

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



**LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS  
LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES  
DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR  
PRIVADO DEL ÁREA HOTELERA DEL MUNICIPIO  
DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO  
DE SOLOLÁ**

**LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2009.**

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

**LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES  
DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL ÁREA HOTELERA  
DEL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA**

Previo a conferírsele el grado académico de

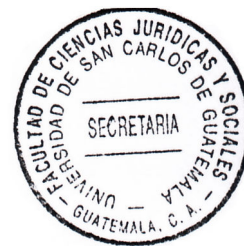
**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto de 2009

**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 Huítz 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**

Presidente: Lic. Héctor Leonel Mazariegos González.  
Vocal: Lic. Gamaliel Sentés Luna.  
Secretario: Lic. David Sentés Luna.

**Segunda Fase**

Presidenta: Licda. Crista Ruiz de Juárez.  
Vocal: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla.  
Secretario: Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz.

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

**LIC. MYNOR PENSAMIENTO**  
Abogado y Notario  
6a. Av. 0-60 Z 4, Torre Profesional I, Of. 314-319  
Tel.: 23799828, Cel.: 58110102



Guatemala, 10 de septiembre del año 2008

**Licenciado**

**Carlos Manuel Castro Monroy**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

Licenciado Castro Monroy:

De acuerdo con el nombramiento de fecha 21 de agosto de 2008 emitido por esa jefatura, en el que se dispone designarme como Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA**, número de carné 200015684, y se me faculta para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar su trabajo de tesis intitulado **"LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL ÁREA HOTELERA DEL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ"**, me permito emitir el siguiente dictamen.

En consecuencia de la asesoría practicada, se establece que el trabajo relacionado es de gran importancia para consulta y orientación, contribuyendo de forma técnica y científica a los estudiosos del derecho laboral y a los trabajadores en general. Los métodos y técnicas de investigación aplicadas fueron de carácter documental-bibliográfico, consultas jurídico doctrinarias de derecho comparado, así también el de estadística, habiendo empleado una relación clara y práctica de fácil comprensión para el lector, incluyendo cuadros estadísticos que reflejan el resultado de la investigación de campo y fundamentan teóricamente las conclusiones y recomendaciones aportadas. Asimismo se utilizó bibliografía nacional y extranjera.

La presente tesis cumple con todos los requisitos exigidos, principalmente lo preceptuado en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del suscrito Asesor, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis de la bachiller **LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA**, continúe el trámite respectivo.

  
Lic. Mynor Pensamiento  
No. Colegiado 6042

Lic. Mynor Pensamiento  
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, veintitrés de septiembre de de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JULIO CÉSAR URIZAR LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA, Intitulado: "LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL ÁREA HOTELERA DEL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLA".

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/ragm



**Lic. Julio César Urizar López**  
**Abogado y Notario**  
8a. calle 5-71 "A" zona 1, Escuintla.

Guatemala, 29 de septiembre de 2008.

**Licenciado**  
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su despacho.**



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura, el día 23 de septiembre de 2008, en el que se nombra al suscrito como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller **LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA**, con número de carné 200015684, y se me faculta para realizar modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar su trabajo de tesis intitulado "**LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL ÁREA HOTELERA DEL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ**", procedo a emitir el siguiente dictamen.

De la revisión practicada al contenido y forma del trabajo presentado se concluye que la temática es de especial importancia para el ámbito laboral guatemalteco contribuyendo de forma técnica y científica a su desarrollo. En el mismo fueron aplicadas apropiadamente técnicas de investigación de carácter documental bibliográfico, consultas de derecho comparado, y los métodos de estadística descriptiva e inferencial, en su elaboración se consultó la bibliografía precisa, se utilizó una redacción clara y sencilla, así como cuadros estadísticos, con lo que se arribó a conclusiones y recomendaciones propias y adecuadas a esta investigación. Cumpliendo así con todos los requisitos establecidos por la Normativa respectiva, especialmente lo regulado en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En tal virtud, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis de la bachiller **LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA**, continúe el trámite, a efecto se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público.

Lic. Julio César Urizar López  
Colegiado No. 3670

*Julio César Urizar López*  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



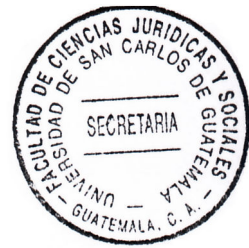
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinte de mayo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LIS EUGENIA DE LEÓN CARRERA. Titulado LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES MÍNIMOS E IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL ÁREA HOTELERA DEL MUNICIPIO DE PANAJACHEL, DEPARTAMENTO DE SOLOLA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que me permitió estudiar y culminar mis estudios, otorgándome sabiduría y entendimiento para lograr alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES:** Edgar Rolendio De León Palacios y Casta Luz Carrera Alvanez, quienes con su amor, paciencia, tolerancia, respeto y confianza me han guiado en la vida.
- A MIS HERMANOS:** Netzer Daniel Antonio y Edgar Omar (Q.E.P.D)  
Por su amor y ayuda incondicional.
- A MI ESPOSO:** Julio Fernando Rodríguez Vásquez, por su amor, apoyo y respeto.
- A MI HIJO:** Omar Edgar Fernando, por ser mi motivo, razón y fuerza de este éxito.
- A MIS PADRINOS:** Licenciados: Netzer Daniel Antonio de León Carrera, Arellys Aleydda Moscoso y Gamaliel Sentés Luna, mil gracias.
- A:** Mi asesor Lic. Mynor Pensamiento y revisor Lic. Julio César Urizar López.
- A:** Damarys, Melsar, Cindy, Carlos; gracia.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y muy especialmente a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por permitirme ser parte de sus miembros egresados de ésta casa de estudios.





## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo .....	1
1.1. Qué es el derecho de trabajo .....	2
1.2. Elementos fundamentales del derecho de trabajo .....	4
1.3. Características del derecho de trabajo .....	5
1.4. Objeto del derecho de trabajo .....	8
1.5. Ramas del derecho de trabajo .....	9
1.6. Principios del derecho de trabajo .....	10
1.6.1. Funciones de los principios del derecho de trabajo.....	15

### CAPÍTULO II

2. Sujetos del derecho de trabajo .....	19
2.1. Sujetos principales .....	20
2.1.1. Patrono.....	20
2.1.2. Trabajador .....	21
2.2. Sujetos auxiliares .....	23
2.2.1. Representantes.....	23
2.2.2. Intermediarios .....	25
2.2.3. Trabajadores de confianza.....	28



### CAPÍTULO III

3. Derechos laborales.....	33
3.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables.....	34
3.1.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales .....	36
3.1.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables .....	37
3.1.3. Base legal de los derechos laborales mínimos e irrenunciables.....	39
3.1.4. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca .....	46
3.1.4.1. Libre elección del trabajo y condiciones económicas satisfactorias.....	46
3.1.4.2. Salario .....	46
3.1.4.2.1. Base legal .....	47
3.1.4.2.2. Principios generales del salario .....	48
3.1.4.3. Salario mínimo.....	51
3.1.4.3.1. Protección legal del salario .....	53
3.1.4.3.2. Todo trabajador sera equitativamente remunerado .....	58
3.1.4.3.3. Igualdad de salario.....	58
3.1.4.3.4. Inembargabilidad del salario mínimo .....	59
3.1.4.3.5. Fijación periódica del salario.....	59
3.1.4.3.6. Procedimiento para la fijación del salario mínimo .....	60
3.1.4.4. Aguinaldo.....	63
3.1.4.4.1. Base legal .....	65
3.1.4.5. Jornadas de trabajo.....	66



3.1.4.6. Día de descanso.....	68
3.1.4.7. Vacaciones... ..	68
3.1.4.7.1. Base legal.....	70
3.2. Convenios sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptado y ratificados por Guatemala .....	72
3.2.1. Convenio.....	72
3.2.2. Convenio número 26 de la Organización Internacional del Trabajo.....	72
3.2.3. Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.....	73
3.2.4. Convenio número 89 de la Organización Internacional del Trabajo.....	74
3.2.5. Convenio número 90 de la Organización Internacional del Trabajo.....	74
3.2.6. Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo.....	75
3.2.7. Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo.....	76
3.2.8. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo.....	77
3.2.9. Convenio número 101 de la Organización Internacional del Trabajo.....	77
3.2.10. Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo.....	78
3.2.11. Convenio número 106 de la Organización Internacional del Trabajo.....	79
3.2.12. Convenio número 118 de la Organización Internacional del Trabajo.....	80
3.2.13. Convenio número 131 de la Organización Internacional del trabajo .....	81

#### **CAPÍTULO IV**

4. Estudio sobre la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, del departamento de Sololá .....	83
--	----





Pág

4.1. Sector hotelero del municipio de Panajachel, departamento de Sololá.....	83
4.2. Desarrollo del trabajo en el área hotelera de Panajachel.....	85
4.3. Violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables .....	87
4.4. Medios para que el trabajador no permita la violación de sus derechos mínimos e irrenunciables .....	90
4.4.1. Procedimiento para la aplicación y reconocimiento de los derechos laborales mínimos. ....	92
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
ANEXO.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	109



## INTRODUCCIÓN

Panajachel, municipio del departamento de Sololá, es uno de los lugares turísticos más visitados en Guatemala, motivo por el cual, el comercio que esto origina produce la contratación de mano de obra en el área hotelera donde se evidencia la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores de ese sector. Motivo que me llevó a realizar el presente trabajo.

La violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador, establecidos en la legislación laboral, es el tema central de esta investigación, la cual se enfoca en los trabajadores del sector privado del área hotelera; los cuales, por encontrarse en una situación económica-social crítica, se ven obligados a vender su mano de obra a muy bajo costo sin que puedan reclamar el pago de sus derechos laborales mínimos, por el desconocimiento a las leyes laborales o el temor a perder la única fuente de ingresos que poseen.

