmente para que el Derecho Laboral guatemalteco tenga un marco doctrinario dentro del cual pueda regirse y aplicar sus principios.

## **1.2 Derechos sociales mínimos**

### **1.2.1 El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales:**

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

Este principio atendiendo a su denominación se explica teniendo en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral y sujetas a mejoras. Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto legalmente invulnerable por el cual el Estado esta indirectamente presente, en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo, sin embargo el enunciado inicial necesita estar habilitado de otras características que le den efectividad siendo éstas las siguientes, según la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo:

Protectoras del trabajador, e

Irrenunciables para el trabajador,

Llamadas a desarrollarse en forma dinámica, de conformidad con las posibilidades del patrono.

Ejemplo de estas garantías mínimas o derechos mínimos puede citarse: a) la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo que otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son; b) los límites máximos de las jornadas de trabajo; c) la obligación patronal de conceder descansos remunerados; d) la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo y la obligación del Estado de fijar en forma periódica el salario mínimo de cada actividad económica; e) la obligación de los patronos de aplicar el principio de igualdad del salario; f) la obligación de pagar en moneda de curso legal; g) la garantía al trabajador de inembargabilidad de la totalidad de su salario; h) la obligación de indemnizar al trabajador en caso de despido injustificado; i) la inamovilidad que gozan las madres en estado de gravidez; j) el período que tiene toda trabajadora en época de lactancia para disponer de alimentar a su hijo, y así hay varias garantías o derechos contemplados en el Código de Trabajo.

### **1.2.2 Los derechos de los trabajadores son irrenunciables**

Se establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, porque no dependen de la voluntad del trabajador el aceptar o renunciar a las garantías mínimas establecidas, simplemente es una característica específica que no se puede someter a discusión, es decir que el trabajador quiera o no aceptarlas, estas deben ser pagadas. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente: Artículo 106 "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la

Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

El principio anteriormente indicado, al aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales, adquiere categoría de principio fundamental del Derecho de Trabajo, lo cual es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica, y en el ámbito legal guatemalteco lo confirma la siguiente disposición: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”, lo cual encontramos regulado en el Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República.

### **1.2.3 Base legal de los derechos sociales mínimos**

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala contiene la base legal de los Derechos Sociales Mínimos de la legislación de trabajo y que sirven de aplicación a los tribunales y autoridades de trabajo, que a continuación se describen:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia un existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.  
Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores labores menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.  
Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remuneradas;

- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo le será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. Es la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;



- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.  
Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.  
Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuestos en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilaciones y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y,
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

## CAPÍTULO II

### 2. Derechos Laborales Mínimos e Irrenunciables contemplados en nuestra legislación

#### 2.1 Libre elección del Trabajo y a condiciones económicas satisfactorias

Este Derecho debe de garantizar al trabajador y a su familia una existencia digna; lo que significa que el único límite según este principio constitucional serían las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establecen las leyes.

#### 2.2 Salario

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

“Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado”<sup>4</sup>

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el trabajador, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de el y su familia.

Como un criterio personal y luego de analizar una serie de definiciones sobre lo que es salario, estructuré una que presento a consideración del lector: La remuneración o ganancia, por lo general valuada en efectivo, fijada por acuerdo entre trabajador y patrono o bien por la legislación, en compensación por el servicio prestado.

---

<sup>4</sup> Capitant, Henry. **Vocabulario Jurídico**. Pág. 498

## Principios Generales

En términos generales principio es la o las líneas directrices que dan fisonomía a una institución o a cada rama del derecho.

Partiendo que entorno al salario se desarrolla casi todo el Derecho Laboral Individual y Colectivo por la importancia que tiene de permitirle al trabajador un nivel de vida humano y con dignidad; por lo que los principios que lo rigen son los siguientes:

### a) Principio de Igualdad

Este principio es de naturaleza constitucional y lo encontramos desarrollados en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala y además en el Artículo 89 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, que regula “A trabajo igual, desempeñando en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

La doctrina jurídica laboral a nivel internacional, contempla que este principio de igualdad tiene un ámbito de validez mundial, y se encuentra calcado en el inciso segundo del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, normando que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

Debemos tener presente de que este principio se encuentra regulado dentro de los principios generales de la relación laboral en los deberes de previsión del patrono para el mejor desarrollo de las labores dentro de las empresas, o bien en el sector público en cuyos campos se impone y se exige un trato igualitario para todas las personas que desarrollan una actividad laboral.

### b) Principio de Suficiencia

Este principio hace referencia a que toda la familia del trabajador debe sobrevivir, es decir, satisfacer sus necesidades mínimas de subsistencia con el salario que obtiene el mismo en su centro de trabajo.

Es decir que el rubro de alimentos que contiene nuestra legislación y que comprende la alimentación propiamente dicha, el vestuario, la vivienda, la educación, la recreación, la medicina, tanto para el trabajador individualmente considerado como para todos los miembros de su familia, debe cubrirse con la prestación que el patrono da al trabajador a cambio de la prestación del servicio. Por lo tanto el salario debe ser justo.

A razón de la inflación que atraviesa el país, por lo cual existe una inmoderada alza de los artículos de primera necesidad, los salarios en Guatemala no son suficientes y por tanto encontramos situaciones de des empleo, sub empleo y súper empleo.

En el primero de los casos, se carece de un salario, es decir, no se puede entrar al análisis del principio de suficiencia porque el salario no existe, en lo que se refiere al subempleo, en el cual esta inmersa la mayoría de la población guatemalteca, que vive desarrollando actividades la mayor parte del tiempo por su cuenta, actividades económicas informales (lavando y cuidando automóviles), trabajando pocas horas al servicio de un patrono, obteniendo recursos mínimos que no son suficientes para el sostenimiento del trabajador y su familia, y lo que se refiere al súper empleo, son trabajadores que poseen dos o más trabajos, laborando de doce a dieciséis horas al día, dentro del cual se encuentra un escaso porcentaje de la población.

#### c) Principio de Crédito Alimenticio

Este principio es de fácil explicación, toda vez que la legislación laboral vigente, la contiene como un sistema de protección del trabajador frente al patrono y frente a terceros, pues con el salario el trabajador adquiere su propio sustento y el de su familia que universalmente es el único medio de subsistencia.

El salario desde luego es la contraprestación en el contrato de trabajo, cuya obligación de pago esta a cargo del patrono, y que tiene como fin último el de alimentación para el dependiente y su núcleo familiar. Nuestra legislación laboral como civil nos habla que por su carácter alimenticio gozan de la categoría de crédito de primera clase en los concursos necesarios de acreedores, tutelando de esta forma al trabajador y a su familia, de donde se

tiene la idea de que el salario tiene como un principio básico el de ser crédito alimenticio para la masa trabajadora.

El Código de Trabajo en su Artículo 101 regula “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y b) Tienen carácter de crédito de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles. “

Debemos de tener presente que no solo a nivel nacional sino como a nivel mundial todo alimentante siempre tiene una o más acreedurías alimenticias para con sus ascendientes, hermanos, cónyuge y descendientes generalmente, los cuales deben satisfacer económicamente, además dicho principio se extiende a las prestaciones de seguridad social, indemnizaciones, pensiones y prestaciones por suspensiones.

#### d) Principio de Intangibilidad

A nivel universal y en base a distintos tratados celebrados en materia laboral, tenemos que se persigue dar un máximo de seguridad y garantía a la entrega del salario de los trabajadores en forma completa, con un mínimo de descuentos legales, tal es el caso nuestro seguro social, y que no se disminuya su salario, o se le embargue de conformidad con lo establecido en el Artículo 96 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, dicha tabla de salarios no es acorde a nuestra realidad nacional y la legislación se ha quedado atrasada; por lo que los incisos a, b, c y d son inaplicables, toda vez que el monto del salario mínimo en Guatemala actualmente es para actividades agrícolas de treinta y ocho quetzales con sesenta centavos (Q.38.60) por jornada de trabajo, haciendo un total al mes de un mil ciento cincuenta y ocho quetzales (Q.1,158.00);

y el salario mínimo para actividades no agrícolas es de treinta y nueve quetzales con sesenta y siete centavos (Q.39.67) por jornada de trabajo, haciendo un total al mes de un mil ciento noventa quetzales con diez centavos (Q.1,190.10).

Por lo que el salario del trabajador no debe ser sujeto a descuentos o embargos que tiendan a reducir los ingresos familiares y en consecuencia aumentar así el empobrecimiento, descendiendo aún más el nivel de vida de los trabajadores, claro que hay excepciones como la contribución del Seguro Social, la cuota sindical, acciones del Banco de Trabajadores y recreación por ejemplo.

e) Principio de Autonomía

Este principio consiste en que tanto el patrono como el trabajador fijan desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que el patrono va a pagar al trabajador, que no puede ser menor al mínimo establecido en la ley, asimismo, la fecha o período en que se hará efectivo dicho pago, toda vez que tanto el trabajador como su familia dependen de la recepción de dicho salario para satisfacer sus necesidades, de donde se infiere que el trabajador debe tener la certeza de que recibirá un salario, lo cual no puede ser contingente porque entonces no se entablaría la relación de trabajo entre patrono y trabajador; incluso a nivel constitucional se menciona el principio internacionalmente aceptado de que todo trabajo debe ser remunerado.

En toda relación de trabajo siempre y cuando el trabajador preste un servicio o desarrolle una actividad determinada tiene derecho de exigir el pago por la venta de su fuerza de trabajo.

f) Principio de Justicia

En lo que se refiere al principio de justicia, debemos tener presente que el mismo hace referencia que en la relación de trabajo no es necesario tomar en consideración el salario mínimo, sino que el patrono con los trabajadores pueden estipular el salario que ellos consideren adecuado a la prestación de servicios en el lugar en donde se va a prestar como al tiempo y forma de su realización.

Sin embargo, nuestra legislación estipula que las leyes laborales en Guatemala, son garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores, por lo que en toda relación el salario justo debe sobrepasar el mínimo establecido en la ley, porque al no ser así el trabajador está facultado para reclamar ante los tribunales respectivos el reajuste de su salario al mínimo fijado.

El Estado juega formalmente una función paternalista y protectora de los trabajadores, sin embargo en el agro guatemalteco y la mayor parte de trabajadores ciudadanos y específicamente del sector productivo de la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla perciben un salario muy por debajo del mínimo establecido.

### Salario Mínimo

Salario mínimo “es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por los obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes”.<sup>5</sup>

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 103 estipula, “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”; de la definición anterior asimismo que nuestra legislación recoge de manera amplia lo que debemos entender por salario mínimo, previendo no solo un mínimo para las necesidades alimenticias del trabajador, sino también habla de las necesidades morales y culturales, tanto del trabajador como de su familia; porque no se puede hablar de un bienestar general de una persona, si no se posee un nivel cultural digno, equivalente a la facilidad de acceso a la educación, al arte y una serie de actividades que convergen en el desarrollo integral de la persona.

El salario mínimo no solo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo y por ende en la relación laboral, en el cual observamos que la autonomía de la

---

<sup>5</sup> Smith y Arselva Alvaro, Ruiz Duran. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**. Pág. 95



voluntad, tanto del trabajador como del patrono se ve limitada, por causas, como las del trabajador que consiste en la ausencia de ofertas de trabajo y en algunos casos por la pobre profesionalización que lo conducen a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que la ley señala, por la necesidad de alimentarse, vestirse él o su familia; y desde el punto de vista del patrono, está limitada por el hecho que la ley en determinado momento le obliga a contratar al trabajador con una remuneración mínima de por lo menos lo que la ley señala, aunque luego con artimañas no se cumpla con lo indicado.

En consecuencia podemos indicar que el salario mínimo es producto de la lucha de los trabajadores por buscar una vida mejor para él, no solo teniendo como finalidad la supervivencia de la persona, sino la de aquellos que de ella dependan, proporcionándole todos los medios de prosperidad material, moral y social; logrando con ello una sociedad en busca del desarrollo por la armonía que se desataría entre el capital cumpliendo con su obligación previamente indicada y los trabajadores aportando como es la prestación de los servicios.

#### Protección Legal del Salario

Se ha tratado de proteger por medios de normas legales al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al trabajador y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, las cuales son:

##### a) Frente al empleador

Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etcétera.

Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, normativa muy arraigada en los códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de inflación afecten las diferentes

economías. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, los Artículos del 103 al 115, regulan este tópico, destacando: a) las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; b) lugar de pago del salario; Artículo 95; c) plazo para el pago del salario; Artículo 92; d) prohibición de retener el salario en concepto de multas; Artículo 60, párrafo segundo; e) prohibición de hacer colectas; Artículo 62, literal f).

#### b) Frente a Acreedores del Trabajador

Es de esperar que una economía como la de estos países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial. Se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de aparatos de uso doméstico o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el crédito, el comparador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones. En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario.

Si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar. Para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un período tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a los que pueda embargarse, de modo que se asegure un ingreso al trabajador. Ese límite de embargo máximo lo regula el Artículo 96 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual establece “Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; y d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

En el Artículo 97 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, estipula: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda

clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en éste artículo y en la proporción del citado Artículo, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

#### c) Frente a Acreedores del Empleador

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen de los contratos de trabajo, que representa una acreeduría para la empresa.

La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales, la cual es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil, la cual la encontramos regulada en los Artículos 101 y 426 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, .

#### d) Frente al mismo Trabajador

Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República señala que “los salarios menores de cien quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador...”. Dejando de lado lo obsoleto de la cifra, el espíritu de la

institución es claro. El Artículo 95 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas.

Existen algunos otros casos, como por ejemplo, la prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador; patrimonio familiar, y Protección a los familiares de trabajador fallecido; este específicamente lo encontramos regulado en el Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 85 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

### **2.2.1. Todo trabajo será equitativamente remunerado**

Este principio señala, que por regla general todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, pero admite excepciones o que habrán trabajos que no serán remunerados cuando la ley así lo establezca, estos casos creemos dentro del campo meramente laboral son pocos.

Entre ellos como excepción a la regla podemos mencionar lo establecido en el Artículo 63 del Código de Trabajo que señala que “.... Son obligaciones de los trabajadores... e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional”; es importante al analizar esta disposición legal tomar en cuenta que lo que no se remunera en estos casos de siniestro es el trabajo adicional, o sea el prestado en jornada extraordinaria, porque el trabajo que se preste dentro de cualquiera de las tres jornadas ordinarias establecidas deberá remunerarse equitativamente.

Otra excepción a este principio general sería lo regulado en el artículo 121 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su segundo párrafo, en el cual se establece que: “No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

### **2.2.2 Igualdad de salario:**

Para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad igual salario; el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, desarrolla este principio en su Artículo 89 segundo párrafo de la siguiente manera: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa también corresponderá salario igual, el que debe comprender, los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Este principio da lugar a una acción de nivelación de salario en el caso de trabajadores que tengan inferior salario en relación con otros, dentro de la misma situación. De aquí también se desprende los principios de antigüedad y promoción.

### **2.2.3 Inembargabilidad de salario:**

La Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley, No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse parte del salario a quien corresponda, como protección al trabajador y su familia establece la inembargabilidad del salario, establecidos en el Código de Trabajo en el Artículo 96 y 97, dentro de los cuales se señala que son embargables toda clase de salario hasta un 50%, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo. Los implementos personales no podrán ser embargados por ningún motivo.

Es lógico que se extienda esta protección a los implementos personales de trabajo, pues sabemos que estos le son indispensables al trabajador para el desarrollo precisamente de su trabajo, aunque exista contradicción entre lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 inciso e) y el Artículo 98 del Código de Trabajo, por lo que rige lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala por ser lo que más beneficia al trabajador.

