

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two lions. The shield is set against a background of a landscape with a castle and a cross. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMICA COACTEMALENSIS" is written around the perimeter of the seal, and "1690" is at the bottom. The seal is rendered in a light gray, semi-transparent style.

**ANÁLISIS CRÍTICO DEL CUMPLIMIENTO
POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMISIÓN
DE LOS LÍMITES MÁXIMOS DE JORNADA
DE TRABAJO EN EL CASO DE TRABAJOS
QUE POR SU PROPIA NATURALEZA
SEAN VERDADERAMENTE INSALUBRES
O PELIGROSOS**

ELVIA NOHEMÍ PINZÓN GARCÍA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2008

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

**ANÁLISIS CRÍTICO DEL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMISIÓN DE LOS LÍMITES MÁXIMOS DE
JORNADA DE TRABAJO EN EL CASO DE TRABAJOS QUE POR SU PROPIA
NATURALEZA SEAN VERDADERAMENTE INSALUBRES O PELIGROSOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELVIA NOHEMÍ PINZÓN GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2008

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Licda. Alma Judith Castro
Secretario: Lic. Héctor Manfredo Maldonado

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz de Juárez
Vocal: Licda. Claudia Santiago
Secretario: Lic. Alejandro Córdova

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. René Augusto De León Palma
Abogado y Notario
Colegiado 6320



Guatemala, 12 de noviembre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha veintitrés de mayo del año dos mil siete, se me nombra Asesor de Tesis de la Bachiller: Elvia Nohemí Pinzón García, quien se identifica con el carné estudiantil 200211227, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS CRÍTICO DEL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMISIÓN DE LOS LIMITES MÁXIMOS DE JORNADA DE TRABAJO EN EL CASO DE TRABAJOS QUE POR SU PROPIA NATURALEZA SEAN VERDADERAMENTE INSALUBRES O PELIGROSOS”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la Bachiller: Elvia Nohemí Pinzón García, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la Bachiller: Elvia Nohemí Pinzón García, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando la ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata del cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al emitir los límites máximos de las jornadas laborales en los casos de trabajos insalubres o peligrosos.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.



Atentamente,

Lic. René Augusto De León Palma
Asesor de Tesis
Colegiado No. 6320
Tel. 22514069
8ª ave. 17-32 zona 1

RENE AUGUSTO DE LEON PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA. C. A



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de noviembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ELVIA NOHEMI PINZÓN GARCÍA, Intitulado: “ANÁLISIS CRÍTICO DEL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMISIÓN DE LOS LIMITES MÁXIMOS DE JORNADA DE TRABAJO EN EL CASO DE TRABAJOS QUE POR SU PROPIA NATURALEZA SEAN VERDADERAMENTE INSALUBRES O PELIGROSOS”.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”.

**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

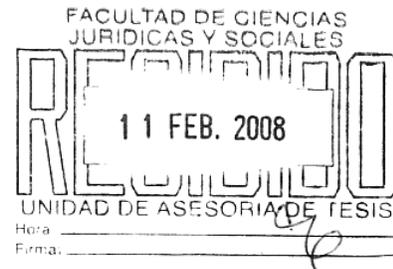


Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
9ª. Ave. 13-39, zona 1 Guatemala, C. A.
Tel. 22384102



Guatemala, 08 de febrero de 2008

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Su despacho



Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con la providencia de fecha veinte de noviembre del año dos mil siete, por medio del cual se me nombra Revisor del trabajo de tesis de la Bachiller: Elvia Nohemí Pinzón García, TITULADA: “ANÁLISIS CRÍTICO DEL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMISIÓN DE LOS LIMITES MÁXIMOS DE JORNADA DE TRABAJO EN EL CASO DE TRABAJOS QUE POR SU PROPIA NATURALEZA SEAN VERDADERAMENTE INSALUBRES O PELIGROSOS”, procedí a dar cumplimiento a la referida providencia; en tal virtud me permito emitir el dictamen correspondiente en los siguientes términos:

El trabajo realizado por la Bachiller Pinzón García, tiene su justificación en verificar el cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en lo relacionado a los límites máximos de la jornada laboral de los trabajos insalubres o peligrosos.

La Bachiller Pinzón García, en su trabajo, consigna una serie de conclusiones y recomendaciones perfectamente viables; señalando además la problemática laboral de los límites de la jornada de trabajo en Guatemala. Por lo anteriormente expuesto, considero que el presente trabajo de tesis cumple con los requisitos mínimos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme de usted, con muestras de mi consideración y respeto.


Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciocho de abril del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ELVIA NOHEMÍ PINZÓN GARCÍA, Titulado "ANÁLISIS CRÍTICO DEL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMISIÓN DE LOS LÍMITES MÁXIMOS DE JORNADA DE TRABAJO EN EL CASO DE TRABAJOS QUE POR SU PROPIA NATURALEZA SEAN VERDADERAMENTE INSALUBRES O PELIGROSOS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

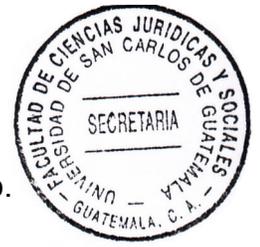
MTCL/ragna





DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien me enseñó el verdadero espíritu de la ley y la verdad. Él llenó mi vida de sabiduría, inteligencia y conocimiento para alcanzar mis metas.
- A mis padres:** Josué Pinzón y Elvia García de Pinzón, por sus sabios consejos, el apoyo y el amor que me han brindado. Gracias por siempre creer en mí. Por su esfuerzo estoy hoy aquí.
- A mis hermanas:** Sara Rebecca, Paula Raquel y Alba Ruth, con cariño, por su apoyo y ayuda incondicional.
- A mi sobrino:** Ian Josué, por la alegría que trajo a mi vida y por ese amor sincero que se refleja en sus ojitos.
- A mis abuelitas:** Por su apoyo y amor incondicional.
- A mis tíos:** Por su cariño y consejos.
- A mis primos:** Por acompañarme en todo momento.
- A mi familia en general:** Por ser parte de mi vida, a quienes llevo en el corazón.



A mis amigos: Gracias por compartir momentos inolvidables conmigo.