Por lo anteriormente expuesto, en esta investigación se pretende determinar que si existe violación a los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del área hotelera de Panajachel.

Los métodos utilizados fueron: el de análisis, basándome en buscar y estudiar los diferentes documentos bibliográficos, las diversas normas jurídicas existentes en base al tema planteado; luego realicé un resumen de toda la información recabada; posteriormente estructuré la guía de trabajo, para establecer la forma en que debía ir plasmando el contenido de la investigación documental y de campo; posteriormente elaboré un estudio del mismo, el cual lo basé en un cuestionario realizado en el lugar de trabajo a los trabajadores del área hotelera, el cual culminé con un análisis estadístico.



La presente tesis se desarrolla en cuatro capítulos, de los cuales el capítulo **I**, se refiere al derecho de trabajo, sus elementos y características; en el capítulo **II**, desarrolla los sujetos del derecho del trabajo, y los derechos y obligaciones del trabajador y del patrono; el capítulo **III**, se refiere a los derechos laborales mínimos e irrenunciables y convenios laborales sobre derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptados y ratificados por Guatemala; el capítulo **IV**, desarrolla el estudio sobre la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador, sector hotelero del municipio de Panajachel, departamento de Sololá.





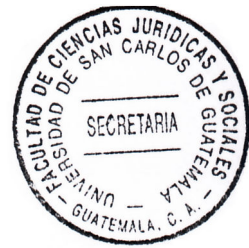
## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

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

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín **travis** que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio.

El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho de trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo como hecho y que por gozar de un sistema homogéneo, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas.



## 1.1. Qué es derecho del trabajo

“La única metodología para profundizar en el derecho de trabajo, es el análisis detenido de los alcances, los límites y las imposibilidades de la voluntad del trabajador durante el desenvolvimiento de la relación laboral.”<sup>1</sup>

Podemos conceptuar al derecho de trabajo como: “El resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital y trabajo).”<sup>2</sup>

El derecho de trabajo también se puede conceptuar como: “La rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general.”<sup>3</sup>

Rafael Alfonso Guzmán, considera que el derecho de trabajo: “Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre sujetos de esas relaciones.”<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Bayón Chacón, G. y E. Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**. Tomo I. Pág. 28

<sup>2</sup> Echeverría Morataya, Polanco. **Derecho de trabajo I**. Pág. 27

<sup>3</sup> Bayón. **Ob. Cit.** Pág. 34

<sup>4</sup> Guzmán, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**. Pág. 27



Rafael Caldera, lo resume como: “Conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.”<sup>5</sup>

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

La Constitución Política de la República de Guatemala, sobre la cual gira el ordenamiento jurídico guatemalteco dedica al trabajo la sección octava, del capítulo II y en el Artículo 101, establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El derecho de trabajo, tiene como pilares fundamentales varios principios, que no pueden identificarse con los principios generales del derecho. Américo Plá Rodríguez, expresa que los principios son: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existencias y resolver los casos no previstos. Asimismo, dicho autor, recalca tres elementos sobre dicha noción:

- a) Un principio es algo más general que una norma, porque sirve para inspirarla, entenderla y suplirla. Es por eso que se habla de principios básicos o

---

<sup>5</sup> Caldera, Rafael. **Derecho de trabajo**. Pág. 19





fundamentales, pues sirven de cimiento a toda estructura jurídica normativa laboral.

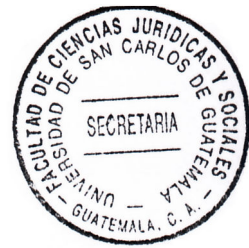
- b) Por ser propios del derecho de trabajo sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.
  
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión interna.”<sup>6</sup>

## 1.2. Elementos fundamentales del derecho de trabajo

- Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas, ya que son impuestas por el Estado.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el patrono.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador.

---

<sup>6</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Págs. 1-9



### 1.3. Características del derecho de trabajo

A nivel internacional, el derecho de trabajo, tiene las siguientes características:

- **Es autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- **Es imperativo:** Como norma del derecho publico es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- **Es concreto y actual:** Si bien es cierto que en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos y los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, etcétera.



En Guatemala, el derecho de trabajo, está regido por características ideológicas adaptadas a la realidad nacional, establecidas en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las cuales son:

- a) **El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.** Porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: **“Tutelaridad de la leyes de trabajo:** Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta su necesidad y la zona en que se ejecuta.”
- b) **El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.** Protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Dicha característica está fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



c) **El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo.** De la aplicación forzada que se hace en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, se hace la deducción, que dicho principio limita el principio propio del derecho común denominado **autonomía de la voluntad**, el cual erróneamente supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Según el Artículo 14 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se deduce que son normas de orden público, puesto que tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad; además, en las normas de derecho público, el Estado actúa como ente soberano, y la voluntad de las partes no puede cambiar las normas de orden público.

d) **El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.** Derecho realista, porque considera que para resolver algún conflicto se debe estudiar al individuo (trabajador – patrono) en su realidad socio-económica. Y un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

e) **El derecho del trabajo es una rama del derecho público.** Porque al ocurrir su aplicación, el interés que se protege es el interés social o colectivo frente al interés



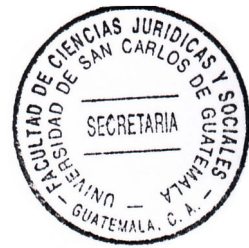
individual o privado. Es por ello, que el Estado actúa como ente soberano o subordinado a toda la colectividad, cuya intención es la protección de las mayorías.