#### 2.2.4 Fijación periódica de salarios:

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

A continuación se describe el procedimiento que debe seguirse para lograr la fijación del salario mínimo en forma legal, así como algunas prácticas tradicionales que como costumbre, han sido utilizadas a través del tiempo.

##### a) Aprobación del orden de prioridades

Es función primordial de la Comisión Nacional del Salario, recomendar razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las actividades a las que debe darse prioridad en la fijación de los salarios mínimos, tomando en cuenta el número de trabajadores, los salarios prevalecientes, la existencia de pactos colectivos de condiciones de trabajo, el número de empresas, su distribución territorial y otros aspectos.

##### b) Estudio Económico del Departamento Nacional de Salarios

El Departamento Nacional de Salarios se encarga de elaborar los estudios económicos que son discutidos y aprobados en la Comisión Nacional del Salario. Estos estudios contienen información sobre la descripción de la actividad económica que corresponda, en todas las circunstancias que la rodean, como su desarrollo, características, tendencias, producción, empleo, número de establecimiento y leyes que las afectan, bases legales y socio-económicas del salario mínimo, situación financiera de las empresas, conclusiones y recomendaciones.

- c) Aprobación del orden de prioridades y del estudio económico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio debe estudiar las recomendaciones hechas por la Comisión Nacional del Salario, aprobando la recomendación o efectuando las enmiendas que estime pertinentes.

- d) Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias

El Código de Trabajo señala que los patronos y trabajadores que han de integrar las Comisiones Paritarias deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año. Sin embargo previo al nombramiento de los integrantes de cada comisión, debe hacerse la convocatoria mediante aviso que debe publicarse dos veces consecutivas en el Diario Oficial y otro de los de mayor circulación. Dentro de los ocho días siguientes a la última publicación del aviso, patronos y trabajadores deben elegir a las personas que han de representarlos en cada Comisión Paritaria y proponerlos ante el Ministerio de Trabajo, para ser finalmente nombrados en forma oficial por medio de un Acuerdo.

- e) Informe de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos

La Comisión Paritaria, luego de una serie de deliberaciones y discusiones realizadas en distintas sesiones, elabora un informe final que contiene la recomendación del salario mínimo que debe regir en la actividad económica de que se trate. Dicho informe debe hacerse en forma razonada y estar suscrito por todos sus miembros, aunque alguno salvare su voto, caso en el que deberá razonarse el voto.

El informe se rinde ante la Comisión Nacional del Salario, dentro de un término que no está establecido en la ley. En la práctica se han fijado términos hasta de sesenta días.

- f) Dictamen de la Comisión Nacional del Salario

Dentro de los quince días posteriores a la recepción del informe de cada Comisión Paritaria, la Comisión Nacional del Salario, debe rendir un dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual organiza los salarios mínimos por actividad económica, hasta lo que sea posible, procurando armonizarlos con la realidad. Copia de ese dictamen debe enviarse a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

g) Observaciones de la Junta Monetaria y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social plantean observaciones a las nuevas cuantías de salarios mínimos, dentro de un plazo no mayor de treinta días. Si pasado dicho plazo no hacen sus observaciones, no impide al Ministerio de Trabajo y Previsión Social resolver la procedente. En otras palabras, la omisión presupone una opinión favorable por parte de la institución.

h) Emisión del Acuerdo Gubernativo

El Organismo Ejecutivo a través del Ministerio del ramo, elabora el estudio correspondiente y lo somete a la consideración del Presidente de la República, para su aprobación y firma.

i) Publicación y entrada en vigencia

El Acuerdo Gubernativo debe publicarse en el Diario Oficial. El nuevo salario mínimo ha de regir durante el año siguiente a partir de los dos meses posteriores a la fecha de la promulgación del acuerdo, la cual se entiende que es el día de la publicación.

A la fecha del presente análisis, el salario mínimo que rige para las actividades económicas agrícolas y no agrícolas es el siguiente:

Actividades Agrícolas: Treinta y ocho quetzales con sesenta centavos (Q.38.60), por una jornada ordinaria de trabajo.

Actividades No Agrícolas: Treinta y nueve quetzales con sesenta y siete centavos (Q.39.67), por una jornada ordinaria de trabajo.

Según el Acuerdo Gubernativo número 378-2004, publicado en el Diario Oficial el 17 de diciembre de 2004.

Revisión

Esta fase se ha contemplado dentro del procedimiento de fijación del salario mínimo, ya que constituye una forma de impugnar el acuerdo que lo establece, para elevarlo o disminuirlo. La legislación lo regula como solicitud de revisión.



Al plantear la revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañar los estudios y pruebas que corresponden. Debe ir suscrito por un mínimo de diez patronos o veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial par la cual se pide la revisión.

El término para solicitar la revisión es de cuatro meses a partir de la fecha en que el Acuerdo Gubernativo entró en vigencia, posteriormente no se admite ninguna solicitud de revisión.

### 2.2.5 Aguinaldo

“Regalo que se acostumbra dar en navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben dar a los obreros y empleados. Comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año”<sup>6</sup>

En Guatemala inició como una gratificación voluntaria y generalmente prestada en especie, que hacía los patronos a sus trabajadores. Sin estar previsto en el Código de Trabajo, cuando el aguinaldo reunía las características de otorgarse en forma general emanada de la empresa, en moneda efectiva y periódicamente durante varios años, los tribunales sentaron la doctrina de que se convertiría en una prestación adicional y obligatoria incorporada a los contratos individuales de trabajo.

Tal doctrina fue elevada a la categoría de Decreto Ley durante la administración de Facto del Coronel Enrique Peralta Azurdia, luego elevado a categoría de derecho constitucional en 1965 y por ultimo desarrollada en el Decreto 1634 del Congreso de la República durante la administración del Licenciado Julio César Méndez Montenegro.

El Aguinaldo constituye una costumbre y determinadas legislaciones le han dado fuerza obligatoria, que se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores, consiste en entregar una vez al año, a fines del mismo, por la índole familiar y hogareña de las pascuas o navidad, una paga especial, equivalente a un sueldo mensual.

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 147.

**Base legal:** Artículo 102, literal j), de la Constitución Política de la República de Guatemala, que preceptúa lo siguiente: “Obligación del empleador de otorgar cada año una aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieran laborado durante una año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento”.

Es decir que el aguinaldo se paga en un cien por ciento sobre el salario ordinario de los trabajadores según Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo segundo estipula: “La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguientes...” Como en el caso de la disposición anterior relativa al derecho de vacaciones, esta prestación puede pagarse proporcionalmente al tiempo laborado en caso de trabajadores que no tengan un año de servicio.

### **2.3 Tiempo laborado por el trabajador**

Es el límite de tiempo que el trabajador pasa bajo las órdenes del patrono; atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

#### **2.3.1 Jornadas de trabajo**

Es el límite máximo de tiempo que el trabajador puede pasar bajo la dirección inmediata o delegada del patrono.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por lo trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias, sin tener derecho al reconocimiento de la horas extraordinarias laboradas, ni al séptimo día.

Las jornadas de trabajo se clasifican en Ordinaria y Extraordinaria. Ordinaria, es el límite que la ley permite que el trabajador pase bajo las ordenes del patrono normalmente; Extraordinaria es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo ordenes del patrono adicional a la jornada ordinaria y/o en casos excepcionales.

La Jornada Ordinaria de trabajo, se subdivide en a) trabajo efectivo diurno que no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario; b) trabajo efectivo nocturno, que no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana, c) trabajo efectivo mixto que no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornadas nocturnas o cuarenta y dos en jornada mixta tendrán derecho a percibir integro el salario semanal.

El Código de Trabajo determina las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. En el Artículo 124 que establece: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: Los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata, los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia, los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores, y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo...”

Entonces vemos que todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo los casos de excepción muy calificados que se determinen en el

respectivo reglamento, correspondiéndole en este supuesto al trabajador el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

### **2.3.2 Día de descanso**

El Día de Descanso o séptimo día como se le conoce es el derecho que tiene el trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

Debemos aclarar que son dos casos lo que se regulan este artículo, el primero es el que ocurre cuando el trabajador cumple una semana de trabajo el séptimo día o sea el domingo le corresponde descanso, en tanto el otro caso es cuando cumple seis días consecutivos de trabajo, no precisamente el día domingo sino cualquier día de la semana, como en el caso de aquellos establecimientos comerciales en cuales los días sábados y domingos son los más importantes pro la actividad que desarrollan, razón por la cual el día de descanso para los trabajadores de estas empresas podría ser cualquier día de la semana.

### **2.3.3 Vacaciones**

Es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del patrono.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que: “Por vacaciones anuales retribuidas, se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continua percibiendo su remuneración”.

Con respecto a las vacaciones existen varios criterios:

- a) Por el trabajo realizado

En este criterio prevalece la actividad económica que se realiza y como ejemplo tenemos, la disposición contemplada anteriormente en la cual se establecían, quince días en el comercio, diez días en la industria y seis en otras actividades. O como en Francia que se otorgan y se aumentan conforme sea el estatuto profesional particular, también se pacta en negociaciones colectivas para determinados trabajos, sobre todo aquellos peligrosos e insalubres.

Es una práctica que, si bien puede parecer más equitativa en ambos casos, se presta a promover susceptibilidades entre los trabajadores y sobre todo la conciencia de diferenciaciones entre ellos mismos, contrario a la unidad que en general se pretende.

En la actualidad todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

#### b) Antigüedad del Trabajador

Viene a constituir un premio o un incentivo al trabajador o como una compensación regular ya que es mayor la rutina, el agotamiento laboral, en todo caso esta práctica a rendido buenos resultados por que si bien las vacaciones vienen a ser un costo por el servicio prestado, por el otro lado un trabajador con más antigüedad en la empresa, por lo general implica que es un trabajador bien ubicado en la misma, integrado a ella y es alguien que a su vez debe pensar que a dejado muchos de sus años en su puesto por lo que a la empresa le conviene ampliarle las vacaciones como un estímulo.

**Base legal:** El Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República fue reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, el cual supera la Constitución Política de la República de Guatemala y uniformó el período de vacaciones en quince días para todos los trabajadores, así como faculta al trabajador para reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años.

El Artículo 131 del mismo cuerpo legal estipula: Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

El Artículo 132 del mismo cuerpo legal establece: El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A este efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando las vacaciones.

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

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio. Derecho que se sigue regulando en los Artículos 134, 135, 136, 137 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Es importante que las vacaciones efectivamente las goce y disfrute el trabajador, es decir que estas no se pueden compensar en dinero, porque de esta manera se desvirtúa este derecho de los trabajadores, que persigue que el trabajador tenga suficiente tiempo para poder descansar, derecho que es superado a través de los Pactos Colectivos de Trabajo, en los cuales los trabajadores han obtenido ampliación del período de vacaciones estipulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

## CAPÍTULO III

### 3. **Derechos de los trabajadores sujetos a regímenes especiales**

El Derecho de Trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero y para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como artesanos, trabajadores agrícolas, etcétera.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los Regímenes Especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

En la actualidad el Derecho del Trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

#### **Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones**

Originalmente el primer Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 330, del Congreso de la República, contempló en el Capítulo Octavo como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, el que contenía con ciertas excepciones, normativa especial y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto número 1441, del Congreso de la República, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán

exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

La Constitución Política de la República, Asamblea Nacional Constituyente, emitida en 1985 en los artículos 108 y 111, regula lo siguiente:

Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. "Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades..."

Cabe mencionar, en otras palabras, que la relación jurídico laboral de los trabajadores con el Estado se rigen por la Ley de Servicio Civil Decreto 1748.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. "Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos."

Como comentario vale decir que tanto la Ley de Servicio Civil, como las leyes propias a que se refiere el artículo 108 constitucional, en la práctica representan una discriminación con relación a los demás trabajadores del país y aunque contengan algunas normas que parezcan dar tratos especiales, muchas más son desventajosas e incluso violan el derecho constitucional a las dos instancias jurisdiccionales.

También a los trabajadores públicos por disposición de la Constitución vigente se les restituyó el derecho de huelga, el cual recientemente con la modificación que sufrió el Decreto 71-86, por el Decreto 35-96 (ley antihuelgas), fue prácticamente anulado, remitiendo a un inoperante arbitraje obligatorio.

En análisis de lo anterior, se puede deducir que, el régimen especial de los trabajadores del Estado, está concebido en forma discriminatoria, a partir de un



inconfesado contubernio de partidos políticos que utilizan a las entidades del Estado, como hacienda en usufructo del que ostente el poder.

### **Trabajo de mujeres y menores**

Este régimen especial en nuestra legislación regulada en el título cuarto, capítulo segundo que comprenden los 147 al 155 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, propugna que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendió de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas las jornadas de trabajo a los menores de edad, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por el cumplimiento de dichas normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; a) protegiendo con inamovilidad que no es más que el embarazo y la lactancia; b) otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia; c) estableciendo la obligatoriedad de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras, obligación que estimo que el 99.99 por ciento de las empresas incumple, la cual esta normada en el Artículo 155 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República y en el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que señala: Obligaciones de los Propietarios de empresas “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar”.

### **Trabajo agrícola y ganadero**

Este régimen especial lo contempla el Código en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos trabajadores.

Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Dentro de este régimen especial, existe la figura de los trabajadores "mujeres y menores de edad" como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo, en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados; en todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco.

Nuestra legislación regula quiénes son o no considerados representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola y persisten algunos remanentes del oprobioso sistema de los "Repartimientos de Indios"; que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta 1944. Por ejemplo, está la disposición que "obliga al patrono" a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. El origen de esta práctica radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un "mozo" no tenía "deudas con su antiguo amo", ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados con el patrono y en razón de la tarjeta o aludido documento, esclavizados por su patrono.

Cuando se concibió el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, la finalidad era eliminar las prácticas feudales, y por eso originalmente el Decreto 330, del Congreso de la República en su artículo 146 establecía: "Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o

patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores." También en el Artículo 145 se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación que reúna las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad a los trabajadores campesinos. Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de Diciembre de 1957.

En lo relativo a la forma de celebrar contrato de trabajo, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el Artículo 27 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, al establecer que este puede ser verbal, como una excepción a la regla general.

El Artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República, establece el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma que el Artículo 6 del Decreto número 64-92, introdujo al Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

### **Trabajo a domicilio**

Según nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 156, señala que: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste..."

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparta grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado.

Desde hace muchos años se pugnó por la extensión del Derecho de Trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el Derecho de Trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de

trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

"El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee".

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falsa y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme nuestra legislación, el Código de Trabajo claramente establece en el Artículo 158 que "los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes" y en el Artículo 159 misma que regula: "Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquellos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono."

Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último párrafo del Artículo 160 del Código de Trabajo establece que "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa."

En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

## **Trabajo de transporte**

Este régimen especial se inicia en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realizan la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire."

Nótese que dicho Artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo, que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas.

El segundo párrafo del Artículo 168 del Código de Trabajo, contiene una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas estupefacientes.

Por último el Artículo 169 se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo, respecto a las jornadas de estos trabajadores, lo que remite al Reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Artículo segundo habla de que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como Ingenieros, Jefes, Contadores, Telegrafistas, Médicos, etcétera, no están sujetos a la jornada ordinaria; sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el artículo 3 aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

## **Trabajo doméstico:**

El Código de Trabajo, en su Artículo 161, define como: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás

propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud.