A las familias: Ortiz Pinzón, Montenegro Pinzón, Pinzón Estrada, García Solares, Vargas Baldizón, Ortiz Cruz, Cruz Reynoso, Rivas, De León Aragón.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Características ideológicas del derecho laboral protectoras de las jornadas laborales en el caso de trabajos insalubres o peligrosos.....	1
1.1. Denominación.....	1
1.2. Definición.....	2
1.3. Concepto.....	3
1.4. Importancia.....	3
1.5. Distintas funciones.....	4
1.5.1. Normativa.....	4
1.5.2. Informativa.....	5
1.5.3. Interpretativa.....	5
1.6. Definición de derecho laboral.....	5
1.7. Los principios del derecho de trabajo en el la legislación laboral Vigente en Guatemala.....	8

CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo.....	13
2.1. Trabajadores.....	13



2.1.1. Clases.....	14
2.1.1.1. Independiente.....	14
2.1.1.2. Trabajador por obra.....	14
2.1.1.3. Ocasional.....	21
2.1.1.4. Trabajadores sujetos a regímenes especiales.....	22
2.1.1.4.1. Trabajadores agrícolas y ganaderos.....	23
2.1.1.4.2. Las mujeres.....	25
2.1.1.4.3. Los menores de edad.....	34
2.1.1.4.4. Trabajadores domésticos.....	37
2.1.1.4.5. Trabajadores a domicilio.....	40
2.1.1.4.6. Trabajadores de aprendizaje	43
2.1.1.4.7. Trabajadores en el mar y de las vías navegables.....	45
2.2. El sujeto patronal.....	47
2.2.1. Generalidades.....	47
2.2.2. La sustitución patronal.....	51
2.2.3. Los empleados de confianza del patrono.....	52
2.2.4. Los altos empleados del patrono.....	53
2.2.5. Intermediarios.....	54
2.2.5.1. Clases.....	54
2.2.5.2. El intermediario típico.....	55
2.2.6. El contratista.....	55



2.3. Los sujetos de la relación laboral en Guatemala.....	56
---	----

CAPÍTULO III

3. El salario y las jornadas laborales en el caso de trabajos insalubres.....	59
3.1. Salario ordinario.....	61
3.2. Aguinaldo y bono catorce.....	62
3.3. Comisiones.....	62
3.4. Prestaciones en especie.....	63
3.5. Participación en utilidades.....	63
3.6. Las gratificaciones.....	63
3.7. Horas extraordinarias.....	63
3.8. Vacaciones.....	64
3.9. Séptimo día.....	67
3.10. Viáticos.....	68
3.11. Gastos de representación.....	68

CAPÍTULO IV

4. Análisis del cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la emisión de las jornadas laborales en trabajos insalubres o peligrosos en Guatemala.....	71
4.1. Principios encargados de la protección del trabajador guatemalteco en la realización de trabajos peligrosos.....	71
4.1.1. Tutelar.....	71
4.1.2. Imperatividad.....	72



4.1.3. Objetividad y realismo.....	73
4.1.4. Irrenunciabilidad.....	74
4.1.5. Democrático.....	76
4.1.6. Antiformalismo.....	77
4.1.7. Conciliatorio.....	78
4.1.8. Equidad.....	78
4.1.9. Estabilidad.....	79
4.2. Trabajos insalubres y peligrosos.....	81
4.3. Importancia.....	81
4.4. Análisis del cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la emisión de los límites de jornada laboral en el caso de trabajos insalubres o peligrosos.....	82
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

Debido primordialmente a las condiciones de pobreza que viven miles de personas, es que en la práctica laboral de Guatemala, la jornada de trabajo que se encuentra establecida legalmente, no se cumple en la mayoría de ocasiones por parte de los patrones, quienes hacen laborar hasta doce horas diarias a sus trabajadores sin pagarles horas extras, lo cual es una flagrante violación al derecho laboral.

Pero, en determinados trabajos se viola no únicamente a la ley, si no que también se pone en serio peligro a las personas, debido a que la actividad productiva que llevan a cabo es totalmente insalubre o peligrosa.

Dicho tipo de actividades peligrosas como trabajar con la cerusa, el sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, donde su uso está permitido, genera serios riesgos a la salud de los trabajadores, por lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión social debe emitir los límites máximos de jornada de trabajo en el caso de este tipo de trabajos que por su propia naturaleza sean verdaderamente insalubres o peligrosos.

Sin embargo, la práctica administrativa de dicho ministerio deja mucho que desear, debido a que muchas de sus obligaciones legales no las ha cumplido, sea por falta de voluntad política o falta de recursos económicos, lo cual determina una constante ineficacia del mismo en el cumplimiento de sus funciones. Es por ello que



resulta importante establecer los principales motivos que han impedido al Ministerio fijar límites máximos a esas actividades insalubres o peligrosas.

El tema de la presente tesis se escogió debido a la importancia de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social efectivamente controle los límites máximos de la jornada de trabajo en aquellos trabajos que sean peligrosos e insalubres.

La teoría utilizada al desarrollar la tesis fue la publicista al ser el derecho del trabajo de carácter eminentemente público y de interés para toda la sociedad guatemalteca. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. Se empleó la técnica de fichas bibliográficas.

El presente trabajo de tesis se dividió en cuatro capítulos, de los cuales el primer capítulo nos da a conocer las características ideológicas del derecho laboral protectoras de las jornadas laborales en el caso de trabajos insalubres o peligrosos, su denominación, definición, concepto, importancia y las funciones; el segundo capítulo trata acerca de los sujetos del derecho de trabajo, los trabajadores, clases; el tercer capítulo indica el salario y las jornadas laborales en el caso de trabajados insalubres, y el último capítulo presenta un análisis del cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la emisión de las jornadas laborales en trabajos insalubres o peligrosos en Guatemala, siendo la tesis un medio de apoyo para evitar los trabajos insalubres o peligrosos anteriormente anotados.



CAPÍTULO I

1. Características ideológicas del derecho laboral protectoras de las jornadas laborales en el caso de trabajos insalubres o peligrosos

El derecho laboral tiene como finalidad el mantenimiento de la armonía que debe existir entre las relaciones de trabajadores y patronos, o sea de aquellos que se benefician mediante la relación laboral; de aquel que otorga su trabajo al patrono en nuestro país y aquel que paga por el servicio recibido por parte del trabajador en nuestra sociedad guatemalteca.

Para alcanzar la finalidad anotada en el párrafo anterior, el instrumento acorde y adecuado es el derecho del trabajo, el cual debe nutrirse se determinados principios, congruentes con la razón de ser del derecho en mención y con los que se debe de identificar de manera plena y adecuada en sus diversas formas de manifestarse para una adecuada utilización de los mismos.

1.1. Denominación

“Los principios generales del derecho son aquellos axiomas o máximas jurídica recopiladas de las antiguas compilaciones, o sea las reglas del derecho. Son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital. Es el medio utilizado por la



doctrina para librarse de los textos legales que no responden ya a la opinión jurídica dominante”.¹

A los principios del derecho del trabajo se les ha denominado de diversas formas, entre las cuales se puede mencionar las que a continuación indico: fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras distintas maneras, siendo el término principios el más correcto y adecuado.

1.2. Definición

“Los principios del derecho del trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.²

“Los principios del derecho de trabajo son enunciados básicos que contemplan, abarcan, y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, entenderla y suplirla. De allí que se habla de principios básicos o fundamentales, por que sirven de fundamento a toda la estructura jurídica y normativa laboral”.³

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 310.

² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 3.



1.3. Concepto

Los principios del derecho del trabajo cuentan con una conexión y armonía entre sí, debido a que en su totalidad los mismos perfilan la fisonomía típica de una rama autónoma del derecho, la cual cuenta con una unidad y cohesión interna.

“Los principios del derecho del trabajo son atributos de las normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esa forma como las características se traducen en principios que se aplican en el derecho laboral”.⁴

1.4. Importancia

Para el derecho del trabajo, la debida comprensión y la adecuada aplicación de los distintos principios informativos del derecho en mención, es completamente indispensable para un correcto manejo y una debida aplicación de las leyes de trabajo y de previsión social en nuestra sociedad guatemalteca.