**f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.** Porque el derecho del trabajo debe reivindicar el interés y el derecho de las mayorías y de los pobladores, obteniendo así la dignificación económica y moral de los trabajadores, que en este momento vienen constituyendo la mayoría de la población.

#### **1.4. Objeto del derecho de trabajo**

El derecho de trabajo, debido a que implica una serie de condiciones sociales, debe verse como un hecho social, en el cual se regula:

- Los derechos y obligaciones tanto de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.
- Norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelga, entre otros.
- Y contiene los procedimientos que deben seguirse cuando surgen los conflictos de la relación jurídico-laboral.



## 1.5. Ramas del derecho de trabajo

- **Derecho laboral individual:** Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.

Los trabajadores, como personas consideradas individualmente, son titulares de derechos que le garanticen a él y a su familia una subsistencia digna y decorosa, en donde la normativa le atribuye derechos como:

- a) Un salario justo y suficiente;
  - b) La protección integral de su persona;
  - c) Tiempo de trabajo que le permita descanso y recreación;
  - d) Estabilidad laboral;
  - e) Capacitación y formación profesional;
  - f) Seguridad social; y
  - g) Otros derechos.
- **Derecho laboral colectivo:** Regula la relación laboral entre un sindicato de trabajadores y un patrono o un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Se reconocen los derechos colectivos en tres pilares básicos:

- a) Organizaciones sindicales;
- b) La negociación colectiva; y
- c) La huelga.





- **Derecho laboral procesal:** A partir de la creación del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo; se ve regulado todo lo concerniente a los recursos administrativos que pueden utilizar tanto trabajadores como patronos cuando crean o sientan que son violados sus derechos; asimismo, contempla lo relacionado a los procesos que se ventilan en los tribunales laborales.

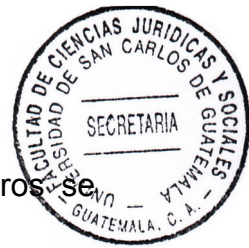
### 1.6. Principios del derecho de trabajo

Los principios son líneas directrices que sirven de base para la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Por lo tanto deben tener un sentido legítimo y legal para su existencia misma.

Los principios dan protección y permanencia al trabajador, lo amparan a la hora de que éste deba recurrir a las leyes, y por ende, generan o producen directrices y normas de conducta éticas, morales y de mínima aceptación en el comportamiento social.

Los principios tratan de corregir los posibles desvíos que pudieran surgir por la desigualdad económico-social existente entre trabajador y patrono con ocasión del trabajo.

Es sabido que el ser humano necesita de un ordenamiento legal que regule el caos circundante en relación con la fuerza de trabajo, lo que a su vez requiere un orden o



sistema legal dentro de los lógicos y razonables parámetros. Estos parámetros se llamarán protección, derechos básicos, y estabilidad en todo ámbito de la vida humana.

En definitiva puedo decir, que los principios surgen de la consciencia social, la cual está convencida que al momento de existir un trato justo entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, podrá lograrse un eficaz y óptimo desarrollo en la relación laboral.

Entre los principios laborales están:

- **Tutelaridad:** Consiste en que el derecho de trabajo otorga a los trabajadores una protección preferente ante el patrono, para compensar la desigualdad económica existente. En sí, este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, al establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo a favor o en beneficio del trabajador.

Este principio evidencia claramente la autonomía del derecho del trabajo. Aunque al parecer este principio viene a proteger a una de las partes, buscando así alcanzar entre ellas una igualdad sustantiva y real. La intervención del Estado en las relaciones laborales, fijando derechos mínimos a favor de la parte más débil (trabajador), le da una nueva configuración jurídica a la regulación de las relaciones de trabajo asalariado. De esta forma, con el derecho de trabajo cambia la forma de

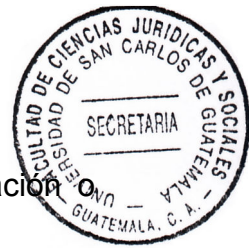


entender las relaciones laborales, y sólo se aplican supletoriamente las normas del nuevo derecho común, en todo caso.

Las relaciones laborales se caracterizan por la desigualdad material o real que existe entre sus partes, de manera que el específico carácter del derecho del trabajo deriva de su finalidad tuitiva o compensadora en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador.