El pequeño capítulo que contiene a este "régimen especial" en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores, por ejemplo:

No está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes:

- a) Descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales ocho deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas;
- b) Los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código de Trabajo, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este artículo se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respeto o mal trato notorio.

Al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal.

## **Trabajo de aprendizaje**

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al “salario mínimo”.

Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado.

El artículo 173 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

## **Trabajo de la Gente de Mar y Vías Navegables**

Artículo 175 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República los trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Este tipo de contrato se llama contrato de embarco.

El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste.

El Artículo 178 del mismo cuerpo legal establece: El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida. Los Artículos 180 y 181 del Código antes citado, contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado los contratos de embarco.

En los Artículos 182 y 183 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regulan el despido indirecto, y que no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

En el Artículo 188 del Código antes citado se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

Este Régimen Especial, es una excepción al número indicado por nuestra legislación para elaborar un Reglamento Interior de Trabajo; mismo que lo establece el Artículo 189 del mismo cuerpo legal al señalar: si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un Reglamento Interior de Trabajo, tomemos en cuenta que deben relacionarse los Artículos del 936 al 971 del Código de Comercio.

### **3.1 Diferencias entre mujeres casadas y solteras**

Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Diferencias que como es lógico, se generó debido a muchos factores, hay algunos empleadores que creen que por el hecho de que una mujer sea casada, tenga una familia o muchas veces sea el soporte y mantenimiento de la misma, no rinde en el trabajo como podría rendir una mujer cuando aún está soltera, razón por la cual nuestra legislación prohíbe que el empleador haga este tipo de diferencia pues se ha comprobado que una mujer que trabaja sea soltera o casada lo realiza de la misma forma, ya que el desenvolvimiento que esta tiene dentro de su lugar de trabajo, nada tiene que ver con su estado civil o sus responsabilidades personales fuera de la empresa, según



lo preceptúa el Artículo 151 inciso b) del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

### **3.2 Protección a la maternidad de la trabajadora**

Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tutelando a las mujeres.

Es un derecho tan importante para la mujer trabajadora, que los legisladores lo plasmaron en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 52 que preceptúa: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.

Se les dispensaba un trato especial en atención a su menor fortaleza física, su delicadeza y respetabilidad. De esa época y a lo largo del desarrollo esta disciplina, se han ido revaluando estas apreciaciones, reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones y si hoy se mantiene un estatuto especial, es fundamental por su excelsa misión de la maternidad, Derecho que les da el gozar de inamovilidad, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del Código de Trabajo.

### **3.3 Descanso Pre y Post natal**

En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo; en nuestro medio, treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento. El periodo post-natal fue ampliado de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro días, en el Decreto 64-92 del Congreso de la República, en aplicación de Convenios Internacionales ratificados tiempo atrás por Guatemala, que establecían ese tiempo mayor.

Ambos periodos son de descanso laboral y remunerados para la trabajadora, con el cien por ciento de su salario. Este pago lo hace el Seguro Social, siempre que la trabajadora este afiliada al régimen de Seguridad Social; caso contrario, corresponde el pago al empleador.

### 3.4 **Período de Lactancia**

Como su nombre lo indica, esta institución se refiere a la sublime misión de la madre de lactar a su criatura. En vista de la poca aplicabilidad de la norma legal que presupone que la trabajadora lleve al niño al centro de trabajo, se ha ido implementando una costumbre que sustituye la obligación de alimentar varios minutos a lo largo del día laboral, por la concesión de un período de una hora laboral o que se retire una hora antes, lo que se traduce en treinta horas al mes por diez meses. Se supone que ese periodo es en beneficio del infante. La última reforma laboral establecida claramente que el período de lactancia es de diez meses. Anteriormente dicha disposición se contenía en un decreto emitido durante el Presidente Méndez Montenegro.

La implementación de este beneficio no ofrece mayores contratiempos, en tanto se continúe la relación laboral. El problema se presenta cuando se termina la relación de trabajo con una mujer en período de lactancia o de embarazo, por decisión patronal (no puede hablarse de despido por cuanto éste no es procedente durante estos períodos por el beneficio de la inamovilidad). En esto es el producto de una hora diaria por diez meses (treinta horas al mes, por diez meses).

### 3.5 **Derechos de los menores de catorce años**

En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecidas en los dieciocho años, aunque se hace subdivisiones en dieciséis y catorce años.

Existen legislaciones que, por su alto contenido intervencionista, se encuentran en una clara disyuntiva al tratar este tema; por un lado deben proyectar el espíritu tutelar que inspira a lo laboral en general, pero por el otro lado deben tener presente que un exceso de restricciones puede producir un efecto contrario al que se pretende, ya que ante un valladar de condiciones legales, el empleador prefiere no contratar a menores o peor aún contratarlos por debajo de los conceptos legales. Se debe pues balancear las necesidades

de desarrollo del menor con sus necesidades económicas, éstas últimas apremiantes en economías como la nuestra.

En relación a otras legislaciones latinoamericanas, la guatemalteca contiene pocas regulaciones. Por una parte se encuentra una serie de disposiciones que, al igual que en el trabajo de mujeres vienen a ser meros enunciados de buenas intenciones, más que normas de riguroso cumplimiento: que los menores no pueden trabajar en jornadas nocturnas o que no pueden trabajar en lugares insalubres o peligrosos. En cuanto a normas de aplicación más práctica tenemos que: el menor de edad no puede trabajar horas extraordinarias, que su jornada de trabajo se reduce en una hora al día y en seis a la semana y que los menores de catorce años pueden contratar directamente su trabajo.

Siendo la educación pública obligatoria, se debería establecer un sistema que facilitara el estudio a nuestros menores. Pocas cosas serían tan necesarias y loables como el que todos los niños tuvieran acceso a los centros de estudio. Sin embargo, nuestra realidad impone otro tipo de consideraciones, al menos en la actual encrucijada económica social y ante ello, el legislador debe adecuar sus normas, utilizando para ello la creación de planes de estudio para desarrollarse los fines de semana y con esto poder contribuir para que los trabajadores estudiantes de catorce años en adelante tengan derecho a la educación.

La Inspección General de Trabajo juega, un rol importante respecto al desenvolvimiento de este trabajo, sobre todo en el caso de menores de catorce años. Sin embargo, a tal punto llega el desorden de estas regulaciones que por una parte prohíbe el trabajo de menores de catorce años y por otra establece las condiciones del permiso para el trabajo de los menores de catorce años de edad, preceptuado en el Artículo 150 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

### **3.6 Trabajo de ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales**

Este derecho asiste a todas aquellas personas que padecen de una discapacidad, las cuales no pueden ser tratadas de igual forma que las que no la tienen, de tal forma que

el trabajo que desempeñen debe estar de acuerdo a las limitaciones físicas, sensoriales o síquicas que padezca el trabajador.

Este es un derecho importante que no se encuentra regulado en el Código de Trabajo, pudiendo ser la causa de que a estas personas que tienen capacidades diferentes a las demás no se les trate de la misma forma, que ha las que tienen un estado físico normal, este vacío legal, es subsanado con el surgimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, de 1985.

El Artículo 53 de la Constitución de la República de Guatemala, al señalar: “El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios”, y el Artículo 102 literal m) del mismo cuerpo legal regula este derecho.

Actualmente no existe ninguna ley que desarrolle o regule este derecho, además de nuestra Carta Magna, razón por la cual creo sería importante una iniciativa de Ley al respecto y así proteger a estas personas que puedan formar parte de la población económicamente del país, desarrollando un trabajo de acuerdo a sus capacidades.

## CAPÍTULO IV

### 4. Derecho de Agrupación de los Trabajadores

#### Generalidades

El laboralista mexicano, Mario de la Cueva, señala que la asociación es una institución paralela a la reunión; y ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad la que recorrió las etapas históricas siguientes:

- a) Cuando la reunión pública o privada estuvo prohibida;
- b) Cuando el Estado la toleró;
- c) Cuando es reconocida su legitimidad en la legislación ordinaria;
- d) Cuando finalmente el Derecho Constitucional garantizo la libertad de reunión pública o privada;

El agrupamiento colectivo y orgánico que la definición Asociación implica, modificada por la calificación de profesional, posee aplicación amplia y estricta. En el primer aspecto cabe dar ese nombre a todo el núcleo motivado por una coincidencia profesional específica hasta más o menos genérica que puede comprender entidades deportivas culturales, de asistencia médica o mutual.

De un modo estricto, y en interpretación autonómicas ahora, por asociación profesional se entiende la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparte una actividad o pertenecen a una misma empresa.

#### Sindicalismo

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses, provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales para ejercer presión y obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

Empero al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana, y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad y a medios indirectos, como el de las

sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales.

En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, al amparo de contratiempos de salud y económicos que pudieran encontrarse.

Para llevar al advenimiento del llamado régimen sindical los grupos de trabajadores debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que nacían de súbito con ocasión de una huelga, creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente tras de sí, más que un núcleo de personas tenaces.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del Derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo.

Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: La Huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los Poderes Públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, Bélgica en 1866, Alemania en 1869,

Austria en 1870, Holanda en 1872, Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa. La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirman a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

Podemos concluir añadiendo lo que el Licenciado Mario López Larrave señalaba que “El sindicalismo es hijo de la industrialización y surge en las empresas más o menos grandes, de modo que en países de economía neocolonial y periférica como Guatemala no puede esperarse un desarrollo significativo de las organizaciones de trabajadores, en tanto permanezcan intactas las estructuras del sistema” <sup>7</sup>.

### **La libertad sindical:**

Puede enfocarse en dos sentidos: a) Colectivamente: Consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; b) Individualmente: Se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En nuestro medio esa libertad es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, tutelado en el Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala. “Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo”.

---

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Pág. 75

## **El sindicato:**

El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido las definiciones que se han elaborado sobre sindicato, entre ellas se encuentra "La forma básica de organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos". En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones, en los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones, Cámaras o Comité.

Nuestro Código de Trabajo define El Sindicato en su Artículo 206 así: "Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...".

La definición anterior infiere que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones; por lo que entre sus objetivos principales deben figurar: el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.



## **Clasificación:**

Legal: Nuestra legislación en los Artículos 206 y 215 del Código de Trabajo, los clasifica en la forma siguiente:

- a) urbanos: Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas
- b) campesinos: Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos;
- c) gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- d) de empresa: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más iguales."
- e) de trabajadores de oficio independiente, son los trabajadores que no tiene un patrono.
- f) de industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

De acuerdo a su Actuación Política a Desarrollar: Se clasifican en:

### a) Blancos

Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;

### b) Amarillos

Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,

### c) Rojos

Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

## **Principios fundamentales de la institución del sindicato**

En nuestro país se considera que los principios básicos de esta institución son: el respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal y la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean

de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina.

En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen categorías. Así entonces, el órgano máximo del Sindicato es la Asamblea General que toma las decisiones de la política sindical y organizativa; luego está el Comité Ejecutivo, encargado de hacer cumplir la voluntad de la Asamblea General; después, el Consejo Consultivo, organismo asesor y dictaminador de la entidad; y otros organismos, según conste en los respectivos estatutos. En lo que concierne a los directivos, también existen distintas atribuciones que les corresponden.

### **El fuero sindical**

Es una garantía de que gozan los directivos para poder dedicarse a las actividades propias de su cargo; El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República establece en el artículo 61 que los miembros del Comité Ejecutivo directivos tienen derecho a licencias sindicales (6 días con goce de salario, y más sin ese goce), las cuales son susceptibles de ampliarse mediante la negociación colectiva. En el sentido que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de tratamiento especial, ya que gozan de inamovilidad, por lo que únicamente pueden ser despedidos previa autorización judicial que califique la causa del despido, protegiéndolos de posibles represalias del sector patronal y garantizando la estabilidad laboral, durante el ejercicio de sus actividades sindicales.

### **Coalición**

Es una agrupación de personas u organización de los trabajadores para fines temporales, por la cual los trabajadores se unen para proteger sus intereses y solucionar los conflictos con el patrono de poca trascendencia, sin adquirir personalidad jurídica, el Comité Ad hoc formada por no más de tres miembros, son los representantes de la misma, encargados de plantear a los patronos las quejas de forma verbal o por escrito.

Esta variedad de organización, la encontramos regulada en el Código de Trabajo en el Artículo 374.

## **Asociaciones Solidaristas**

Es una tendencia moderna de asociaciones jurídicas permanentes conformadas por patronos y trabajadores, para que mediante la cooperación entre ambos se logre mejorar las condiciones de trabajo.



## CAPÍTULO V

### 5. **Derechos de Indemnización de los Trabajadores**

Es sin duda uno de los Derechos más importantes y también es el más polémico, toda vez, que las disputas laborales post contrato, giran alrededor de su procedencia o no.

#### 5.1 **Indemnización**

Para Guillermo Cabanellas, es el: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”; Indemnización por despido es: “El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, y que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal.

De allí que se utiliza como sinónimo de indemnización por despido, indemnización por antigüedad y también indemnización por cesantía. Sea cual sea la denominación, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el tiempo de servicio prestado y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.”<sup>8</sup>

Por lo tanto su puede definir Indemnización como “La reparación o compensación del daño o perjuicio causado a un trabajador por parte del patrono, el cual deberá hacer efectivo al momento de dar por terminada su relación laboral”.

#### **Cuando procede:**

a) Cuando el patrono le comunica por escrito al trabajador la causa del despido y este cesa efectivamente en sus labores, en este caso el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción (30 días), con el objeto de que el patrono pruebe la justa causa en que se fundamento el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador la indemnización que según los Artículos 102 inciso o) de la Constitución

---

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 385.

Política de la República de Guatemala, 78 y 82 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

b) La regulación laboral actual de la indemnización confirma que en nuestro sistema laboral, en la práctica se mantiene el derecho del empleador de despedir sin causa justificada, derecho que puede ejercitar en cualquier momento (salvo en los casos en que los trabajadores gozan de inamovilidad), pero pagando la indemnización y el resto de prestaciones laborales ya mencionadas.

## **5.2 Indemnización Post Mortem**

Es la obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

El derecho de los herederos del trabajador fallecido, para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnización, no se extingue en virtud de lo estipulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

La calidad de beneficiario del trabajador fallecido debe ser probada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil, o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente; la cuestión se tramitará ante un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, por el procedimiento de los incidentes.

## **5.3 Daños y Perjuicios**

Esta indemnización es la que se da en los contratos a plazo fijo y para la ejecución de obra determinada, cada una de las partes pueden ponerles términos, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio, de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador.

**Base Legal:** Artículo 84 del Código de Trabajo.

#### 5.4 **Indemnización Universal:**

Esta indemnización no es más que la compensación económica que el patrono otorga al trabajador por el tiempo de servicio prestado. En nuestra legislación no se encuentra dentro del mínimo de derechos de los trabajadores aunque se han presentado iniciativas de Ley en ese sentido.





## CAPÍTULO VI

### 6. **Derechos de los Trabajadores Guatemaltecos frente a los Trabajadores Extranjeros**

#### 6.1 **Preferencia a trabajadores guatemaltecos**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal n) establece este derecho a favor del trabajador guatemalteco, al establecer: “Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. ...”

El Código de Trabajo, protege a los trabajadores guatemaltecos, frente a los extranjeros, como lo encontramos en el Artículo 13, el cual señala: “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos...”; lo que significa que solamente un 10% del total de trabajadores de una empresa pueden ser extranjeros, situación que puede modificarse atendiendo algunas circunstancias:

- a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad.