El desconocimiento relativo a los principios informativos del derecho de trabajo o de las características ideológicas como les denomina nuestra legislación laboral vigente, genera la falta de comprensión y el no entendimiento de las distintas instituciones relativas y de importancia para el derecho del trabajo, ya que las

⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 16.



instituciones no pueden ser explicadas desde el punto de vista de aquellos principios propios del derecho común, por lo que es fundamental el estudio de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo o laboral dentro de nuestra sociedad guatemalteca.

El estudio de los principios informativos del derecho de trabajo, resulta bastante difícil en lo relacionado a los establecimiento de las diferencias determinantes entre unos y otros, ya que es bien claro que cada uno de los mismos cuentan con características particulares que les proporcionan una naturaleza propia, pero a la vez con muchas similitudes; pero todos se encuentran encaminados al mismo objetivo, el cual es relativo a la debida protección y defensa del trabajador guatemalteco.

1.5. Distintas funciones

A continuación se presentan las tres funciones que deben de cumplir los principios del derecho de trabajo, siendo las mismas las siguientes:

1.5.1. Normativa

La función normativa es aquella que actúa como fuente supletoria, en aquellos casos en los cuales existe ausencia de la ley. Son aquellos medios de la ley integral del derecho en nuestra sociedad guatemalteca.



1.5.2. Informativa

La función informadora o informativa es aquella que inspira al legislador, y es aquella que sirve como base o fundamento del ordenamiento jurídico dentro de nuestra sociedad guatemalteca.

1.5.3. Interpretativa

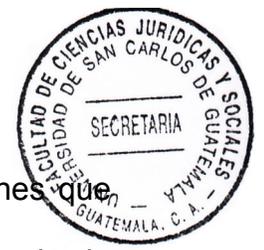
La función interpretativa o interpretadora como también se le denomina, es aquella que opera como criterio para poder orientar al juez o a los intérpretes existentes en nuestra sociedad guatemalteca.

“La pluralidad de funciones anteriormente anotadas, explica que existan algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el interprete. No siempre pueden la misma intensidad ese triple papel”.⁵

1.6. Definición del derecho laboral

A continuación se presentan las diversas definiciones de tratadistas en relación al derecho del trabajo, siendo las mismas las siguientes:

⁵ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 5.



“El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁶

“El derecho laboral es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.⁷

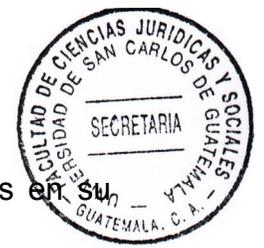
“El derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁸

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se implican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en

⁶ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 17.

⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 119

⁸ **Ibid.** Pág. 120



el y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁹

“El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan, la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencia de instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”.¹⁰

“El derecho del trabajo es la suma de principios y normas aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permiten mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.¹¹

“El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, salud y un nivel decoroso de vida”.¹²

⁹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77

¹⁰ Márquez, Hernainz. **Tratado elemental**. Pág. 11.

¹¹ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 8.

¹² De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 8.



1.7. Los principios del derecho de trabajo en la legislación laboral vigente en Guatemala

La legislación laboral vigente conceptualiza los principios del derecho de trabajo como características ideológicas, las cuales deben de inspirar la legislación laboral vigente, siendo del criterio jus laboristas guatemaltecos, que dichos enunciados se encuentran contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis de dicha normativa.

El considerando número cuatro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:

“Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala se pueden resumir así:

- El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- El derecho de trabajo constituye un mínimo 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;

- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, 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;
- 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;
- 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; y
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no



perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

El Considerando número cinco del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales 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 legislación laboral”.

El Considerando número seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica:



“Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.





CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo

Durante el desenvolvimiento de toda relación de trabajo, surgen en escena diversos sujetos, grupos o entidades, que primordialmente se dividen en trabajadores y en patronos.

Desde sus orígenes, el trabajador fue el centro y punto de partida y discusión del derecho laboral, y el cual en su evolución, dio paso a una apertura de orden conceptual que consideró la debida forma de superarse del trabajador mediante una base establecida de bienestar general en el campo tanto económico como laboral. Por lo anotado, ya no fueron enfocados únicamente los derechos con los cuales contaban los trabajadores, sino que también se hicieron ver las obligaciones de los mismos, otorgándose a la vez derechos a los patronos.

2.1. Trabajadores

Es toda persona que lleva a cabo o desempeña una labor a cambio de una remuneración económica, o sea todo aquel sujeto que trabaja y que tiene una determinada relación laboral.



2.1.1. Clases

A continuación, se presentan las distintas clases de trabajadores que existen en la sociedad guatemalteca, siendo las mismas:

2.1.1.1. Independiente

El trabajador independiente es aquel que trabaja en relación de dependencia frente a un determinado patrono, ya que sino labora en una relación laboral de plena dependencia. Actualmente en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, el concepto de trabajador independiente se ha ido acuñando e insertando dentro del derecho del trabajo.

2.1.1.2. Trabajador por obra

El trabajador por obra, es aquel en el cual el tipo de contratación que se lleva a cabo, es ubicada dentro del ámbito de trabajo. Dicho tipo de trabajador suele verse con bastante frecuencia, en las empresas que llevan a cabo actividades de construcción, ingeniería y montaje.

En dichos trabajos de obra, lo importante no es la sujeción que existe del trabajador al patrono, sino que la naturaleza de la obra o bien la labor que se haya contratado. Por ello, el plazo establecido del contrato corre en función de la obra terminada, tal y como lo indica el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del



Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 25 literal “c”, al regular lo siguiente:

“Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior”.

También, es de importancia anotar que el pago que le corresponde al trabajador es realizado de conformidad al momento en el cual se termine totalmente la obra o las partes o unidades acordadas a subdividir en el trabajo, tal y como lo regula el Artículo 88 de la norma anotada en el párrafo anterior, al indicarnos la misma lo siguiente:

“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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);



- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Para no permitir que en una determinada empresa, un contrato de obra sea transformado en un contrato a término de tiempo indefinido, la costumbre es finiquitar el contrato en mención, haciendo efectivo el pago al operario de las prestaciones adeudadas, tan pronto como la obra concluya y por lo tanto también el contrato original de la misma. Para poder realizar otra distinta obra, debe de ser suscrito un contrato de obra nuevo con el mismo laborante, teniendo que ser el mismo el objeto y la causa del nuevo contrato. En dichas circunstancias, nos encontramos frente a dos contratos de distinta obra, pero, en nuestra sociedad, debido a la falta de una adecuada normatividad, es considerado como una prolongación del contrato original en beneficio directo de la antigüedad del laborante, al grado de que si un determinado trabajador en dichas circunstancias demanda la continuidad que debe de existir del vínculo de trabajo, existe un índice bien elevado que se resuelva a favor del mismo.

La ejecución de una obra, se encuentra regulada dentro del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 18, el cual nos regula lo siguiente:



“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

También, la citada norma en su Artículo 82, regula lo siguiente:

“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de



las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;



- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior,



de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

El Artículo 88 de la norma anteriormente anotada, regula que:

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.