La realidad del trabajo asalariado justifica plenamente el tratamiento normativo diferente que entrega el derecho de trabajo. La idea central en que se inspira todo derecho social no es la igualdad entre las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen. La igualdad deja de ser así punto de partida del derecho, para convertirse en la meta o aspiración del orden jurídico.

- **De derechos mínimos:** Consiste en que todos los derechos que establece la legislación laboral constituye un mínimo por debajo del cual, no es legal que se pacten condiciones de trabajo.
  
- **Irrenunciabilidad:** Consiste en que el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente, de privarse voluntariamente de los derechos que la legislación laboral



establece en su favor. Por lo tanto, cualquier renuncia, disminución, limitación o tergiversación, que se haga de los derechos de los trabajadores, es nula ipso iure.

- **In dubio pro operario:** Debe ser sobre la interpretación o alcance. Interpretación: Actividad mental realizada para descubrir el sentido de lo que el legislador quiso regular. Alcance: Se refiere a qué casos concretos se puede aplicar una norma o no.

Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador. Es decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquella que en cada caso resulte más favorable a los intereses de los trabajadores. De lo anterior, se desprende que se trata de una regla que sólo juega en la interpretación de las normas y únicamente cuando hay duda sobre éstas.

En la actualidad, esta regla suele ser invocada en escritos, peticiones, discusiones y alegatos, y alguna jurisprudencia la ha recepcionado, pese a que en ocasiones se le confunde con otros principios del derecho del trabajo de derechamente con su naturaleza o carácter tutelar.

- **Necesariedad:** Considera que el derecho de trabajo es necesario en cuanto a su existencia, en virtud de que si no existiera esta rama del derecho que regula



condiciones de aplicación forzosa, el trabajador aceptaría cualquier trabajo, en donde las condiciones fueran impuestas solamente por el patrono.

- **Imperatividad:** Consiste en que el derecho de trabajo es obligatorio y no opcional en cuanto a su aplicación a las relaciones de patrono y trabajador con ocasión del trabajo, limitando así al principio de autonomía de la voluntad, que supone el derecho común.
  
- **Realismo:** Se refiere a que el derecho de trabajo toma en cuenta la situación socio-económica, tanto del patrono como del trabajador.
  
- **Objetivo:** Consiste en que para resolver un conflicto se debe demostrar lo que se manifiesta, a través de hechos concretos y tangibles.
  
- **De naturaleza pública:** Porque el interés que se protege es el interés colectivo (interés del trabajador) frente al interés individual o privado; es decir, debe llevarse a cabo lo que beneficie a las mayorías.
  
- **Democratividad:** Consiste en que el derecho de trabajo reivindica el interés y el derecho de las mayorías, que en este caso, son los trabajadores.

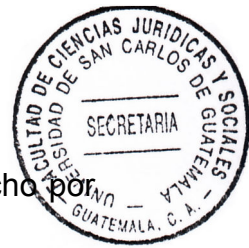


- **Conciliación:** Consiste en que las normas del derecho de trabajo deben ser armonizantes entre patronos y trabajadores, con el objetivo de evitar los conflictos que puedan surgir de sus diferencias.

### 1.6.1. Funciones de los principios del derecho de trabajo

- a) **Orientadora e informativa:** Cumple con una función legislativa, dado que informa y delimita el accionar del legislador, poniéndole pautas supra-legislativas, ya que la función legislativa es la base del orden jurídico.
- b) **Normativa e Integradora:** Es también un elemento para cubrir vacíos legales. Actúa en forma supletoria de una ley, al existir ausencia de la misma; por lo tanto es integradora. En el derecho positivo que nos rige, cuando se puede resolver un dilema aplicando las normas que rigen el contrato o por las leyes, se decide conforme a este principio de justicia social y a los generales del derecho del trabajo, buena fe y equidad.
- c) **Función Interpretadora:** Ya que fija reglas de orientación al juez para interpretar la norma en las controversias, y lo conduce hacia una interpretación correcta. También, está dirigida al abogado, al jurista y al doctrinario que fuera de los litigios concretos deben interpretar una norma. La ley no debe interpretarse conforme literalidades de vocablos usados, ni según pautas gramaticales rígidas, sino con





arreglo a un significado jurídico profundo, puesto que por encima de lo dicho por las leyes en el texto literal, está la interpretación que a su espíritu se les da.

**d) Unificante o de armonización de política legislativa y judicial:** Vela por la seguridad jurídica, evita que el juez o el legislador, sancionando leyes se parten del sistema o creen sistemas paralelos.

El trabajo es un fenómeno social que genera relaciones entre las partes que contratan, de las cuales una parte será fuerte (patrono) y la otra débil (trabajador).

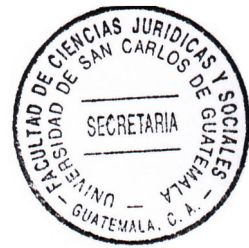
Por eso, al hablar de derecho de trabajo me refiero únicamente cuando reúna las características anteriormente mencionadas, pues no toda actividad que realizan los seres humanos puede regirse por el derecho de trabajo, debido a que en la relación laboral debe existir dirección inmediata y dependencia continuada.