El Organismo Ejecutivo, es el encargado de verificar estas circunstancias y mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir hasta en un diez por ciento y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, autoriza la disminución del expresado porcentaje, debe de exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda;

- b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en

instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen.

El alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, en el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Como anotación importante hay que señalar, que el Código de Trabajo, deja muy clara la situación en que se debe hacer caso omiso de fracciones, e indica que cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

Como excepción a este derecho otorgado por la legislación laboral, esta situación no es aplicable a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

El Código de Trabajo en su Artículo 61 literal b) señala: “Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso”.

Además de lo anterior, urge que el Acuerdo Gubernativo 528-2003, que contiene El Reglamento de Autorización de Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado, sea cumplido a cabalidad por los patronos, en el sentido que se respeten los Derechos de los trabajadores plasmados en dicha norma.

## **6.2 Prohibición de pagar menos a los trabajadores guatemaltecos**

Este derecho de los trabajadores guatemaltecos, lo regula la Constitución Política de la República en el Artículo 102 literal n) el cual señala: “...Ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero...”

El Código de Trabajo en su Artículo 13 señala: “Pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales”.

Según la legislación laboral, esta situación puede modificarse atendiendo algunas circunstancias:

- a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad.

El Organismo Ejecutivo, es el encargado de verificar estas circunstancias y mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir hasta en un diez por ciento y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

- b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen.

El alcance de la respectiva modificación debe ser determinada discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, en el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Como excepción a este derecho otorgado por la legislación laboral, esta situación no es aplicable a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

El Código de Trabajo en su Artículo 61 literal b) señala: “Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso”.

Rige también el Acuerdo Gubernativo 528-2003, precitado, en el sentido de que los Empleadores del Sector Privado, cumplan a cabalidad con respetar los Derechos de los Trabajadores Extranjeros plasmados en dicha norma.

### **6.3 Prohibición de otorgar menos ventajas económicas a los trabajadores guatemaltecos frente a los trabajadores extranjeros**

No existe una definición legal, respecto a ésta institución a que hace alusión el Código de Trabajo, tomando cada uno de los vocablos que comprende; por Ventaja se entiende: “Superioridad o mejoría de una persona o cosa respecto de otra”, “cualidad que hace más apreciable algo” o “sueldo sobre añadido al común que gozan otros”, por Económica se entiende “Relativo a la economía” “Comedido en los gastos” “Ahorrativo, “Poco costoso o barato” “Bien administrado o distribuido”.

A mi criterio Ventaja Económica, es todo bien o servicio valorable económicamente siempre que el patrono lo conceda con ocasión del trabajo y con cierta regularidad. Son una serie de beneficios o prestaciones dinerarias o no dinerarias que el trabajador recibe por parte del patrono a cambio y por causa de su trabajo, sin haberlo pactado previamente en el contrato de trabajo y no constituye retribución.

El treinta por ciento de la ventaja económica se utiliza para calcular la indemnización del trabajador que es despedido, la ventaja económica debe ser recibida constantemente.

La ventaja económica en Guatemala, constituye una parte del salario y por ello no se reclama como ventaja económica sino como reajuste de la indemnización.

#### **Cuando procede:**

Procede cuando finaliza la relación laboral entre trabajador y patrono, y debe considerarse la liquidación que corresponda de las prestaciones laborales que se elabora

para el efecto de establecer el monto de las mismas por lo que se deben incluir como prestación laboral y calcularse como un treinta por ciento del salario devengado.

**Base Legal:**

Nuestra ley establece que toda ventaja económica de cualquier naturaleza que sea, que se otorgue a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, deben entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado, salvo que exista pacto expreso en contrario (último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo).



## CAPÍTULO VII

### 7. Investigación de Campo

Se procedió a encuestar a cien trabajadores de diferentes actividades económicas y estratos sociales que laboran en el sector privado en la Cabecera Departamental de Escuintla, previa elaboración del cuestionario que contiene preguntas relacionadas con el tema objeto de estudio.

#### 7.1 El Desconocimiento de los derechos sociales mínimos por parte del trabajador

De acuerdo con el marco teórico desarrollado y de la encuesta realizada se determina que la hipótesis es comprobable, con base en la **pregunta número 1**, cuyos resultados al ser tabulados y analizados evidencian que el 30% saben de la existencia de leyes de trabajo ; el 60% no y el 10% se abstuvo de contestar.

En la **pregunta número 2**, se puede establecer que los trabajadores del sector privado en la cabecera Departamental de Escuintla, el 30% si conoce alguna de las leyes que los protegen, el 50% indico que no las conocen, el 10% indicó que conoce algunas de las leyes y el 10% se abstuvo de contestar, sobre el conocimiento de las leyes que los protegen como trabajadores.

En la **pregunta número 3**, donde se preguntó respecto a que leyes conoce y en cual se encuentra la protección a los derechos sociales mínimos de los trabajadores, el 25% indicó que conocen la Constitución Política de la República de Guatemala, el 5% el Código de Trabajo y el 70% no conoce ninguna ley.

En la **pregunta número 4**, se evidencia que el 70% de los trabajadores del Sector Privado en la Cabecera Departamental de Escuintla no conocen los derechos laborales mínimos e irrenunciables y el 30% si los conoce.

En la **pregunta número 5**, le preguntamos a los trabajadores del Sector Privado en la Cabecera Departamental de Escuintla cuales derechos laborales mínimos e irrenunciables que otorgan las leyes podía mencionar, indicando el 50% el Derecho de

Indemnización, el 20% las Vacaciones, el 10% la Bonificación anual, el 10% las Horas Extras, el 10% el Aguinaldo.

En la **pregunta número 6**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, consideran que el 60% pierden sus Derechos Laborales Mínimos e irrenunciables por desconocimiento, el 30% afirman que no los pierden por desconocimiento y el 10% algunas veces.

En la **pregunta número 7**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, consideran el 25% que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social si ha cumplido con la función de divulgar y asesorar a los trabajadores respecto a sus derechos laborales mínimos e irrenunciables, el 60% de ellos consideran que no ha cumplido y el 15% no sabe.

En la **pregunta número 8**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, consideran el 30% que si saben que es la Inspección General de Trabajo y el 70% no saben que es la Inspección General de Trabajo.

En la **pregunta número 9**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, consideran el 25% que la Inspección General de Trabajo si ha cumplido con su función de divulgar y asesorarlos respecto a sus derechos laborales mínimos e irrenunciables y el 75% consideran que no lo ha hecho.

En la **pregunta número 10**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, consideran el 30% que los Sindicatos que funcionan en sus empresas si cumplen con su función de informar, divulgar y asesorarlos respecto a sus derechos laborales mínimos e irrenunciables y el 70% considera que no lo hacen.

En la **pregunta número 11**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, consideran el 50% que el derecho de indemnización es el que pierden los trabajadores al momento de renunciar de sus puestos y el 50% menciono otros derechos laborales.



En la **pregunta número 12**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, consideran el 45% que las causas que dan lugar al desconocimiento de los derechos laborales mínimos e irrenunciables son el Analfabetismo, el 30% la falta de información de los mismos, el 25% la falta de interés del trabajador por conocer sus derechos.

En la **pregunta número 13**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, el 30% de ellos si saben que es la Irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos y el 70% no lo saben.

En la **pregunta número 14**, los trabajadores del Sector Privado en la cabecera Departamental de Escuintla, evidencian que no confían en las leyes laborales el responder el 70% respecto a la desconfianza de las mismas y únicamente el 30 de ellos si confían en las leyes laborales.

Por lo explicado se hace necesario que se emita un instructivo a efecto de dar a conocer los Derechos básicos del trabajador, pues el desconocimiento sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables que arrojaron las preguntas formuladas en la encuesta que se realizó a cien trabajadores del Sector Privado en la Cabecera Departamental de Escuintla es general cuando este inicia la relación laboral en una empresa y aún estando trabajando ignora los derechos sociales mínimos a que tiene derecho y le protegen.

## **7.2 Causa de la falta de conocimiento de los derechos sociales mínimos**

a) El alto grado de analfabetismo en Guatemala, que se traduce en que los trabajadores al no saber leer y escribir no pueden reclamar sus derechos.

La causa anterior deriva en la falta de conocimientos de los derechos sociales mínimos se debe al desconocimiento de la ley constitucional y leyes ordinarias del Derecho de Trabajo y aunque la Ley del Organismo Judicial establece que no puede aducirse ignorancia, en un momento dado dicha norma es vigente pero no positiva en un país como

el nuestro en donde uno de nuestros grandes problemas sociales es el poco acceso a la Educación.

### **7.3 Procedimiento para aplicación de los derechos sociales mínimos de la relación obrero patronal**

En todo tipo de relación laboral existente hay derechos y obligaciones para ambas partes, como ya se describió en el presente trabajo de investigación, o sea que los derechos sociales mínimos son aplicables a los trabajadores una vez exista un Contrato de Trabajo, como una regla general, pero el Artículo 19 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, señala que el contrato individual de trabajo para que exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo.

Por eso los derechos sociales mínimos aunque no se pacten en un contrato individual de trabajo o en una relación de trabajo son parte del Derecho de Trabajo, ya que constituyen un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; como lo indica el numeral b) del considerando IV del Código de Trabajo y que cobran vigencia para cada trabajador al iniciar la relación laboral.

### **7.4 Medios para que los trabajadores conozcan sus derechos sociales mínimos**

- a) El cumplimiento de la obligación del patrono de brindar educación al trabajador, tal como se menciona en el Artículo 61 del Código de Trabajo en la cooperación par la alfabetización de los trabajadores, para el desarrollo de la enseñanza primaria, básica y diversificada, en donde se deben impartir cursos básicos de derecho laboral para el conocimiento de los derechos sociales mínimos. Debido a que cuando los trabajadores ingresan a un centro de producción ignoran que estos existen en la mayoría de los casos.

- b) El cumplimiento del Estado de dar educación, dicha obligación corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además desarrollar políticas de capacitación técnica y profesionales a los trabajadores, debe impartir programas de instrucción laboral, por medio de los inspectores de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe vincularse al Ministerio de Ecuación para instruir en los centros de educación públicos y privados a nivel medio para instruir a los alumnos e impartir cursos de Derecho Laboral, para que tengan conocimientos de los derechos sociales mínimos en forma cualitativa y cuantitativa.



## CONCLUSIONES

1. La falta de conocimiento de los Derechos Laborales Mínimos, se dan a causa del alto índice de Analfabetismo que existe en la población de trabajadores, no solo de los de la cabecera Departamental de Escuintla, sino los de toda la República de Guatemala.
2. Los derechos laborales mínimos no cumplen con su objetivo de proteger y garantizar las condiciones de vida del trabajador, y menos con amparar su situación económica, ya que no establecen en su totalidad las prestaciones que le permitan complementar la satisfacción de sus necesidades.
3. Las normas laborales nacionales plasmadas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, así como en normas laborales internacionales, no se cumplen ya que los derechos laborales mínimos son violados constante por los patronos.
4. La Inspección General de Trabajo, no cumple con velar por el cumplimiento de los derechos laborales mínimos.
5. Los derechos sociales mínimos, son aplicables a todo trabajador, no importando el cargo o puesto que desempeña dentro del centro de producción.
6. Es necesario que los derechos sociales mínimos, sean del conocimiento de los trabajadores, porque siendo el Derecho de Trabajo una rama de Derecho Público, las partes no pueden aplicarlas de una manera distinta, de cómo las establece la ley.
7. El patrono incurre en responsabilices pecuniarias, según nuestra legislación, al no respetar los derechos laborales mínimos, adquiridos por el trabajador el momento de iniciar la relación laboral.

8. La Inspección General de Trabajo, como dependencia administrativa encargada por disposición legal, para intervenir en nombre del Estado, para la prevención y conciliación de los conflictos de trabajo en la República de Guatemala, no cumple con su cometido, ya que en la Cabecera Departamental de Escuintla, no informa ni divulga los derechos laborales mínimos.
9. Es necesario que se impartan cursillos obligatorios para parte de la Inspección General de Trabajo, a los patronos y trabajadores cada semestre o anualmente, sobre los derechos sociales mínimos, en los centros de trabajo.
10. Que se elabore un instructivo que explique en forma clara y sencilla a los trabajadores sus derechos laborales mínimos, para que estos no los desconozcan y puedan reclamarlos en el momento de que sea necesario, frente al patrono.

## RECOMENDACIONES

1. Para fomentar el conocimiento de los derechos laborales mínimos, es necesario incluir en los programas de estudio a partir del nivel primario, básico y diversificado, bases de conocimiento del Derecho del Trabajo.
2. Hacer comprender a los trabajadores en forma clara y sencilla lo referente a los derechos sociales mínimos, para que tengan el conocimiento, de cuando proceden estos y especificar su naturaleza jurídica al aplicarlos y que no dañen la dignidad y economía, atizando materiales adecuados a su nivel de escolaridad.
3. Fomentar en los sectores involucrados en el tema de los derechos sociales mínimos, una compostura de respeto por parte de los patronos al darle cumplimiento a las normas establecidas y que el trabajador adquiera el conocimiento de estos preceptos a que tiene derecho.
4. Realizar seminarios, conferencias y todo tipo de encuentros entre trabajadores y patronos por parte de las autoridades de trabajo, para que se comprenda la necesidad de conocer los derechos sociales mínimos y como consecuencia de esto se lleve a la realidad una paz social que sólo se logrará a través de satisfacer las necesidades de la población.
5. Las asociaciones sindicales, deben de comprometerse con sus miembros y con la sociedad trabajadora de informar y divulgar los derechos laborales mínimos, para lograr una mejor armonía laboral entre trabajador y patrono.









## ANEXO I ENCUESTA

**Marque con una X la respuesta que crea conveniente, y escriba en el espacio en blanco, según su criterio y situación laboral.**

1. ¿Sabe usted que existen leyes que protegen a los trabajadores, respecto a sus Derechos Mínimos?

 Si No No  
contesto

2. ¿Conoce usted algunas de las leyes que protegen a los trabajadores?

 Si No Algunas No  
contesto

3. ¿Cuáles leyes conoce en las que se encuentra la protección a los Derechos Mínimos de los Trabajadores?

4. ¿Considera usted que como trabajador desconoce los Derechos Mínimos que las leyes le garantizan?

 Si No

5. ¿Cuáles Derechos Mínimos que le otorgan las leyes a usted como trabajador puede mencionar?

6. ¿Considera usted que los trabajadores pierden sus Derechos Mínimos por desconocimiento?

 Si No Algunas  
veces

7. ¿Considera usted que el Ministerio de Trabajo ha cumplido con su función de divulgar y asesorar a los trabajadores respecto a la información de sus Derechos Mínimos?

 Si No No sabe

8. ¿Sabe usted que es la Inspección General de Trabajo?

Si

No  
sabe

9. ¿Considera usted que la Inspección General de Trabajo ha cumplido con su función de divulgar y asesorar a los trabajadores respecto a la información de sus Derechos Mínimos?

Si

No

10. ¿Considera usted que el sindicato que funciona en su empresa cumple con su función de informar, divulgar y asesorar a los trabajadores respecto a la información de sus Derechos Mínimos?

Si

No lo  
hace

11. ¿Qué Derecho cree usted que pierden los trabajadores al momento de renunciar?