2.1.1.3. Ocasional

El trabajador ocasional o transitorio como también se le denomina, es aquel que lleva a cabo trabajos temporales, y los mismos encajan claramente dentro del trabajo por obra.

Por lo general, los mismos son referidos a trabajos que son ajenos a las actividades que de manera normal lleva a cabo una determinada empresa en Guatemala. Nuestra legislación laboral vigente, no regula de manera expresa el trabajo ocasional.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 27 regula lo siguiente:

“El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- A las labores agrícolas o ganaderas;
- Al servicio doméstico;
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y



- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

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

2.1.1.4. Trabajadores sujetos a regímenes especiales

“Con la denominación de regímenes especiales de trabajo, se han identificado las distintas regulaciones particulares con que se ha enriquecido el derecho del trabajo. Estas regulaciones nacen principalmente para normar aspectos especiales que se dan en algunas relaciones de trabajo, los cuales pueden devenir de condiciones ideológicas y físicas de los laborantes de la clasificación que se haga del patrono a quien se presentan los servicios o de condiciones propias de la actividad ocupacional”.¹³

A continuación se presentan los diversos trabajadores que se encuentran sujetos a regimenes especiales de trabajo, siendo los mismos los siguientes:

¹³ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 151.



2.1.1.4.1. Trabajadores agrícolas y ganaderos

Nuestra sociedad guatemalteca, por ser un país de vocación agrícola, el tipo de trabajo en mención abarca un alto índice en la contratación laboral, por lo que es de vital importancia la creación de un estatuto especial encargado de regular su propio desenvolvimiento.

Dicho tipo de labores, se encuentran reguladas en nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 138 al regular el mismo que:

“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”.

También la citada norma en su Artículo 139 regula que:

“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o



complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

El Artículo 140 de la norma en mención señala que:

“No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;
- Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7°.
- Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- Los ebrios habituales; y
- Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.



La norma anteriormente mencionada en su Artículo 141 regula que:

“Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta - poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

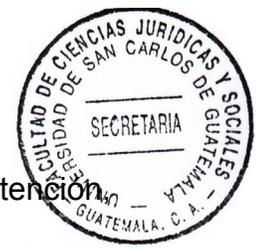
Dicha carta - poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta – poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder”.

2.1.1.4.2. Las mujeres

Las distintas condiciones en las cuales en Inglaterra durante el siglo pasado se desarrolló el trabajo de las mujeres permitió el origen de las normas embrionarias del derecho de trabajo. A dichas regulaciones les es atribuido el privilegio de precursoras de la disciplina en mención.



Desde sus comienzos, las mujeres han merecido de una especial atención debido lógicamente al trato de las distintas sociedades a las mismas, pero la tendencia que existe actualmente es la de disminuir dicha diferencia.

Dentro del ámbito laboral la mayor parte de las disposiciones anteriores que no encontraban su fundamento en bases sólidas, y las mismas eran consecuencia de prejuicios y de tradiciones, han cedido frente al debido jugar que debe tener la mujer dentro del mercado laboral, permitiéndole a la misma la realización de diversas actividades.

Dentro de la legislación laboral vigente, se encuentra instituido un régimen especial para las mujeres, el cual básicamente incluye:

- La no discriminación: no debe discriminarse a la mujer para los efectos laborales, tampoco debe existir discriminación entre las mujeres casadas y las solteras, ni por motivo de embarazo. Las normas relacionadas a la discriminación, en Guatemala no han contado con el debido desarrollo que deberían tener.

Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 4 regula que:

“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a



servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

De manera lamentable día a día se transgreden pública e impunemente las leyes en contra de la discriminación de la mujer en Guatemala, debido generalmente a normas no adecuadas y a la ignorancia de las normas que deben de aplicarse, lo que genera en el medio una cultura de falta de observancia a la legislación vigente, y que trae consecuencias bastante negativas.

- La debida atención pre y post natal: En lo relacionado al trabajo que se realiza durante el embarazo, el cual comprende los períodos prenatales, pos natal y de lactancia en Guatemala
- La inamovilidad: Para que exista la imposibilidad jurídica de que la trabajadora sea despedida, cuando la misma se encuentre comprendida dentro de los períodos correspondientes a la maternidad.
- Existencia de una adecuada atención y respeto a la mujer: Es de importancia que las mujeres guatemaltecas sean atendidas y respetadas por motivo al género al que pertenecen en nuestra sociedad guatemalteca.
- La debida fijación de los periodos pre y pos natal: En relación al hecho de la maternidad, en Guatemala se le otorga un período de descanso laboral a la mujer guatemalteca trabajadora durante su última etapa del embarazo, siendo la



misma de treinta días antes de la fecha del alumbramiento y de cincuenta y cuatro días posteriores al nacimiento. Dichos períodos anteriormente mencionados son de descanso laboral y deben ser remunerados para la madre trabajadora, al ciento por ciento de su sueldo. Dicho pago es realizado por el seguro social, siempre y cuando la trabajadora se encuentre afiliada al mismo, ya que en caso contrario el pago corresponde al patrono

- Casa cuna: Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 155 que:

“Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

- Lactancia: Dicha institución es aquella referente a la misión materna de lactancia. Por la poca aplicabilidad de dicha norma normativa, la cual presupone que la trabajadora lleve a su hijo al lugar del trabajo, últimamente se ha implementado una costumbre, la cual es sustituta de la obligación de tener que alimentar por varios minutos a lo largo del día de trabajo, mediante la concesión de un período



correspondiente a una obra a favor de la trabajadora. Dicho período debe de ser en beneficio del infante, y además.

“Uno de los principales deberes de la colectividad al intervenir en la regulación del trabajo es el de proteger a las mujeres, ya que ello no solo se constituye una obra moral de justicia, sino que además una obra del mañana y las mujeres, las madres de las futuras generaciones; ya que protegiéndolas, se ampara al hogar y a la familia, fundamentos de la sociedad”.¹⁴

“Una de las primeras formas de legislación de trabajo fue la protección de las mujeres, y así endentemos que el trabajo de las mujeres esta reglamentado en Alemania desde 1891 y Francia desde 1892”.¹⁵

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 151 que:

“Se prohíbe a los patronos:

- Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona

¹⁴ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 152

¹⁵ **Ibid.** Pág. 156



con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

- Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

- Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venia desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

- Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.



- Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento”.

También la citada norma en su Artículo 152 regula lo siguiente:

“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

- La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.
- La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto



por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

- Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.
- Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.
- El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a



solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

- La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción”.

El Artículo 153 regula que:

“Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.



2.1.1.4.3. Los menores de edad

En lo relacionado y en consideración a la poca fortaleza física y así como también las necesidades propias del desarrollo intelectual y moral de los menores de edad, la legislación laboral guatemalteca ha determinado una serie de estipulaciones para la protección de los trabajadores menores de edad en Guatemala

Los menores no pueden laborar en jornadas nocturnas, ni tampoco trabajar en sitios peligrosos e insalubres, por lo que cualquier tipo de trabajo infantil que pone en riesgo la vida de los niños y niñas debe de ser eliminado.