Por lo manifestado, considero que las normas jurídicas laborales deben de conocerse de manera muy profunda, teniendo muy claro cuáles son los principios del derecho laboral y en qué consisten las funciones de los mismos, siendo nuestro objetivo primordial y esencial defender y proteger los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores o en su caso proteger al patrono de los vejámenes que puedan causar en algún momento los trabajadores que estén prestándole sus servicios laborales.



Es por ello que debemos comprender que, siendo los principios del derecho laborales los que dan base y sustento legal a las normas jurídicas, éstos deben ser considerados pilares fundamentales de toda interpretación y aplicación que se hagan de las normas jurídicas laborales.





## CAPÍTULO II

### 2. Sujetos del derecho de trabajo

Son sujetos del derecho del trabajo todas aquellas personas que concurren en la relación jurídico-laboral, sean prestadores del servicio, o bien recibidores o beneficiarios del mismo.

“Sujetos del derecho laboral es toda persona natural o jurídica, en cuanto a su actividad, encaminada a la producción o fomento de valores económicos.”<sup>7</sup>

Los sujetos de la relación laboral son **los trabajadores**, considerados individual o colectivamente y **el empleador**.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patrones, pues marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

---

<sup>7</sup> Madrid, Alfonso. **Derecho laboral español**. Pág. 93



Los sujetos son: “Aquellos a quienes se les aplica el derecho laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él.”<sup>8</sup>

## 2.1. Sujetos principales

Son personas que individual o colectivamente necesitan coexistir para el normal funcionamiento de una empresa. Entre ellas están:

### 2.1.1. Patrono

“Es la persona que dirige su propia empresa económica o que ejerce por cuenta propia una profesión y oficio y que además tiene uno o más empleados a sueldo o salario.”<sup>9</sup>

Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimientos, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.

Patrono es: “La persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es como, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas.”<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 729

<sup>9</sup> <http://www.infomipyme.com/page15.html> (20/09/2008).



Al patrono, también se le denomina empleador y éste es quien arrienda los servicios del trabajador, y que como contraprestación paga la remuneración convenida. A pesar de que se suele confundir, el concepto de empleador es más laxo que el de empresario, puesto que incluye personas físicas, y puede abarcar en ocasiones a todo un grupo de empresas determinadas. También se le denomina como patrón o patrono.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 2 establece 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...”

### **2.1.2. Trabajador**

El trabajador es considerado como el sujeto más difícil en la relación jurídica laboral, se refiere a un vocablo de naturaleza adjetiva que luego fue sistematizándose. Hoy día, se considera trabajador a aquella persona que presta servicios en una relación de dependencia a cuenta ajena, este es el trabajador propiamente dicho.

Ahora bien, cuando se va a hablar de trabajador independiente se hace de manera expresa. Éste, a su vez, aporta su trabajo personal a cambio de la remuneración del empleador.

---

<sup>10</sup> Osorio. **Ob Cit.** Pág. 556





Es frecuente que las normas laborales distingan a los trabajadores por motivos diferentes: edad, sexo, actividad, confianza, etc.

Se entiende por empleado, el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. Es decir, que trabajador es la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

“Trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro. Sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización denominada por el empresario.”<sup>11</sup>

“Trabajadores son las personas que libremente, y en virtud de un contrato, prestan a otra con carácter profesional servicios a cambio de un salario, o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena.”<sup>12</sup>

“Se le denomina también empleado y es la persona que trabaja para un empleador público o privado y percibe una remuneración en forma de salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie.”<sup>13</sup>

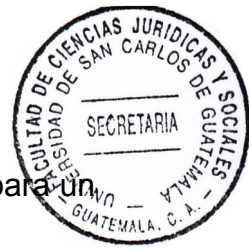
Trabajador, es la persona que trabaja para un patrono y recibe una remuneración por su trabajo en forma de sueldo, salario o pago a destajo, ya sea en dinero o en especie.

---

<sup>11</sup> Barassi, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 354

<sup>12</sup> Bayón, Chacón, G. y E. Pérez Botija. **Ob. Cit.** Pág. 68

<sup>13</sup> [www.infomipyme.com/page15.html](http://www.infomipyme.com/page15.html). **Ob. Cit.** (20/09/2008)



Empleado es la persona que puede trabajar para un patrón, para el Estado o para un establecimiento o empresa privada, a cambio de un salario.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 3 establece 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.”

## **2.2. Sujetos auxiliares**

Son empleados que desarrollan un trabajo de ayuda o mando en una empresa a favor del patrono, siempre estando bajo la dirección y dependencia del mismo patrono en virtud de una relación laboral o un contrato de trabajo.

### **2.2.1. Representantes**

Se considera representantes del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerce funciones jerárquicas de dirección o administración. Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono



aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

- Los que ejerzan funciones de dirección o administración tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono; y
- Los intermediarios, que es la persona que media entre patrono y trabajador.