12. Que causas considera que dan lugar al desconocimiento de los Derechos Laborales Mínimos?

Analfabetismo

Falta de  
información

Falta de interés  
del trabajador

13. Sabe usted que es la irrenunciabilidad de los Derechos Laborales Mínimos?

Si

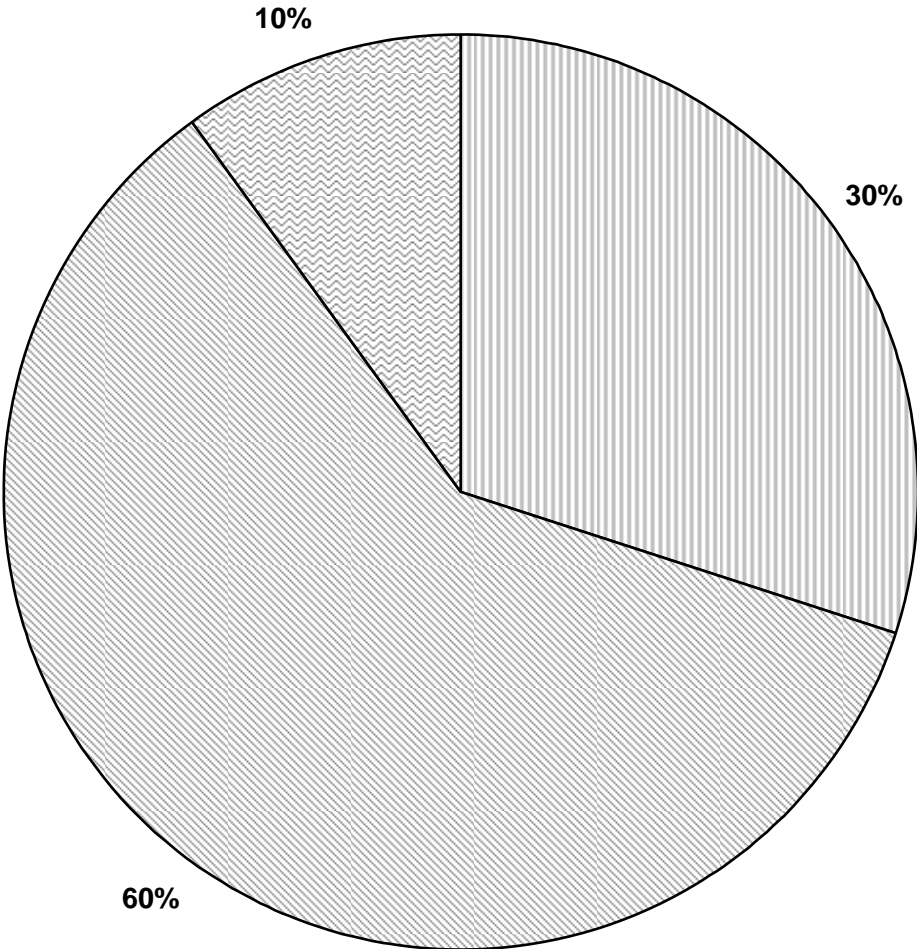
No

14. Confía usted en las leyes laborales?

Si

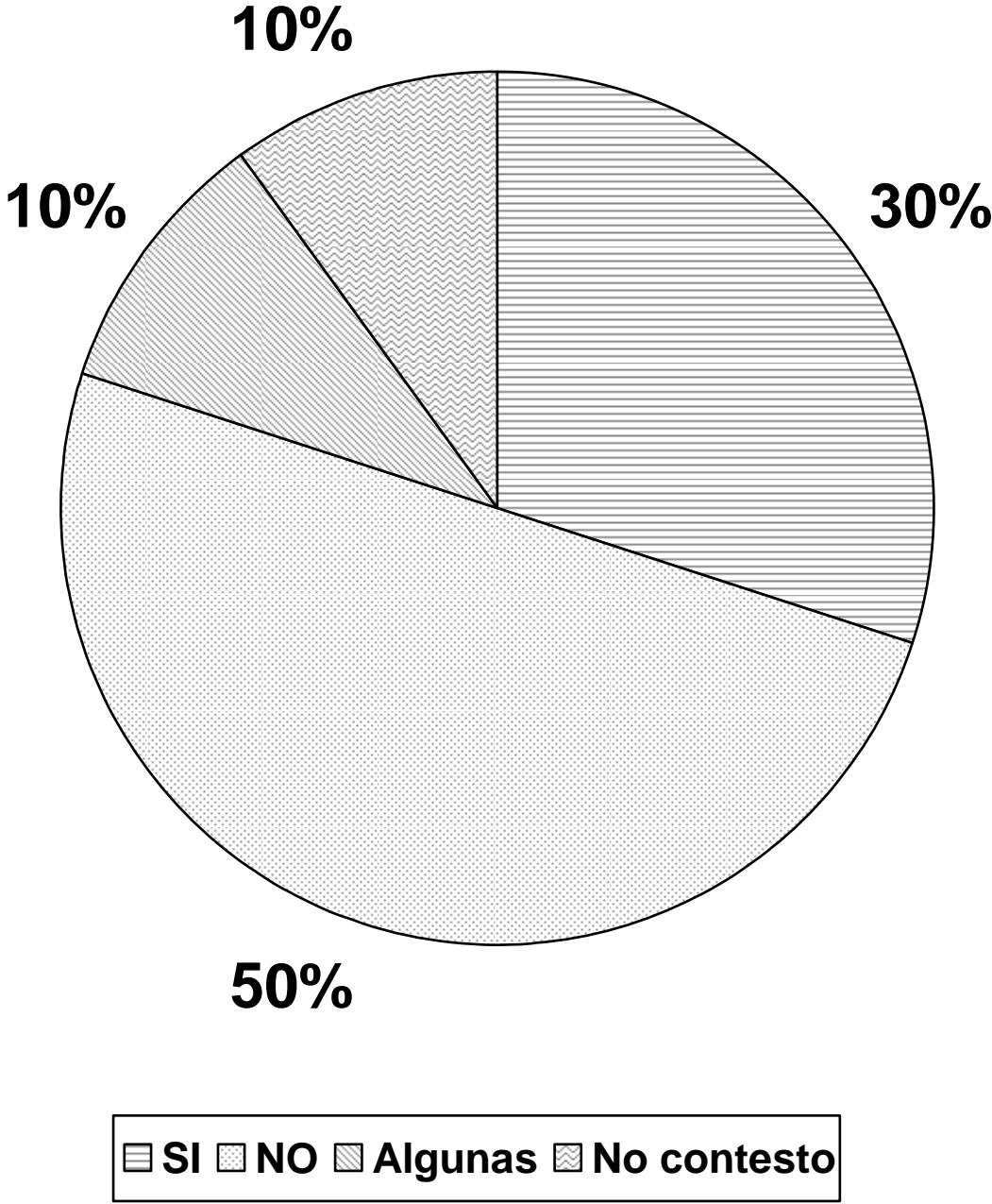
No

**GRÁFICA No. 1**

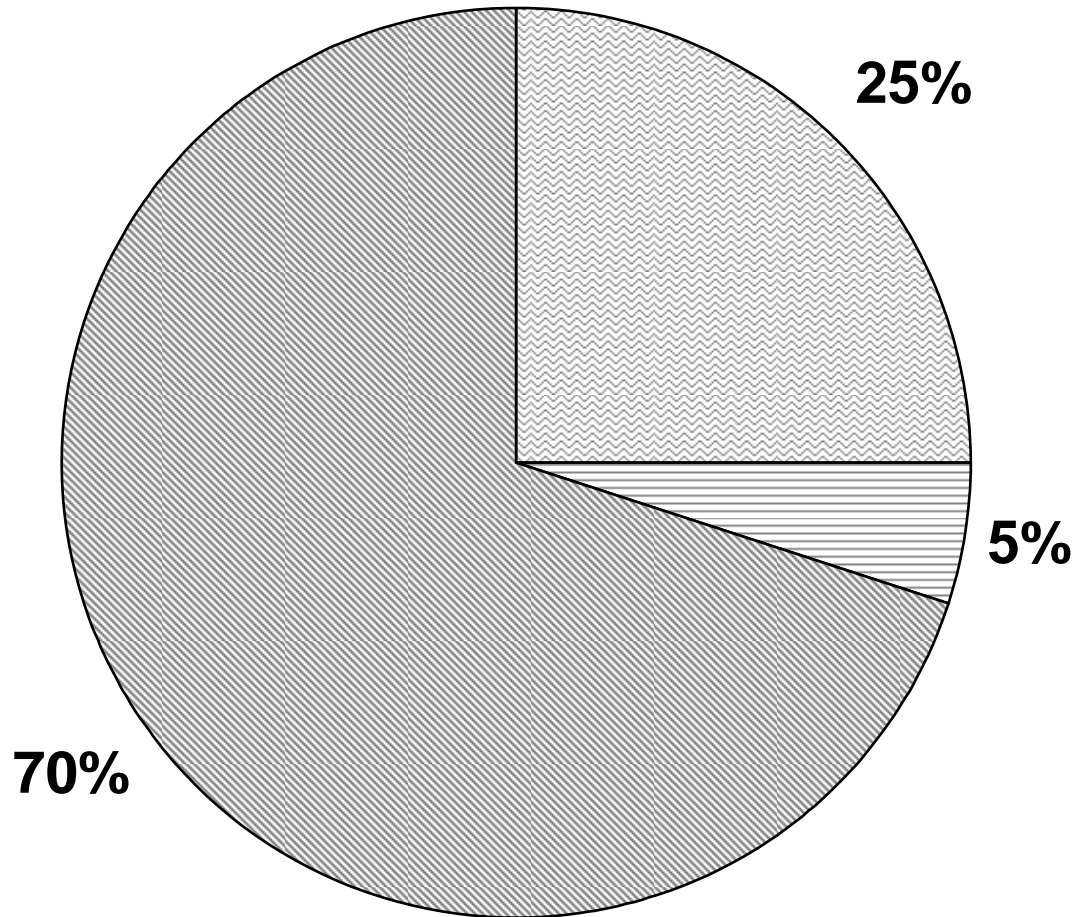


**SI NO NO CONTESTO**

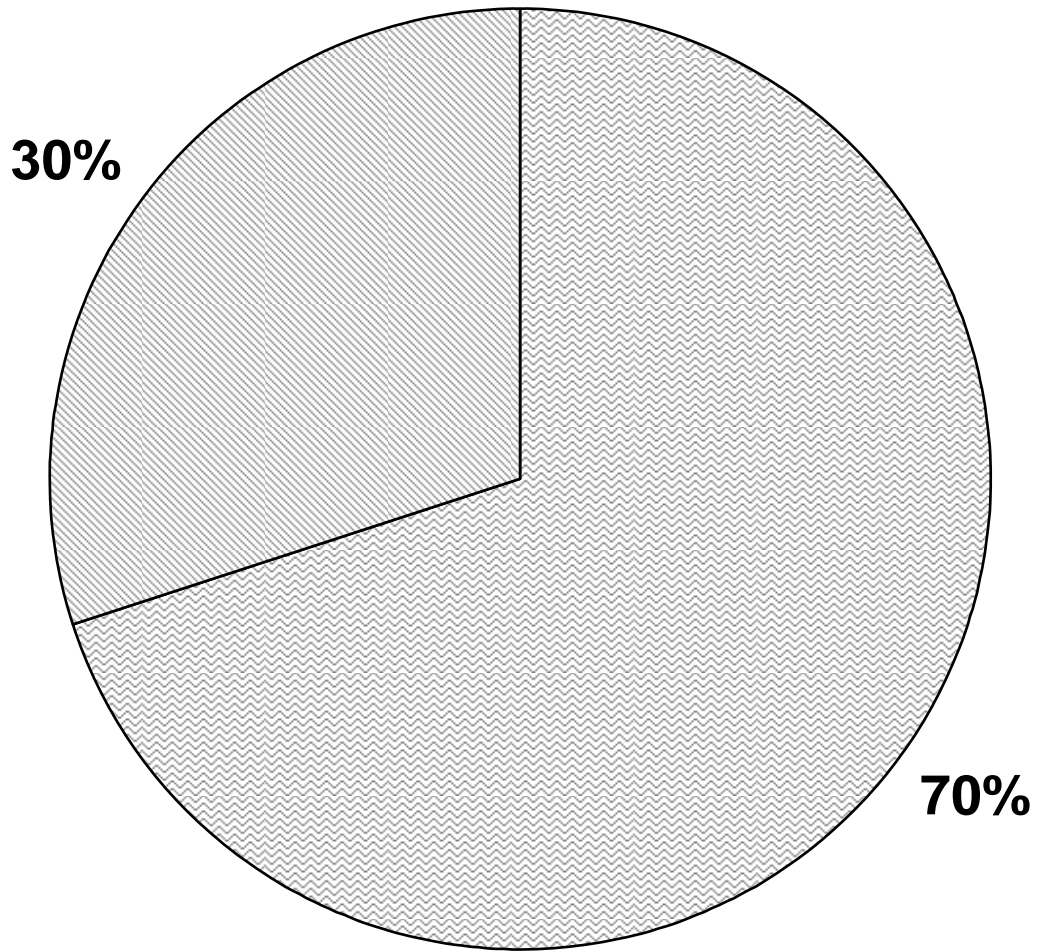
GRÁFICA No. 2



GRÁFICA No. 3

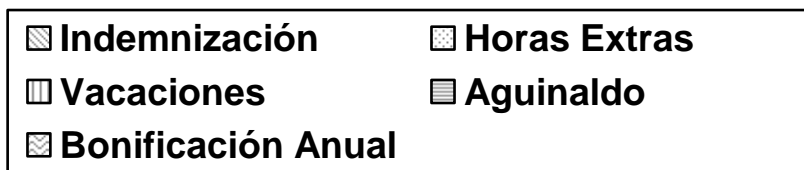
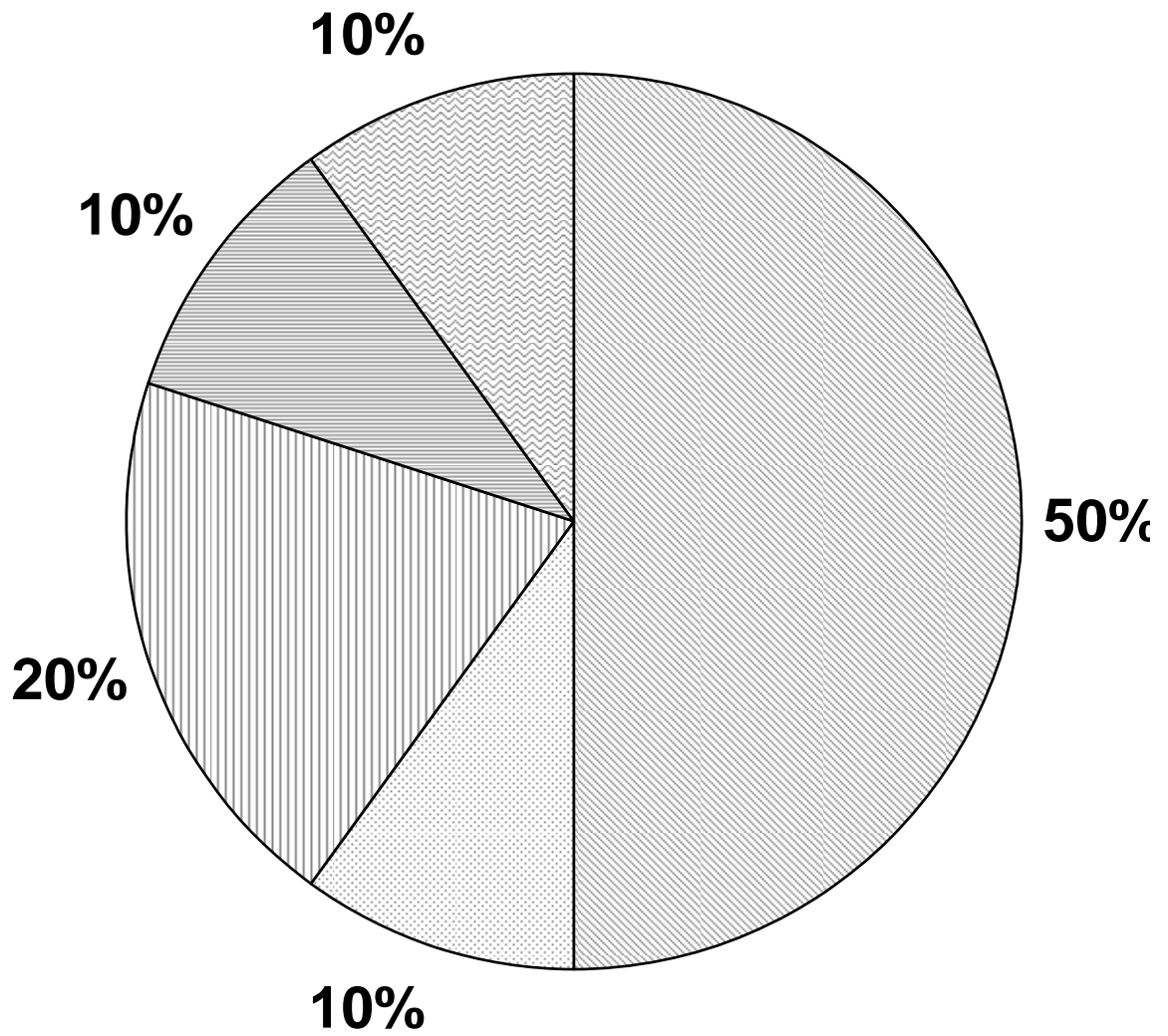