Es de importancia el establecimiento de políticas de ayuda a nuestros niños y niñas en Guatemala, siendo fundamental que los mismos cuenten con el debido acceso a los centros de estudio, que se les otorgue una educación gratuita que les permita un adecuado desarrollo físico, social y moral en nuestra sociedad guatemalteca. Y para ello, la Inspección General de Trabajo tiene un papel participativo y significativo en lo relacionado al trabajo infantil sobre todo en el caso de los menores de catorce años.

Al respecto es importante anotar lo regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 148 que:

“Se prohíbe:



- El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

- Se suprime.

- El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

- El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

- El trabajo de los menores de catorce años”.

También, el Artículo 149 de la citada norma nos indica que:

“La jornada ordinaria - diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º., se debe disminuir para los menores de edad así:

- En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y



- En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor.”

El Artículo 150 de la norma en mención nos indica:

“La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y



- Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”.

2.1.1.4.4. Trabajadores domésticos

Los trabajadores domésticos son aquellos que se dedican a labores continuas y habituales de labores de asistencia, y demás actividades propias de un hogar, habitación particular o de otro sitio de residencia, los cuales generan lucro o negocio para el patrono

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 162 que:

“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”.

También, el Artículo 163 regula:

“El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena



salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita”.

El Artículo 165 de la norma en mención preceptúa que:

“Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

- Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

- Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;
- Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a



las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

- En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;
- En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y
- Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo”.



El Artículo 166 regula que:

“Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin, responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el mal trato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones”.

2.1.1.4.5. Trabajadores a domicilio

Es aquel trabajo desarrollado por los trabajadores que laboran determinados artículos en su propio hogar, o en distintos sitios electos de manera libre por ellos mismos, sin ser vigilados por el patrono o por sus representantes

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 157 que:

“Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:

- Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;

- La dirección del lugar donde viven;



- La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital”.

También el Artículo 158 regula que:

“Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autoriza al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”.

El Artículo 159 preceptúa que:



“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 aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir”.

La norma anteriormente anotada en su Artículo 160 regula que:

“Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

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”.



2.1.1.4.6. Trabajadores de aprendizaje

El trabajo de aprendizaje es aquel realizado por los aprendices, quienes se comprometen a trabajar para un determinado patrono, a cambio de que el mismo les enseñe de manera práctica una determinada profesión, arte u oficio, ya sea de manera directa o mediante un tercero, y a cambio les de la retribución pactada, no pudiendo ser la misma inferior al salario mínimo.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 171 que:

“El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

También el Artículo 172 de la citada norma regula que:



“Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados”.

El Artículo 173 regula lo siguiente:

“El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días”.

La norma anteriormente, anotada en su Artículo 174 señala:



“El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública”.

2.1.1.4.7. Trabajadores del mar y de las vías navegables

Los trabajadores del mar y de las vías navegables son aquellos, que se encargan de prestar servicios apropiados de la navegación a bordo de una determinada nave, siempre bajo la orden del capital de la misma y a cambio del salario y de la manutención pactada.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 176 que:

“Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afecta, en armonía con la legislación laboral vigente en el país”.

También el Artículo 177 de la citada norma regula que:



“El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

- Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y
- Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen”.

El Artículo 178 regula lo siguiente:

“El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la



descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

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”.

La norma anteriormente anotada en su Artículo 179 regula que:

“El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento”.

2.2. El sujeto patronal

El patrono es aquella persona individual o jurídica, debiendo ser el mismo civilmente capaz, mayor de edad y encontrarse en el pleno goce de sus derechos y facultades; y en caso de incapaces o menores, los mismos actuarán ante su representante legal.

2.2.1. Generalidades

La empresa dirigida por la parte patronal no es únicamente una distribución de



bienes y servicios o una unidad económica productiva. También, es el sitio en el cual se lleva a cabo la conjunción de manera armónica entre el capital y el trabajo

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 14 que:

“El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados”.

También el Artículo 51 de la citada norma regula que:

“Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta



parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se debe observar las siguientes reglas:

- El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;
- Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio, puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.



Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia. Para éste efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar los extremos anotados.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código”.



2.2.2. La sustitución patronal

“La sustitución del patrono puede operar en aquellos casos en que una persona individual o jurídica, hace venta de una empresa, sustituyéndose en esa forma a una de las partes de la relación o relaciones de trabajo existentes, es decir al patrono”.¹⁶

El trabajo realizado debe de llevarse a cabo de manera personal por quien lo contrato y cualquier caso existente implica una relación laboral nueva con el trabajador sustituto.

Tampoco, se puede cambiar la figura del empleador sin el consentimiento del trabajador, a excepción del caso de la sustitución patronal, en el cual tanto el patrono antiguo como el nuevo cuentan con responsabilidad solidaria, en relación a las demandas de orden laboral durante el periodo constitutivo correspondiente, tal y como lo indica el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 23 que:

“La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo

¹⁶ Echeverría Morataya. **Ob.Cit.** Pág. 68



patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

2.2.3. Los empleados de confianza del patrono

Los trabajadores de confianza son aquellos a los cuales el patrono le encomienda sus labores de mayor importancia y delicadas de la empresa. Los mismos deben de ser personas honradas, con un alto nivel de capacidad e idóneas para que puedan en cualquier momento responder por su patrono.

Entre las labores que los mismos desempeñan dentro de la empresa, es de importancia las que a continuación doy a conocer:

- Llevan a cabo trabajos de mayor importancia dentro de la empresa, los mismos se señalan determinadas funciones como la de dirección, inspección, vigilancia y control.
- Los intereses y actividades de los empleados de confianza se identifican y vinculan de manera directa con los propios de la empresa.
- Llevan a cabo labores propias del empleador, cuando sean personas individuales o bien mediante sus representantes legales.



Actualmente, no existe uniformidad de criterios en lo relacionado a las funciones anteriormente anotadas, pero si existe un consenso relativo a que los trabajadores de confianza efectivamente dependen de las distintas funciones que llevan a cabo y no de la designación que se de al puesto tal y como lo regula el Artículo 212 tercer párrafo del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicarnos que:

“No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

2.2.4. Los altos empleados del patrono

Los altos empleados del patrono deben de cumplir con tres funciones fundamentales, siendo las mismas:

- Dirección: Los altos empleados como el director y administrador, son los responsables de las distintas operaciones de la empresa. Son quienes disponen de la fuerza del trabajo en base a la subordinación a la cual se encuentran sujetos los trabajadores



- La representación, dirección y confianza, el representante es aquel que actúa frente a los trabajadores que le siguen en escala de jerarquía descendiente o bien frente a terceros.
- Confianza, debido a que los altos empleados del patrono deben de ser de confianza del mismo, ya que la actuación de los mismos depende el debido bienestar de la empresa.

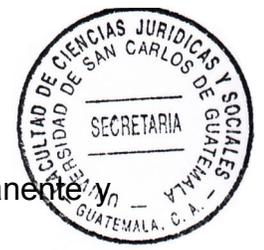
2.2.5. Intermediarios

Los diversos servicios deben de ser prestados mediante el mismo trabajador, pero si el servicio contratado por una persona, será realizado por un tercero que pudo ser contratado por su cuenta, surge la figura del intermediario.