Representante es aquella persona que por conducto de un mandato jurídico, lleva a cabo una serie de actos encomendados por su patrón, los actos realizados con la representación obligan al representado.

Los representantes del patrón serán aquellos que realicen actos de dirección o de administración en nombre del patrón. Los actos que realicen los representantes del patrón obligan a éste como si él personalmente los hubiere realizado.



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 4 establece: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizados por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

### **2.2.2. Intermediarios**

La figura de intermediario se perfila como el elemento de conexión entre la oferta y la demanda de trabajadores. Se trata de pequeños, medianos o grandes empresarios, que tienen mucha presencia cuando los patronos requieren grandes volúmenes de trabajo por cortos períodos de tiempo, como por ejemplo cuando se trata de hacer limpiezas de los cultivos, o sobre todo, para la cosecha cuando ésta deba de hacerse a mano.

Estos intermediarios llegan a saber, con más o menos precisión, los lugares donde se producirán las demandas de trabajo y los volúmenes requeridos; conocen los lugares, residencia de los trabajadores o los sitios donde suelen reunirse. La ubicación de los trabajadores es más sencilla cuando ellos residen en zonas urbanas, por lo general, éstos viven concentrados en los barrios periféricos de las ciudades o en los poblados pequeños o medianos. El intermediario también conoce aptitudes, habilidades y



especialidades de los trabajadores. También domina cabalmente el trabajo que desempeña.

El intermediario obtiene, por cada trabajador colocado, una cierta cantidad de dinero, que puede ser reducida del salario del obrero o puede ser una comisión cancelada por el patrono, por el servicio que le es prestado, o una combinación de las dos cosas. El trabajador, en determinadas ocasiones, debe pagar también al contratista el costo del transporte.

Esta aparición y generalización del intermediario tiene una serie de aplicaciones para los asalariados y también para los patronos. En primer lugar, se produce un distanciamiento social entre las clases, dispersando las responsabilidades. En segundo lugar, la intermediación toma poder porque reduce el número de demandantes de la fuerza de trabajo; el intermediario tendrá la posibilidad de selección según varios criterios. En tercer lugar, y este es un aspecto bien importante, como los intermediarios se mueven, primero localmente, y luego por zonas alejadas y con ellos su obreros, debe imponerse, en consecuencia, una tendencia a la igualdad de los salarios de trabajadores agrícolas, allí donde aquellos tengan presencia.

Intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que preste sus servicios a un patrón (no responde en casos de conflictos entre patrón y trabajador, el patrón es el que debe indemnizar).



Intermediario, es un sujeto que con sus propios trabajadores se aprovecha de la prestación de servicios (por parte del empleador). Sus relaciones son de tipo civil o mercantil, esto se hace para lograr ahorros laborales, es decir, que con el sistema del intermediario el servicio laboral le resulta más económico al empleador que si él (empleador) tuviera en su propia nómina a los trabajadores. En estos casos, el empleador será solidariamente responsable de las cargas que tenga el intermediario producto de su relación con los trabajadores.

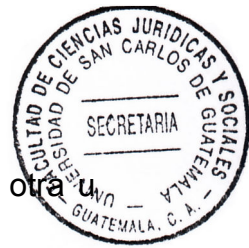
Con respecto a la figura del intermediario ha surgido una extensa discusión entre Caldera y Guzmán. **Caldera** expresa: “Intermediario en la persona que se halla colocado entre un patrono y uno o varios trabajador; mientras que **Guzmán** considera que: el intermediario tiene carácter de patrono por contratar los servicios de uno o más trabajadores, por lo que piensa que es ilegal el trafico de mano de obra; es por ello que el intermediario responderá solidariamente con el patrono cualquier violación a las garantías mínimas del trabajador.”<sup>14</sup>

Intermediario, es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, de los reglamentos y de las disposiciones de previsión social. La

---

<sup>14</sup> Caldera, Rafael. **Derecho de trabajo**. Pág. 52





función del intermediario consiste en contratar o intervenir en la contratación de otras personas para que presten servicios a un patrón.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 5 establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables...”

### **2.2.3. Trabajadores de confianza**

La expresión empleados de confianza fue utilizada por primera vez en el proyecto de la jornada legal de trabajo presentado en la conferencia de la Organización Internacional de Trabajo que se llevó a cabo en Washington en 1919. Se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza eran los altos empleados que tenían a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran al tanto de los secretos de la empresa.

Los trabajadores de confianza han adquirido un status jurídico cada vez más sólido, ello se debe a los servicios que prestan en la administración pública y a la función que



desempeñan como funcionarios incorporados por el poder ejecutivo y las dependencias del Estado.

Se entiende por trabajador de confianza aquél cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.

Trabajador de confianza es aquél que realiza funciones de dirección, vigilancia, dirección y fiscalización, cuando tengan carácter general o bien trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

"Para determinar el significado de este término, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Sin duda que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el ejecutivo federal, la confianza resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias".<sup>15</sup>

El trabajador de confianza no realiza un trabajo especial, sino que existe una relación especial entre patrono y trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. Pero un trabajador de confianza puede ser menor, mujer, artista, deportista, piloto y desempeñar cualquier otra actividad.