**GRÁFICA No.4**

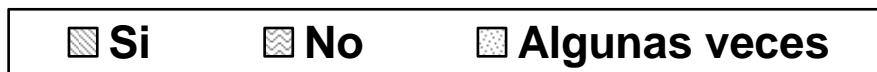
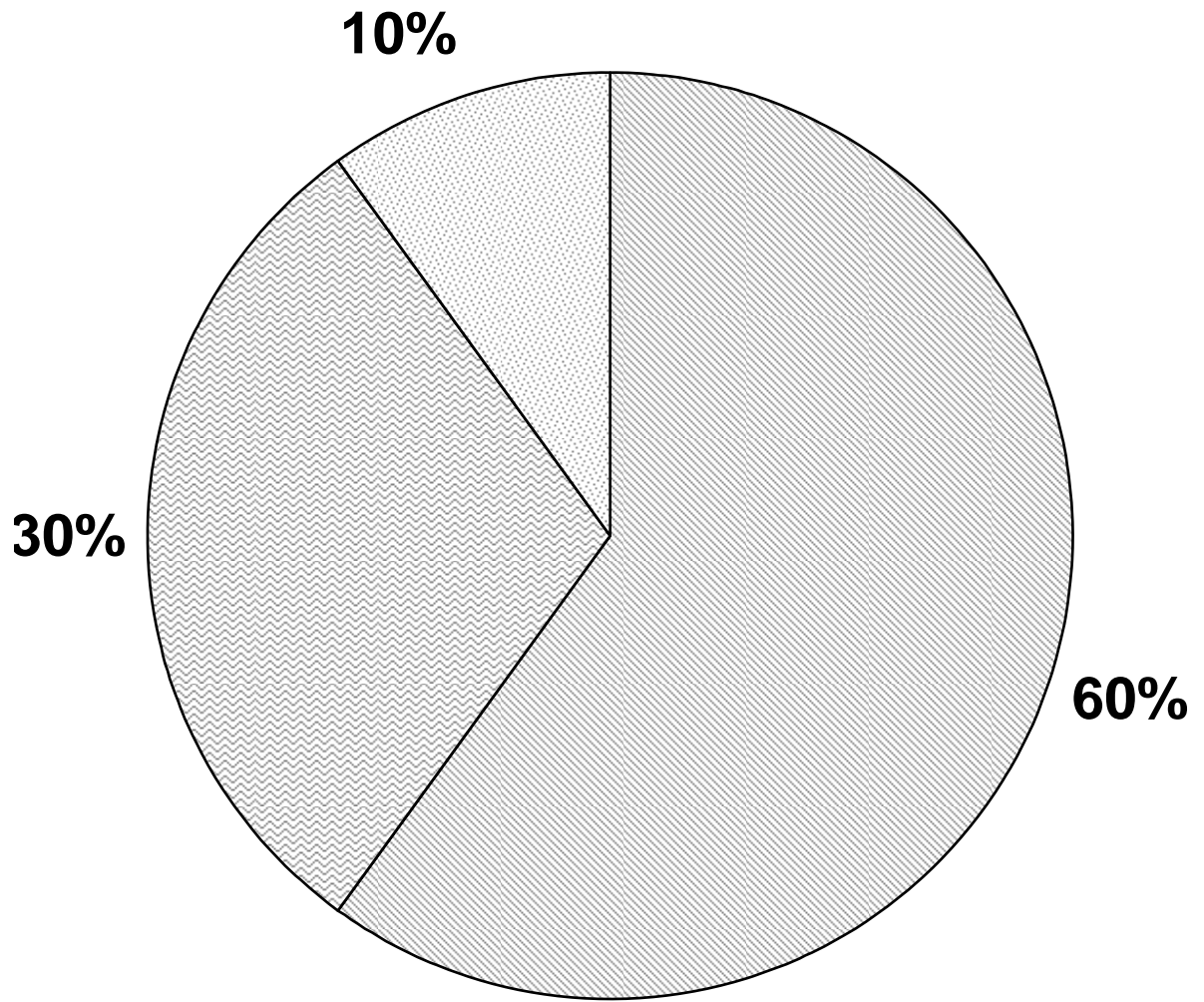




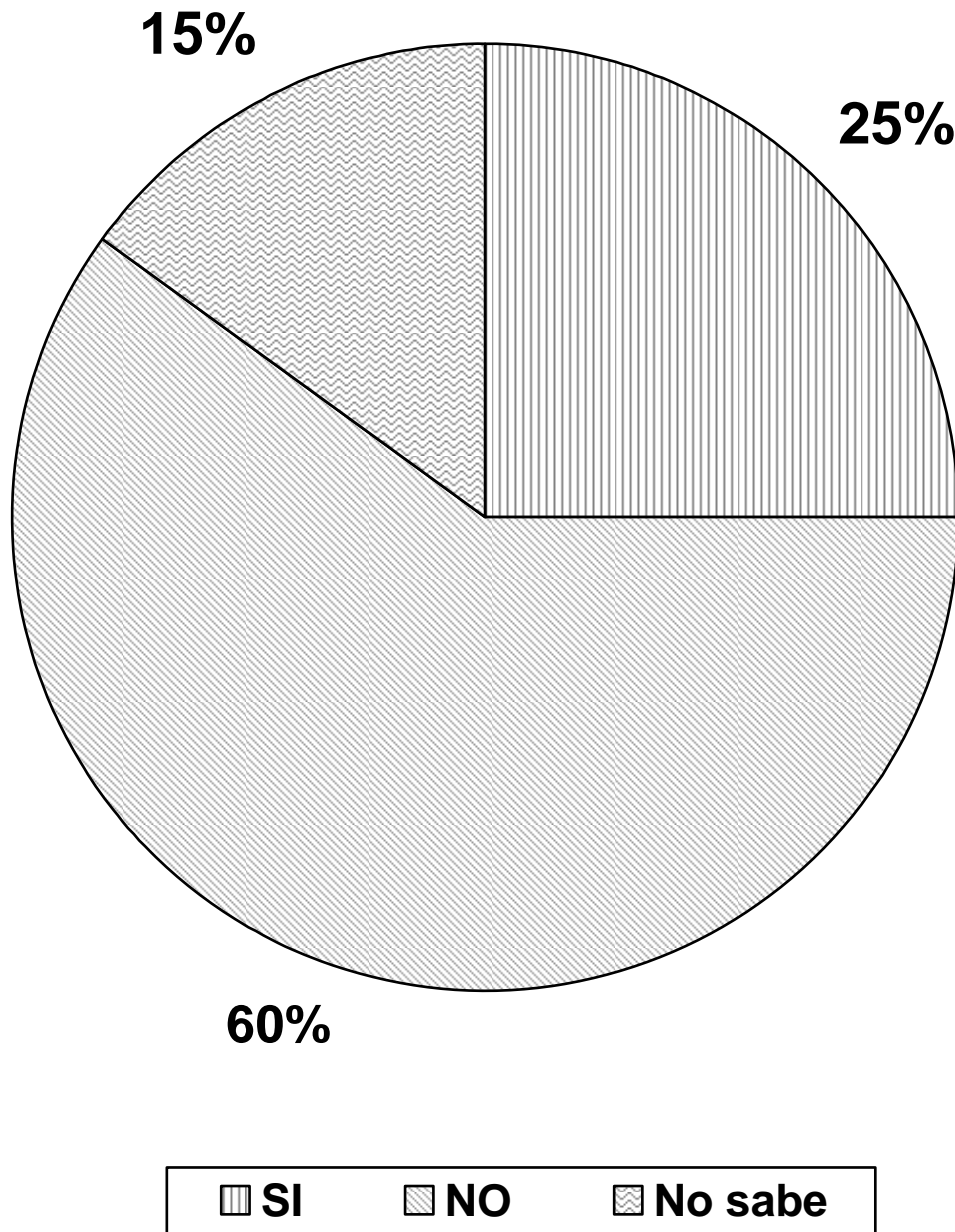
GRÁFICA No.5



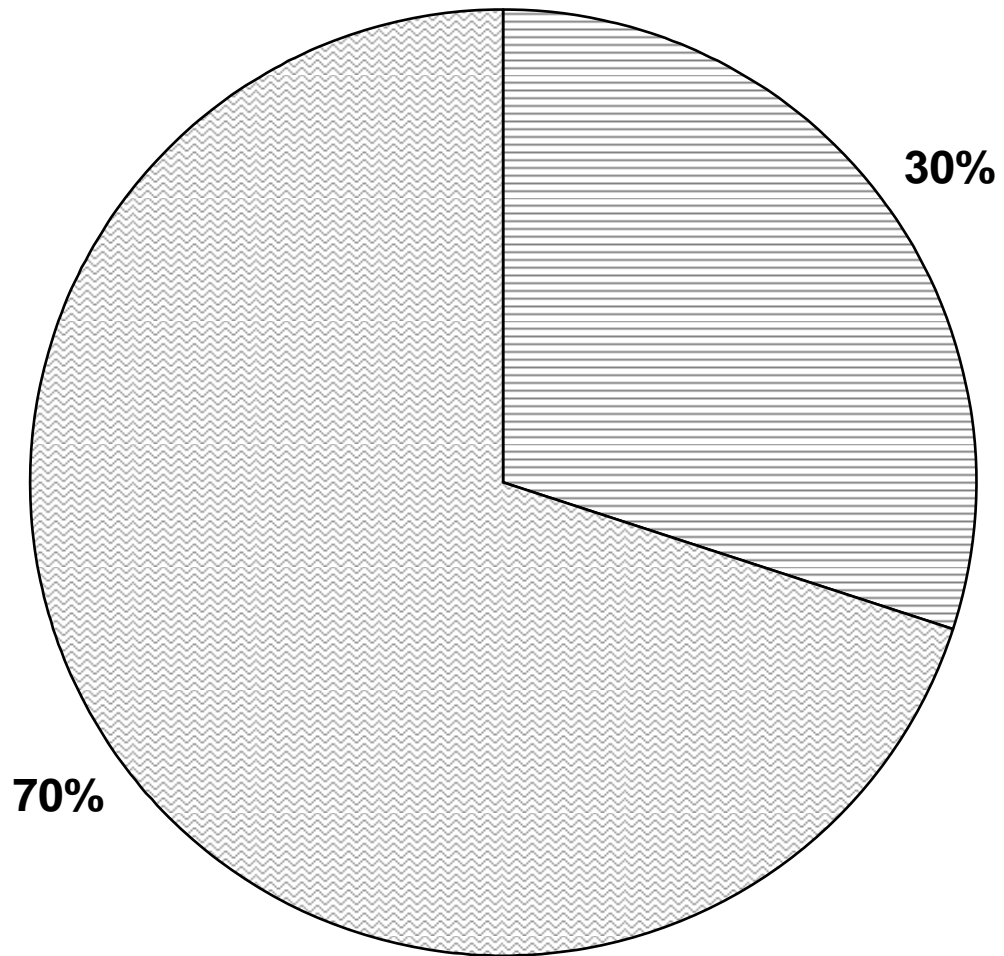
GRÁFICA No.6



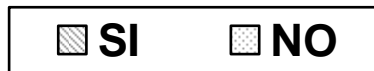
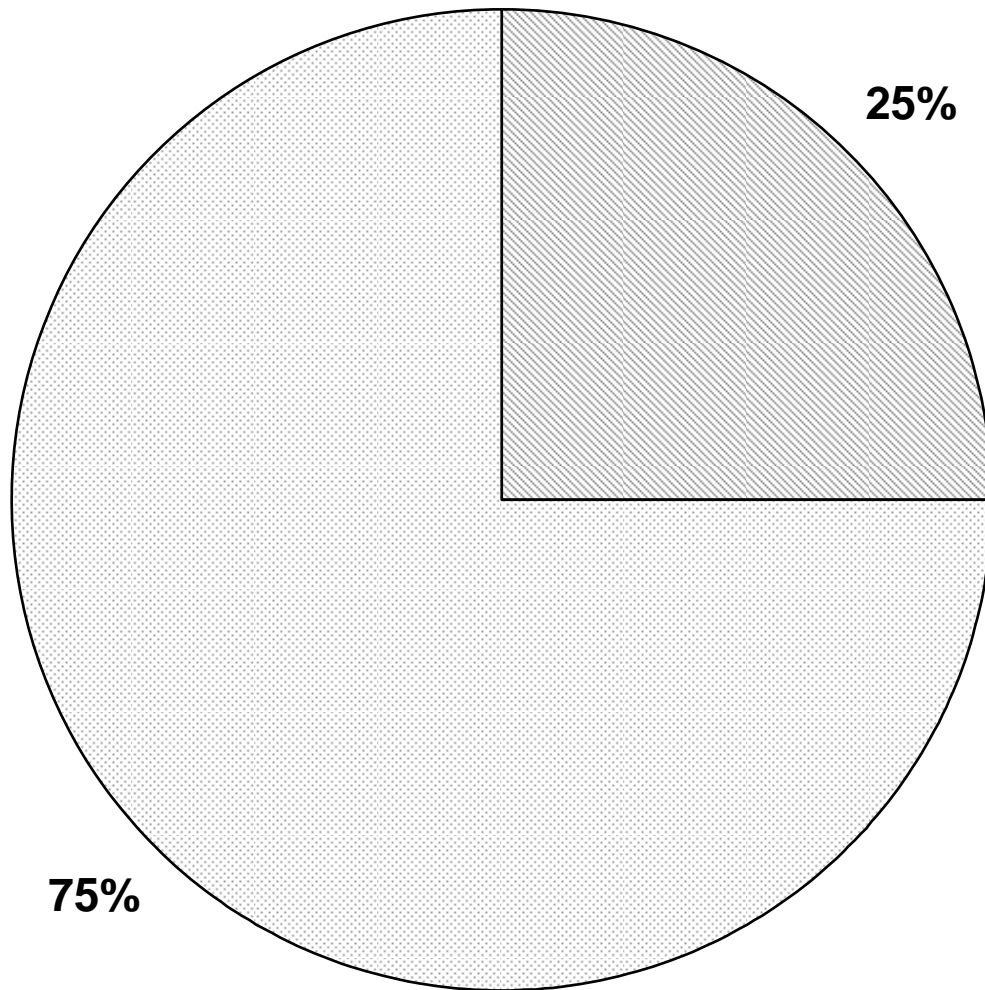
GRÁFICA No.7