2.2.5.1. Clases

Existen dos clases de intermediarios siendo las mismas, las que a continuación se señalan:

- Agente colocador: Es aquel que se limita a relacionar a las partes existentes, la remuneración del mismo se encontrara limitada a una comisión anteriormente convenida y cuando comience el contrato de trabajo se deja de contar con la debida comunicación con las partes siendo dicha relación temporal, ya que cuando tiene su comisión, ya no pertenece al esquema de las partes.



- Cuasi contratista: Es aquella persona que mantiene una relación permanente y estrecha con las partes y además obtiene una determinada ganancia, tal y como sucede en nuestra sociedad guatemalteca.

2.2.5.2. El intermediario típico

Es aquel que sirve de intermediario en la distribución de los bienes y que saca ventaja de la diferencia existente en los precios entre la persona que le vende y la persona que le compra, o sea que obtiene beneficios lucrativos con la producción. En el ámbito laboral dicho producto es el esfuerzo del trabajo que realiza el laborante en Guatemala.

2.2.6. El contratista

El contratista no ofrece solamente trabajo de una o varias personas, sino que el trabajo como un elemento más de una empresa con equipo, materiales, administración y técnica. A continuación doy a conocer los distintos elementos necesarios para poder ser considerado contratista en nuestra sociedad guatemalteca, siendo los mismos:

- El contratista debe de estar acreditado como tal
- Realizar la obra por medios propios
- Asumir los riesgos de la contratación



- Contar con libertad y con autonomía técnica

2.3. Los sujetos de la relación laboral en Guatemala

A pesar, de que el derecho laboral no se caracteriza por ser una rama excluyente dentro del denominado derecho individual del trabajo, como partes del mismo únicamente podemos encontrar al trabajador y al patrono, y en lo relativo al trabajador, únicamente a aquel con relación de dependencia.

“Trabajador es aquel que realiza una labor socialmente útil. Persona laboriosa o aplicada al trabajo; el que realiza una tarea. Todo el que cumple un esfuerzo físico e intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil”.¹⁷

“El patrono es aquel que emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados en una determinada relación de trabajo”.¹⁸

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2 que:

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

¹⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 376

¹⁸ **Ibid.** Pág. 290.



Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República”.

También el Artículo 3 de la citada norma regula que:

“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.





CAPÍTULO III

3. El salario y las jornadas laborales en el caso de trabajos insalubres

El salario o sueldo como también se le denomina, es aquella cantidad de dinero en cheque o dinero en efectivo que recibe el trabajador al fin de mes o de quincena por el trabajo prestado en nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo 88 que:

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y



- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

El Artículo 89 de la citada norma regula que

“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.

El Artículo 90 de la norma en mención, regula que:

“El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.



Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen”.

3.1. Salario ordinario

El salario ordinario, forma parte del salario y es aquella cantidad, que mensualmente recibe en moneda el trabajador, a dicha suma recibida le son aplicables los descuentos de ley, los descuentos por orden judicial, la cuota sindical, los fondos de pensiones, el descuento solidarista y los préstamos realizados



3.2. Aguinaldo y bono catorce

El aguinaldo se recibe en diciembre y el bono catorce en julio de cada año, y los mismos forman parte integrante del salario devengado por el trabajador, pero el empleador le retiene al trabajador para dárselo al final del periodo anual del aguinaldo o bono catorce o bien antes, si de la relación laboral se interrumpe.

El aguinaldo es aquel pago que el trabajador devenga de mes a mes, pero que por orden legal, el patrono lo reserva al patrono para posteriormente dárselo de manera total en diciembre, al cerrar el círculo anual del aguinaldo.

El bono catorce es una prestación idéntica al aguinaldo pero con la distinción de que se otorga en el ciclo de julio a junio y debe de pagarse el 15 de julio de cada año. Dichas prestaciones anotadas, forman parte del salario, solo que se pagan no cada quincena ni cada mes sino que de forma anual.

3.3. Comisiones

Se denomina comisión, cuando los servicios que presta el trabajador se llevan a cabo de conformidad con las ventas, con la realización de determinadas labores y de rendimientos, y las mismas forman parte del salario. Debe comprenderse claramente que en dichos casos la remuneración no podrá ser en ningún caso menor a la del salario mínimo



3.4. Prestaciones en especie

Son aquellas que nuestra legislación laboral vigente, denomina como ventajas económicas y forman parte del salario, las cuales no se deben de confundir con el pago en especie del salario ordinario que permite nuestra legislación vigente y que consiste hasta en un treinta por ciento, de conformidad con circunstancias especiales.

3.5. Participación en utilidades

La participación en utilidades es para todas aquellas empresas que se han encargado de la implementación de dicho tipo de salario adicional, ya sea de forma voluntario o resultado de un pacto colectivo y forman parte del salario.

3.6. Las gratificaciones

Las mismas, forman parte del salario, y sirven para determinar y obedecer a un animus donandi, el cual es otorgado por el patrono de manera liberal en nuestra sociedad guatemalteca.

3.7. Horas extraordinarias

Las mismas, no forman parte del salario y consisten en aquel pago que realiza el patrono por el tiempo adicional al convenido y en el cual, tiene al trabajador bajo su disposición para ejecutar el trabajo. Las mismas, son una extensión del salario por



extensión del tiempo, pero no pueden considerarse parte del salario. Las mismas son eventuales y cuentan con un carácter excepcional, por lo cual ningún trabajador las puede incluir como salario regular.

Pero a pesar de que las mismas no son parte del salario regular, lo devengado por concepto de horas extraordinarias, debe efectivamente incluirse en el promedio indemnizatorio, tal y como lo determina nuestra legislación laboral vigente en su Artículo 93 al indicarnos lo siguiente:

“Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total”.

3.8. Vacaciones

Las vacaciones son aquellos salarios correspondientes al periodo obligatorio anual de descanso del trabajador. Si las mismas no son disfrutadas por la terminación



del contrato, entonces ocurre un reconocimiento monetario del derecho que se va acumulando por parte del trabajador.

Al respecto nuestra legislación laboral vigente regula en su Artículo 130 lo siguiente:

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

El Artículo 131 de nuestra legislación laboral vigente, determina que:

“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 (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional”.

El Artículo 32 de la legislación laboral vigente, regula que:

“El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese 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 de sus vacaciones”.

La legislación laboral vigente en su Artículo 133 da a conocer que:

“Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier 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”.

El Artículo 134 de la legislación laboral vigente, regula que:

“Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.



El importe de este salario debe cubrirse por anticipado”.

También, el Artículo 135 de la legislación laboral vigente indica que:

“Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones”.

3.9. Séptimo día

Son aquellos salarios correspondientes a ese día semanal de descanso. Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 126 primer párrafo regula que en relación a dicho séptimo día de descanso:

“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo”.



El patrono tiene la obligación de hacer efectivo el pago salarial al laborante por aquel tiempo de descanso o receso que las circunstancias mismas del trabajo lo obliguen; así como si tiene que trabajar seis días semanalmente, tendrá que descansar un séptimo día para con ello responder del desgaste ocasionado en días anteriores.