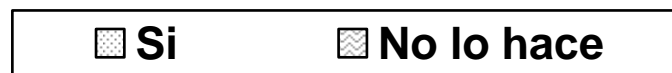
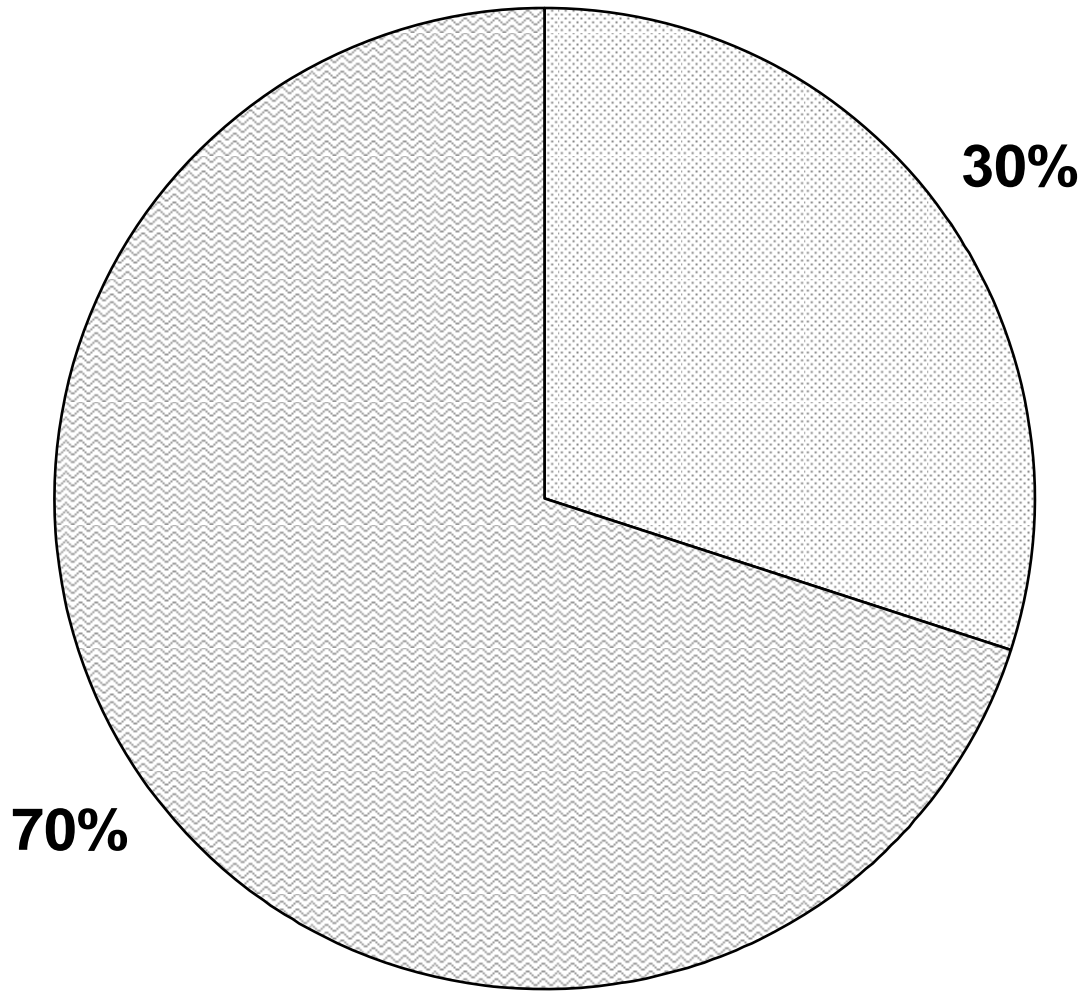
**GRÁFICA No.8**



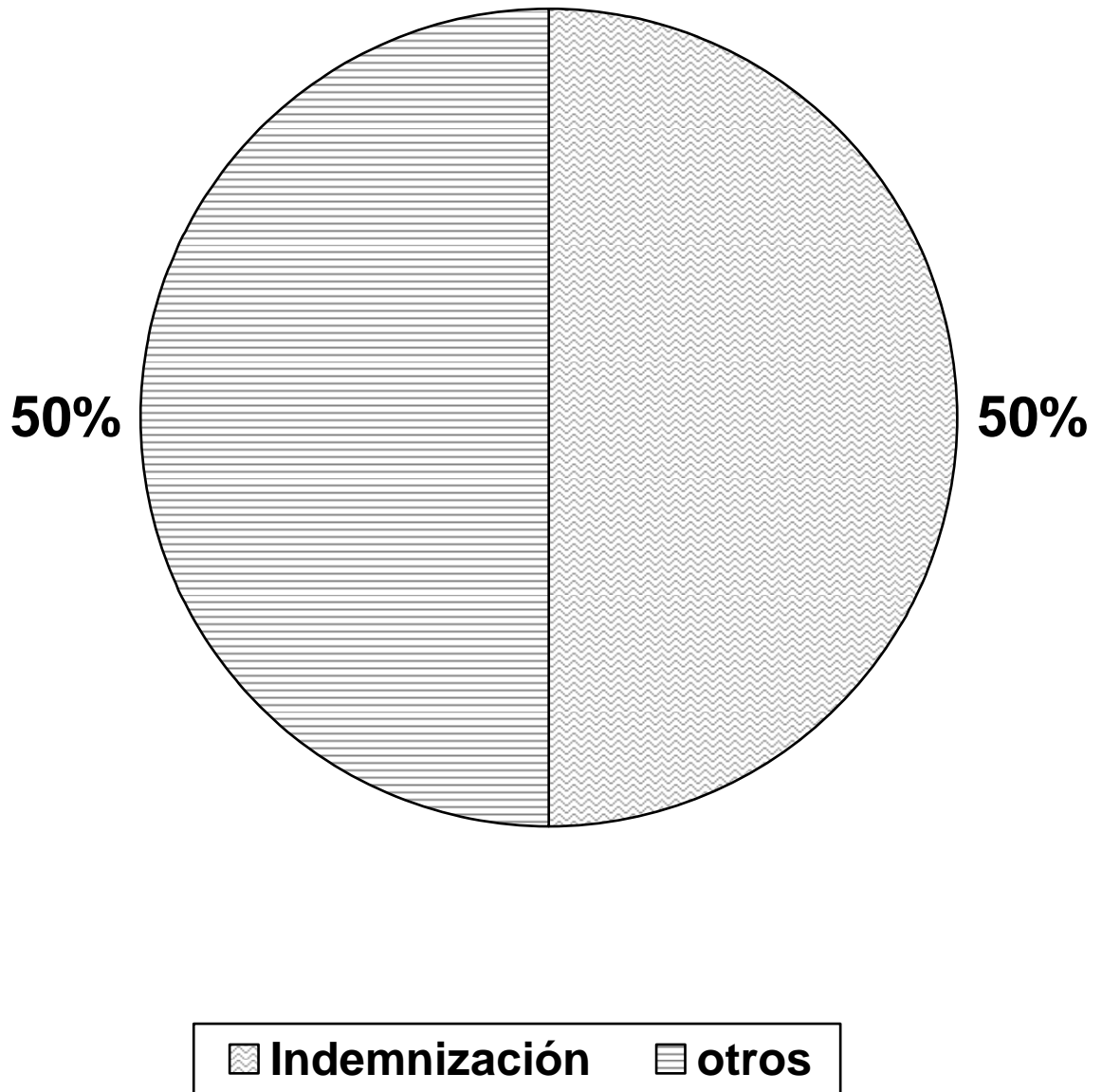
**GRÁFICA No.9**



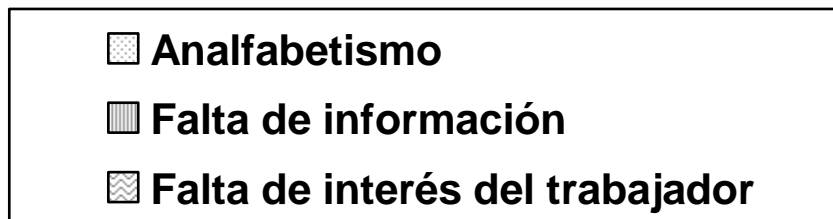
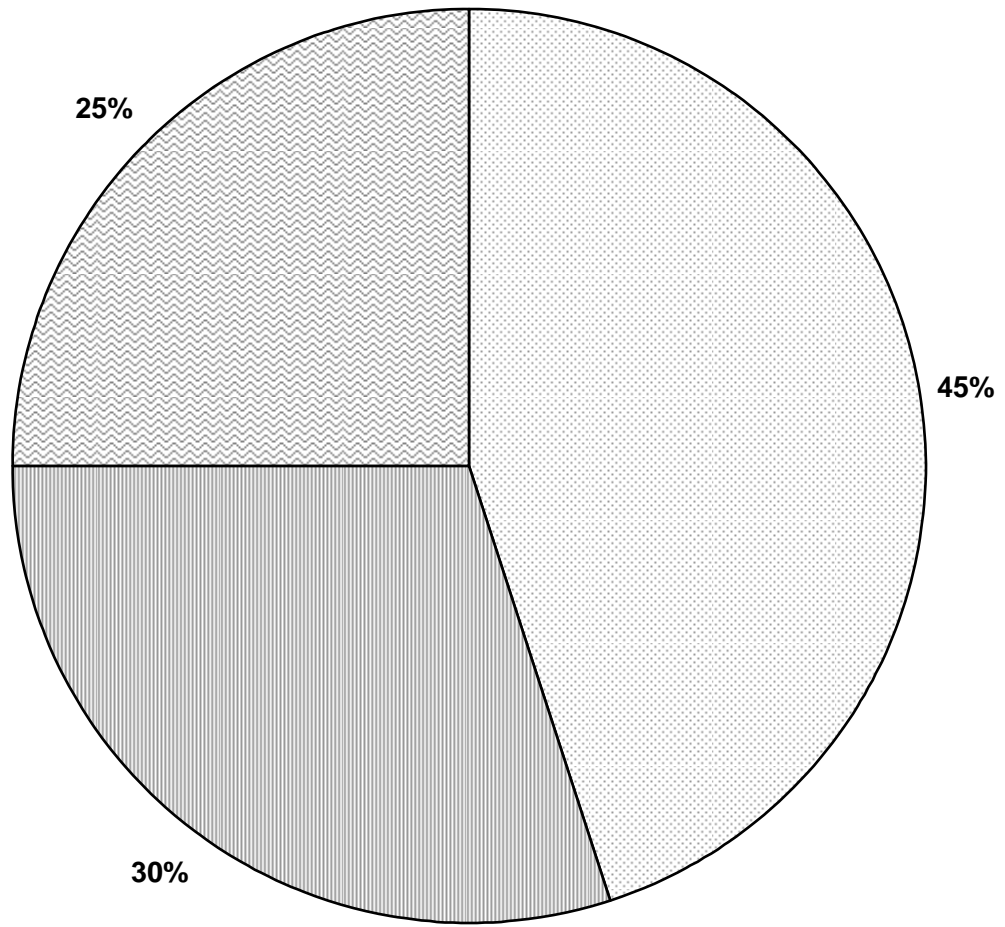
GRÁFICA No. 10



GRÁFICA No. 11

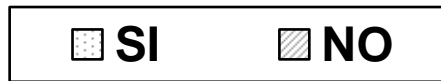
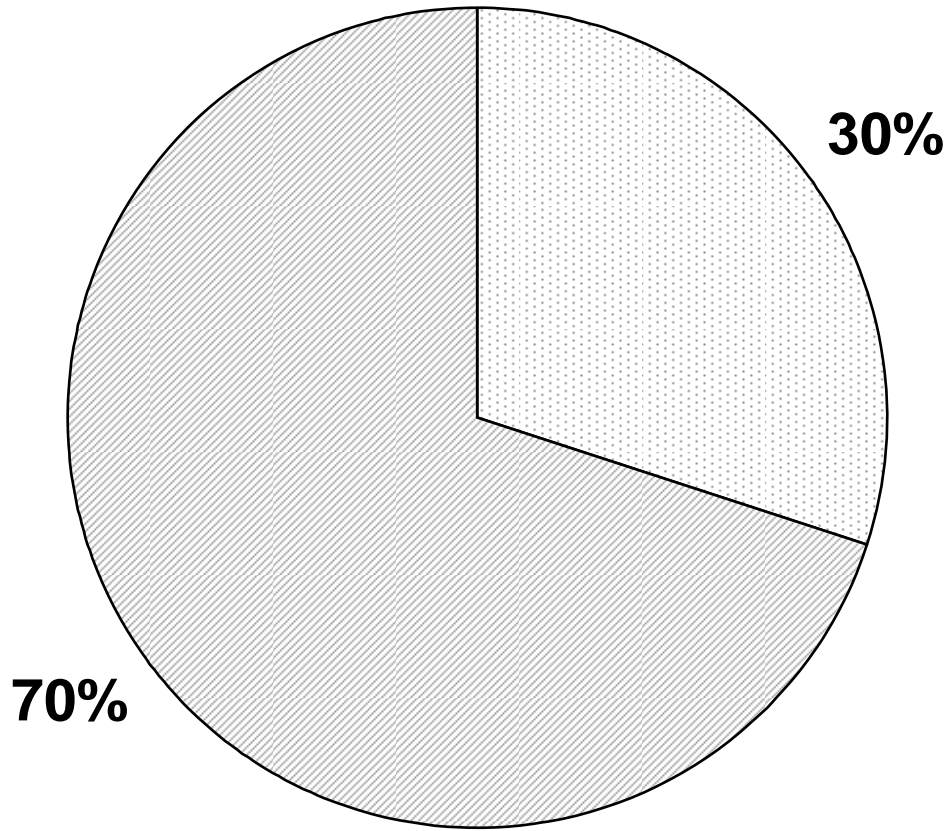


GRÁFICA No.12

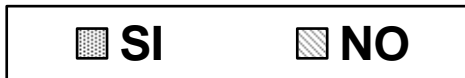
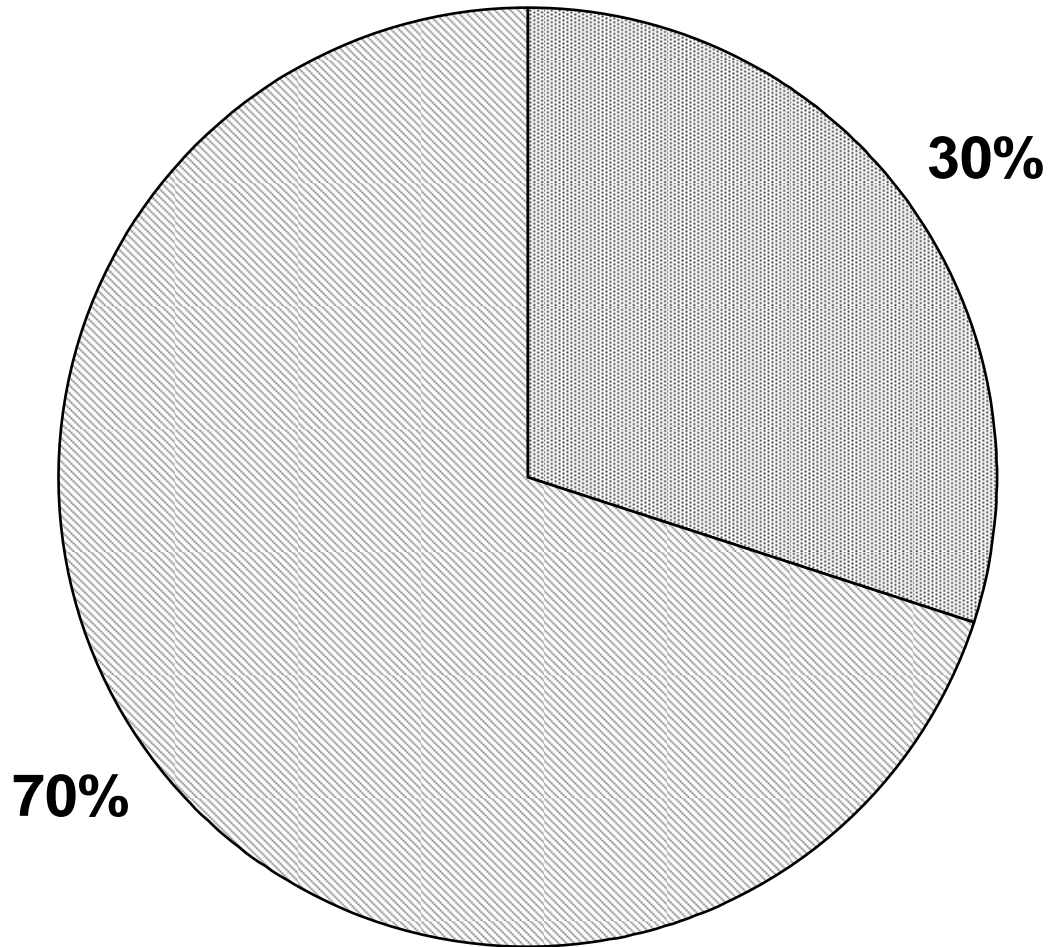




GRÁFICA No. 13



GRÁFICA No. 14



## **ANEXO II**

### **ACUERDO GUBERNATIVO No. 528-2003**

**GUATEMALA, 17 DE SEPTIEMBRE DE 2003**

#### **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

##### **CONSIDERANDO:**

Que compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la autorización a los extranjeros que deseen trabajar en relación de dependencia en Guatemala y que, conforme a la Constitución Política de República, debe preferirse a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por ley.

##### **CONSIDERANDO:**

Que uno de los elementos para garantizar la referida referencia en igualdad de condiciones, es una adecuada capacitación técnica y formación profesional de los guatemaltecos y, a tal respecto, compete igualmente al citado Ministerio diseñar la política correspondiente.

##### **CONSIDERANDO:**

Que, para garantizar una mayor eficiencia y eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el ejercicio de las competencias anteriormente relacionadas, es necesario emitir un nuevo Reglamento de autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado que, además, se adecue a la modernización del citado Ministerio.

##### **POR TANTO:**

En ejercicio de la función que le confiere el artículo 183, inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en los artículos 102 inciso n) de la misma Constitución; 40 inciso h) del Decreto 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo; 13 del Código de Trabajo; 43 de la Ley de Migración, y 45 del Reglamento para la Protección y Determinación del Estatuto de Refugiados en el Territorio del Estado de Guatemala,

##### **ACUERDA:**

#### **EMITIR EL REGLAMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO DE PERSONAS EXTRANJERAS A EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** Los extranjeros que ingresen legalmente al país necesitan de autorización previa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para trabajar en relación de dependencia, prestando sus servicios a un empleador del sector privado.

**Artículo 2.** Para el estricto cumplimiento de los porcentajes de trabajadores y salarios establecidos en el artículo 13 del Código de Trabajo, cuando se solicite permiso de extranjeros para ocupar puestos de gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, los solicitantes deberán acreditar fehacientemente que se trata de tales puestos, de conformidad con la naturaleza mercantil o de otra índole de la entidad o la empresa solicitante y, conforme al régimen legal que le sea aplicable, deberá presentar fotocopia legalizada del nombramiento correspondiente, en su caso con razón de su inscripción en el registro o registros respectivos.

**Artículo 3.** El trámite de autorización de permisos de trabajo de extranjeros será realizado por la Dirección General del Empleo. El Despacho Ministerial podrá trasladar a otra dependencia o persona dependiente del Ministerio, las atribuciones o parte de las atribuciones que se atribuye en este Reglamento a dicha Dirección. Así mismo, podrá establecer un procedimiento informático para el trámite de las solicitudes de autorización de permiso de trabajo.

## **CAPITULO II PROCEDIMIENTO GENERAL DE AUTORIZACIÓN**

**Artículo 4.** Toda solicitud de autorización del trabajo de extranjeros debe presentarse por empleador interesado, en forma escrita, directamente a la Dirección General del Empleo, señalando lugar para recibir notificaciones. En cualquier caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá constatar lo aseverado en la solicitud y la veracidad de los documentos acompañados. Si hubiere documentos provenientes del extranjero, los mismo deberán llenar los requisitos al respecto establecidos en la Ley del Organismo Judicial.

**Artículo 5.** La solicitud de autorización de trabajo de los extranjeros debe acompañarse con los documentos siguientes:

- a) Fotocopia del pasaporte completa del extranjero a contratar. Si en el mismo no consta la visa de residencia que le permita trabajar en relación de dependencia, se debe presentar fotocopia de la respectiva resolución que otorgó la visa o constancia de trámite del Departamento de Receptoria, Información y Archivo de la Dirección General de Migración, en donde conste que se encuentra el trámite dicha visa o, en su defecto, fotocopia de la solicitud al respecto con sello de recepción.
- b) Fotocopia, con razón de su inscripción en el registro o registro respectivos, del documento que acredite la calidad con que, en su caso, actúa el representante el empleador solicitante.
- c) Acta Notarial o documento con legalización de firma, en que conste que el empleador solicitante se hace responsable de la conducta del extranjero a contratar, por todo el plazo que dure la relación laboral.
- d) Certificación extendida por contador autorizado, en la que conste el número total de trabajadores nacionales y extranjeros que laboran en la empresa o entidad de

que se trate y los salario que en total devengan unos y otros, con expresión de los porcentajes respectivos, de conformidad con el libro de salario o de planillas correspondiente, con relación a los cuales debe indicarse el número de registro y fecha de autorización de la dependencia administrativa competente. Esta información debe corresponder a la última semana, quincena o mes anterior a la fecha de presentación de la solicitud, según la periodicidad de pago del salario establecida en la empresa. Se excluirá de los porcentajes al personal extranjero que tenga permiso de trabajo para los puestos enunciados en el penúltimo párrafo del artículo 13 del Código de Trabajo. La empresa o entidad que no hubiere iniciado su funcionamiento podrá ser dispensada de presentar la certificación arriba indicada, siempre que el empleador acredite tal extremo mediante declaración jurada contenida en acta notarial o documento con legalización de firma.

- e) Fotocopia del nombramiento del extranjero a contratar. Cuando se trate de los casos mencionados en el artículo 2 de este Reglamento y legalmente sea necesario, el nombramiento deberá estar expedido conforme a la ley y con la correspondiente inscripción en el registro o registros respectivos. Cuando se trate de puestos distintos a los especificados en el artículo 2, deberá acompañarse el título, diploma o carta de recomendación del empleador o empleadores a quienes prestó sus servicios con anterioridad el extranjero a contratar, que acredite su capacidad para el puesto para el cual se solicita el permiso.
- f) Declaración jurada contenida en acta notarial o en documento con legalización de firma en la que conste que el extranjero a contratar entiende, habla, lee y escribe el idioma español, en los casos en que provenga de un país cuyo idioma oficial no sea el español.
- g) La declaración expresa del solicitante de que se obliga a la capacitación de personal guatemalteco, mediante el pago, por cada solicitud de permiso de trabajo, de la cuota establecida por la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dependencia que subrogó el Departamento para el Fomento de Becas, anteriormente Dirección de Fomento de Becas, debiendo presentar fotocopia de la constancia de pago de dicha suma. Cuando se trate de permisos para ocupar los puestos citados en el artículo 2 de este Reglamento, la obligación relacionada surtirá efecto a partir del tercer permiso solicitado.

**Artículo 6.** Recibida la solicitud, se verificará si la misma cumple con los requisitos establecidos en el artículo 5; de lo contrario deberá ordenarse que se subsane en el plazo de cinco días. Vencido el plazo sin que se llenen los requisitos la solicitud se rechazará.

**Artículo 7.** Si la solicitud se refiere a permiso para ocupar puestos de los citados en el artículo 2 de este Reglamento, una vez cumplidos los requisitos de los artículos 2 y 5 de este Reglamento, la Dirección General del Empleo elaborará el proyecto de resolución y elevará el expediente al Despacho Ministerial, para su consideración y firma de la resolución ministerial respectiva, autorizando el permiso, con especificación de las

principales obligaciones relevantes de las partes y con la advertencia expresa de que la autorización se otorga sin perjuicio de que la situación migratoria del trabajador lo permita.

Si la solicitud se refiere a la contratación de personal para ocupar puesto distintos a los relacionados en el párrafo anterior, una vez llenados los requisitos del artículo 5, la citada Dirección determinará si en su banco de recursos humanos, técnicos y profesionales existe registrado personal guatemalteco en la especialidad de que se trate; si la determinación fuere positiva, se rechazará el permiso solicitado; en caso contrario, procederá como se establece al final del párrafo anterior.

El permiso se otorgará previa comprobación de haber pagado el aporte a que se refiere el inciso g) del artículo 5 de este Reglamento.

**Artículo 8.** Una vez emitida la resolución que proceda, se notificará al interesado y se enviará copia a la Dirección General de Migración y, cuando medie convenio de los establecidos en el artículo 14 de este Reglamento, a la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, procediendo la Dirección General del Empleo al registro y archivo del expediente.

**Artículo 9.** La autorización de trabajo a los extranjeros se otorgará por el plazo de un año, el que podrá prorrogarse por lapsos similares si se llenan los requisitos establecidos en este Reglamento y siempre que se solicite por escrito con por lo menos quince días de anticipación al vencimiento del plazo.

**Artículo 10.** Parta los casos de capacitación establecidos en el artículo 13 inciso a) del Código de Trabajo, se procederá en la forma establecida en el presente Reglamento.

### **CAPITULO III**

#### **SOLICITUDES DE PERMISOS DE TRABAJO SUJETAS A PROCEDIMIENTO ESPECIAL**

**Artículo 11.** Los extranjeros casados o unidos legalmente de hecho con guatemalteco o guatemalteca, así como los que tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos, para obtener permiso de trabajo en el país deben presentar:

- a) Si estuviere casado o unido legalmente de hecho con persona guatemalteca, certificación de la partida de matrimonio, o de la unión de hecho, y acta notarial donde conste la supervivencia del cónyuge o conviviente guatemalteco; y
- b) Si tuviera hijo o hijos guatemaltecos bajo su patria potestad, deberá acompañar la o las certificaciones de las partidas de nacimiento y acta de supervivencia de dicho hijo o hijos.

Además, en ambos casos, deberá acompañar a su solicitud los documentos establecidos en los incisos a) y, en su caso, f) del artículo 5.

**Artículo 12.** Los extranjeros a quienes el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados –ACNUR- les haya conferido la calidad de refugiados, o que de otra

manera acrediten fehacientemente dicha calidad, para obtener permiso de trabajo en el país deben presentar su solicitud acompañada con fotocopia de su cédula vigente de identidad de refugiado, exhibiendo el original para el cotejo de la fotocopia, o fotocopia legalizada de dicha cédula. De la resolución debe remitirse copia al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados –ACNUR-.

**Artículo 13.** Cuando se trate de solicitudes de autorización de personal que requiera legalmente de colegiación obligatoria o de habilitación especial, además de los requisitos establecidos en el artículo 5 de este Reglamento, deberá acreditar fehacientemente dicha colegiación o habilitación.

## **CAPITULO IV**

### **CONVENIOS DE COOPERACIÓN**

**Artículo 14.** El Ministerio de Trabajo Previsión Social podrá suscribir convenios con entidades educativas o con entidades empresariales asociadas a sectores de la producción que cuenten con programas de capacitación que permitan la transferencia de competencias laborales a trabajadores guatemaltecos a fin de que éstos puedan sustituir a trabajadores extranjeros. Conforme a tales convenios podrá sustituirse total o parcialmente la obligación de aporte económico establecida en el artículo 5 inciso g) de este Reglamento, por la capacitación convenida con dichas entidades, siempre bajo la fiscalización del Ministerio y la atribución al mismo de la certificación de las competencias laborales de los capacitados, y sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones establecidas en este Reglamento para el otorgamiento de los permisos de trabajo.

## **CAPITULO V**

### **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**Artículo 15.** Los expedientes que se encuentren en trámite al momento de entrar en vigencia el presente Reglamento se tramitarán hasta su resolución correspondiente con el procedimiento establecido por el Acuerdo Gubernativo número 316-95.

**Artículo 16.** Se deroga el Acuerdo Gubernativo número 316-95, salvo en lo que se refiere a lo regulado por el artículo precedente para los expedientes en trámite.

**Artículo 17.** El presente Reglamento entrará en vigor ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial del Estado de Guatemala.

## **COMUNIQUESE**





## BIBLIOGRAFÍA

BAYON CHACÓN, G-PEREZ BOTIJA, E. **Manual del derecho de trabajo**. 1t., Madrid España: Ed. D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, 1969.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 3t., Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba. 1964.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 7t., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.

CAPITANT, Henry. **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1986.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 1t., México, D. F.: Ed. Porrúa, 1985.

**Diccionario de la Lengua Española**. 18<sup>a</sup>. ed.; Madrid España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 1980.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Impresos D&M., 1998.

**Instructivo General para Elaboración y Presentación de Tesis**. Guatemala. Unidad de Asesoría de Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2,004

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. 7vol.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica.** Guatemala: Unidad de Asesoría de Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998.

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **El contrato de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley. 1945.

## **Legislación**

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

**Código de Trabajo de Guatemala.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de 1971.

**Ley del Aguinaldo.** Decreto número 76-78. Congreso de la República de Guatemala. 1978.

**Ley de Bonificación Incentivo.** Decreto número 78-89. Congreso de la República de Guatemala. 1989.

**Ley de Bonificación Anual para los trabajadores del sector privado y público.** Decreto número 42-92. Congreso de la República de Guatemala. 1992.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo O. I. T., ratificados por Guatemala:

Convenio 87, sobre la **Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización,** 1948.

Convenio 89, sobre el **Trabajo Nocturno (mujeres)** 1948.

Convenio 90, sobre **Trabajo Nocturno (menores),** 1948.

Convenio 95, sobre **la Protección del Salario**, 1949.

Convenio 101, sobre **las Vacaciones Pagadas (agricultura)** 1952.

Convenio 103, sobre **la protección de la Maternidad**, 1952.

Convenio 106, sobre **el Descanso Semanal (comercio y oficinas)**, 1957.

Convenio 118, sobre **la Igualdad de Trato (seguridad social)**, 1962.

Convenio 131, sobre **Fijación de Salarios Mínimos**, 1970.