3.10. Viáticos

Son aquellos pagos que se otorgan al trabajador, pero no a cambio de su labor, sino que son aquellos montos entregados al trabajador para la reposición de gastos ocasionados por transporte, traslados, alojamiento, alimentos, y otros similares, cuando el mismo deba de desempeñar la labor que realiza fuera de la residencia habitual del mismo.

Los viáticos son aquellos gastos de orden extraordinario en los cuales va a incurrir el trabajador para desempeñar sus actividades. El trabajador recibe los viáticos en dinero o especie, no para el enriquecimiento de su patrimonio o para beneficio propio, sino como forma necesaria para el desempeño de las funciones que realiza.

3.11. Gastos de representación

Son aquellas erogaciones bastantes parecidas a los viáticos. Los mismos, no son retribuciones por servicios, sino más bien una erogación que se encuentra



vinculada con la prestación del servicio, para poder atender a clientes e incrementar las ventas.

El trabajador debe encargarse de mostrar el gasto incurrido para así poder pedir que se le reintegre el mismo o llevar a cabo el mismo dentro de las instrucciones o de los límites formulados por el patrono.





CAPÍTULO IV

4. Análisis del cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la emisión de las jornadas laborales en trabajos insalubres o peligrosos en Guatemala

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de cumplir con el régimen jurídico relacionado al trabajo, así como también la formación profesional y técnica y la previsión social en Guatemala; mediante la formulación de políticas salariales, laborales y de salud e higiene que eviten que el trabajador se encuentre en peligro debido a la insalubridad de la labor que desempeña.

4.1. Principios encargados de la protección del trabajador guatemalteco en la realización de trabajos peligrosos

4.1.1. Tutelar

El principio tutelar del derecho del trabajo es aquel que trata de compensar la desigualdad económica existente de los trabajadores, otorgándoles a los mismos una debida protección jurídica, la cual cuenta con un carácter preferencial.



“La protección al trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación”.¹⁸

“El principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, nos lleva en casi forma directa a relacionarlo con el principio de garantías sociales mínimas y a concebir que es el sustento mismo de ese otro principio”¹⁹

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando inciso “A” regula en relación al principio tutelar lo siguiente:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

4.1.2. Imperatividad

El derecho de trabajo es imperativo, debido a que es de aplicación forzosa en lo relacionado a las garantías sociales mínimas concebidas por la legislación laboral, de donde se deduce que dicha rama del derecho, es una limitante para el principio de la autonomía de la voluntad propia del derecho común. El principio en mención se

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 20.

¹⁹ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 23.



encuentra en relación íntima con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica propia del derecho laboral.

“La condición del patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida en los límites legales, podría ser irremediablemente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo. Por ello resulta imperativo que esos límites legales, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico y social entre patronos y trabajadores”.²⁰

4.1.3. Objetividad y realismo

El derecho del trabajo es realista y objetivo debido a que se encarga del estudio del individuo en su realidad social y además considera que para la resolución de un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es fundamental el enfoque, de la posición económica con la cual cuentan las partes.

“El derecho del trabajo es realista por que 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”.²¹

²⁰ **Ibid.** Pág. 25.

²¹ **Ibid.** pág. 21



“El derecho del trabajo es objetivo por que 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”.²²

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando inciso “d” regula que:

“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”.

4.1.4. Irrenunciabilidad

El derecho del trabajo es irrenunciable para el trabajador, debido a que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, las cuales se encuentran concebidas para poder desarrollarse de manera dinámica.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 106 que:

²² Ibid.



“Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo:

- Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- Tener más de veintiún años de edad;
- Sabe leer y escribir;
- Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social”.



4.1.5. Democrático

Todo derecho debe ser expresión del verdadero ejercicio de la democracia, y más aun si se trata del derecho de trabajo. De conformidad con nuestra legislación laboral vigente, el mismo debe de ser hondamente democrático, ya que se orienta a la obtención de la dignificación moral de los trabajadores, quienes constituyen la mayoría de nuestra población guatemalteca.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando inciso “f” señala que:

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



4.1.6. Antiformalismo

Para una aplicación eficaz de nuestra legislación laboral vigente, es igualmente necesaria la introducción de reformas radicales a la parte delictiva de dicho cuerpo normativo, con la finalidad de expeditar la debida tramitación de los distintos juicios laborales, estableciéndose para ello un conjunto de normas de orden procesal, sencillas, claras y sin formalismos, las cuales permiten una pronta y cumplida administración de justicia; así como igualmente es fundamental la regulación de la organización de las autoridades administrativas laborales, para que las mismas puedan resolver rápidamente la problemática que surja con motivo de la aplicación de las normas laborales.

El principio de antiformalismo o de sencillez como también se le denomina, tiene como función primordial un sistema eficaz y ágil con carácter de procedimiento. El proceso laboral tiene distintas formas para poder alcanzar la realización de sus fines, pero dichas formas son mínimas y rigurosas y estrictamente necesarias para no llegar a violentar la garantía de la defensa en el juicio, sin que el aspecto formal sea predominante sobre el fondo del asunto relacionado. El proceso laboral se caracteriza en base a la opinión unánime de los diversos tratadistas, ya que las normas instrumentales de los mismos son sencillas y bastante simples. El estudio de la estructura del proceso obrero tiene como finalidad el establecimiento de las características propias que le otorgan autonomía.



4.1.7. Conciliatorio

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su sexto considerando nos indica en relación al principio conciliatorio:

“Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

4.1.8. Equidad

“La equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima”.²³

A través del principio de equidad se busca que el trabajador cuente con un trato que sea justo, una debida y adecuada atención, tomando en cuenta la dignidad humana y como elemento primordial y fundamental una adecuada producción, lo cual significa el debido desarrollo de nuestra sociedad guatemalteca.

²³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 146.



4.1.9. Estabilidad

El principio de estabilidad surgió mediante una de las mayores luchas que tuvo la clase trabajadora. El fin característico y primordial de la misma, fue el de la obtención de la continuidad en su trabajo, ya que un trabajo seguro y estable asegura y garantiza la existencia de un adecuado bienestar, mientras que un trabajo que sea inseguro y temporal, es generador de una problemática social y económica tanto para el trabajador como para su familia

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su solución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.²⁴

“La estabilidad en el trabajo es el principio que persigue que las relaciones de los trabajos sean duraderas, existiendo sobradas razones para su consagración como principio del derecho del trabajo, que comprende dos modalidades inseparables que son el derecho del trabajo a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación de trabajo y la garantía del trabajador, que para quebrantar esa permanencia debe de existir una causa razonable que permita la disolución de la relación de trabajo”.²⁵

²⁴ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.** Pág. 25

²⁵ **Ibid.** Pág. 29.



El vínculo laboral tiene que ser estable permanente y complementa a transitorio y accidental. El contrato laboral es continuo, de tracto sucesivo, y además las partes dan por establecida su estabilidad en cuanto que el servicio que debe de prestarse con la debida permanencia.

Además es importante mencionar que la estabilidad en el trabajo le proporciona la debida seguridad al trabajador, evitando que el mismo quede sujeto a la voluntad del patrono, ya que la estabilidad busca brindarle protección al trabajador.

La estabilidad laboral puede ser absoluta y relativa, siendo la primera aquella que ocurre, cuando se niega al patrono de manera total la facultad de la disolución de una relación laboral y únicamente se puede llevar a cabo dicha disolución después de la obtención de una autorización judicial; y relativa cuando el patrono disuelve de manera unilateral la relación laboral, corriendo el riesgo de que se le sea impuesta una sanción consistente en pagar una indemnización en beneficio del trabajador.

El principio en mención es desarrollado en nuestra legislación laboral vigente mediante diversas instituciones legales, que permiten la continuidad de los derechos colaterales y de la relación laboral que la misma conlleva, siendo dichas instituciones las siguientes: Existencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, garantía de la subsistencia de los derechos con los cuales cuentan los trabajadores; en aquellos casos de la sustitución patronal y la suspensión de los contratos de trabajo por caso fortuito y por razones de caso mayor siempre que exista y se mantenga la relación laboral.



4.2. Trabajos insalubres y peligrosos

Los trabajos insalubres o peligrosos son aquellos en los cuales existe riesgo por exposición a agentes biológicos, riesgos por exposición a radiaciones ionizantes, trabajos que comporten suciedad excesiva, sin problema higiénico, todas aquellas exposiciones laborales que supongan un riesgo de enfermedad profesional, no contemplado en los epígrafes de toxicidad o penosidad.

La limitación del tiempo de exposición a unas circunstancias determinadas, se entiende que no implica acortamiento alguno de la jornada laboral y, que, por tanto, permite consumir el resto de la misma en actividades que supongan exposición a otras circunstancias más tolerables.

La reducción de jornada en cambio, como la propia denominación indica, significa un acortamiento de la jornada laboral ordinaria, bien sea a través del mero establecimiento pausas sin actividad, de duración definida, entre períodos sucesivos de trabajo.

4.3. Importancia

Es obligación constitucional del Estado de Guatemala brindarle la debida protección al más débil, por lo que su obligación de proteger tutelar a los trabajadores tiene rango constitucional.



La tutelaridad de las normas de trabajo se debe aplicar también a los trabajadores que laboran en lugares insalubres y peligrosos. En la medida en la cual el Estado ha suscrito Tratados sobre los derechos de los trabajadores, los cuales luego ha ratificado, deberá también asumir una postura coherente estableciendo mecanismos legales e institucionales que garanticen que los convenios los compromisos que de ellos se deriven sean derecho vigente en Guatemala.

El Ministerio de Trabajo tiene que contar con una práctica institucional acorde con los fundamentos jurídicos de la tutelaridad, promoviendo políticas y acciones que impidan que los trabajadores que laboran en Guatemala se encuentren en peligro.

4.4. Análisis del cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la emisión de los límites de jornada laboral en el caso de trabajos insalubres o peligrosos

Es fundamental que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla con la emisión de los límites máximos de jornadas de trabajo, cuando los mismos sean verdaderamente insalubres o peligrosos debido a su propia naturaleza.

El derecho laboral se formuló con la finalidad específica del mantenimiento de la armonía de las relaciones entre empleadores trabajadores, entre quien otorga su trabajo quien es beneficiado del mismo. Para alcanzar dicha finalidad, dicho medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa contar con principios que se encarguen de darle forma a su estructura intrínseca, en congruencia con su motivo de ser.



Bastante conocida es la discusión relativa de la naturaleza pública o privada de las diversas ramas particulares del derecho, discusión que en la actualidad ha generado diversas teorías. En lo relacionado a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos distintas corrientes, siendo las mismas: una la de mayor aceptación, de los que abogan por la ubicación del derecho procesal de trabajo dentro del derecho público, y la otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera posición que se denomina derecho social y que es en defensa del trabajador, y que en la presente tesis se refiere específicamente a la protección que se le debe brindar al mismo cuando lleve a cabo trabajos que por su naturaleza sean insalubres o peligrosos.

El derecho laboral procesal tutela de manera inmediata los derechos tanto colectivos como clasistas, debido a que como en cualquier relación procesal existente, el Estado interviene en su carácter de entidad soberana.

Al hablar de jornada de trabajo, y referirse a la jornada máxima de trabajo, significa que durante dicho período, el trabajador no se encuentra obligado a laborar, y debido a ello no se puede fijar como una condición contractual ordinaria un horario excedente a los límites legales, y por ende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se debe encargar del efectivo cumplimiento de las normas laborales en Guatemala.





CONCLUSIONES

1. En los contratos de trabajo se estipulan las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, quedando en los mismos estipulado un vínculo económico– jurídico mediante el cual el trabajador se obliga a prestarle al patrono sus servicios personales a cambio de que se le otorgue una retribución.
2. El tiempo que el trabajador se encuentre bajo las órdenes del patrono dependerá del contrato de trabajo y de las condiciones laborales que en el mismo se establezcan, así como también la determinación del horario que el laborante tiene que cumplir y respetar.
3. La legislación laboral vigente en Guatemala muestra que la obligación primaria del empleado consiste en encontrarse a disposición del patrono en el horario y las condiciones previamente establecidas en el contrato laboral entre patrono y trabajador.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha cumplido con la emisión de los límites máximos de jornada de trabajo en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza, lo que trae como consecuencia que la mayoría de los mismos laboren jornadas extenuantes que ponen en peligro su vida por encontrarse en medio de un ambiente insalubre y peligroso.





RECOMENDACIONES

1. Que el Gobierno de Guatemala determine si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumple con emitir los límites máximos de las jornadas laborales en los casos en los cuales los trabajos sean verdaderamente peligrosos o insalubres por su misma naturaleza.
2. Que se conozca la situación actual de los trabajadores guatemaltecos, para de esa forma determinar fehacientemente si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social les otorga la debida protección y seguridad al llevar a cabo la labor que realizan en sus puestos laborales.
3. Que se dé a conocer por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a todos los ciudadanos guatemaltecos los altos niveles de insalubridad y peligrosidad en la cual laboran los trabajadores guatemaltecos no contando con la protección debida en la prestación de sus servicios.
4. Que se establezca por parte de la Inspección General de Trabajo los estudios técnicos que ha llevado a cabo el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a los efectos que tiene en los trabajadores laborar en trabajos insalubres y peligrosos.
5. Que se cumpla por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la emisión de los límites máximos de jornadas de trabajo en el caso de trabajos que



sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza para los trabajadores guatemaltecos.

- 6 El establecimiento de jornadas adecuadas de trabajo para los empleados que llevan a cabo trabajos insalubres o peligrosos es fundamental para que los mismos cuenten con apoyo y protección en sus puestos laborales, la cual debe ser estipulada por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



BIBLIOGRAFÍA

- ARTEAGA NAVA, Elisur. **Derecho constitucional**. México. D.F: Ed. Harla, 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral: Doctrina y legislación**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Naciones, 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1989.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteca**. Guatemala: Ed. Oscadel, S.A., 2005.
- MARQUEZ, HERNAINZ. **Tratado elemental**. Madrid, España: Ed. Sopena, 1985.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina: Ed. Nacional, S.A. 1988.



Legislación:

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

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