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 158.



En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un grado mayor de responsabilidades en relación a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrono.

Se entiende como trabajador de dirección y confianza, aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados.

Los trabajadores de dirección y confianza actúan como representantes del patrono o empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados, obligan al empleador o patrono, tal como lo establece el Código del Trabajo.

Los trabajadores de dirección y confianza, tienen un tratamiento diferente, especialmente en lo relacionado con la jornada de trabajo, pues a este tipo de trabajadores, no se les aplica la jornada máxima. Si las condiciones de trabajo así lo exigen, el trabajador de dirección y confianza, deberá trabajar más de la jornada legal, pues estando la empresa bajo su responsabilidad, no pueden ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia.



Los trabajadores de dirección y confianza pueden pertenecer a un sindicato pero ~~no~~ pueden formar parte de las juntas directivas de los sindicatos.

Dentro de una empresa ellos realizan las siguientes funciones:

- Funciones de los trabajadores de confianza: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización.
- Prohibiciones a los trabajadores de confianza: formar parte de un sindicato, ser representante de los trabajadores y participar en las utilidades.

El Artículo 351 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece: "...Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa."



Los principales sujetos del derecho de trabajo son: el patrono y el trabajador, aunque también existen los sujetos auxiliares, quienes vienen a coadyuvar en el desarrollo de la relación laboral.

De la existente relación laboral entre patrono y trabajador surgen derechos y obligaciones legalmente constituidas, las cuales deben ser respetadas y cumplidas por los sujetos anteriormente mencionados.

Los sujetos laborales pueden constituirse en la relación laboral en forma individual o colectiva, sin perder sus derechos mínimos e irrenunciables correspondiéndoles de manera individual, aceptando la superación de los mismos percibiéndolos individualmente.



## CAPÍTULO III

### 3. Derechos laborales

Son todas aquellas garantías que establecen la legislación laboral, en forma detallada y que vienen a beneficiar tanto al patrono como al trabajador.

Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse; entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado



tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

### **3.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables**

Sólo es posible referirse a los derechos laborales si se tiene conciencia de que éstos surgen y se ejercen mediante las relaciones sociales de producción, que se generan entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo.

Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos: a) el dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible, y b), el trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a éste. Esta relación antagónica se denomina relación capital – trabajo y ha evolucionado a través de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o relaciones laborales.



Con el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción se generan nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, ante lo cual diversos grupos de trabajadores organizan luchas colectivas que culminan con el establecimiento de normas de las relaciones laborales. Éstas a su vez benefician a los empleadores en el sentido de que propician condiciones más favorables para el rendimiento, reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, lo cual favorece el incremento de la productividad. Paralelamente al reconocimiento de estas normas y condiciones mínimas en que se establecen las relaciones laborales, surge la necesidad de la participación del Estado en la regulación y observancia de las normas, además de entidades colectivas que representen los intereses de los trabajadores ante los intereses del capital y de los poderes públicos.

La protección de los derechos por parte de los poderes públicos se logra mediante una serie de instrumentos, mecanismos y políticas sociales que expresan la voluntad del Estado y los diversos intereses que representa de regular y establecer pautas y procedimientos en forma explícita para favorecer el cumplimiento y ejercicio de determinados derechos y regulaciones.

Una buena parte del contrato de trabajo está conformada por una serie de puntos señalados por normas jurídicas externas al propio contrato. Dichas normas establecen todo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, considerados como la parte débil en el contrato, cuyo desconocimiento o reducción no puede ser materia de negociación en ningún caso.



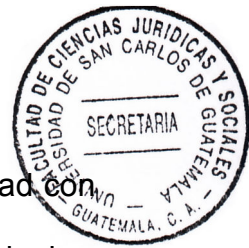


En el escenario del ejercicio de la autonomía de la voluntad todo puede disponerse, menos, aquello que no es disponible, dentro de lo cual se encuentran los derechos irrenunciables de los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados por ninguno de los contratantes ni por el mutuo acuerdo de ambos. Por otra parte, existen también ciertas garantías mínimas que tampoco pueden ser desconocidas por los contratantes.

Los derechos irrenunciables y las garantías mínimas son verdaderos diques que contienen la avalancha de las voluntades libres, escollos que permanecen imperturbables ante el consentimiento de las partes, hitos que la ley fija de manera indeleble en el contrato mismo. Parece ser claro y evidente que las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser desconocidos o cercenados dentro del proceso de negociación que conduce al contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, ya que de hacerlo, el acuerdo así alcanzado, pese a emanar de las voluntades de las partes, no gozaría de validez en derecho. El desconocimiento de los límites impuestos a la autonomía de la voluntad, no puede ser remediado con la mera invocación de que obedece al libre acuerdo de las partes.

### **3.1.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales**

Según el inciso b, del Considerando IV del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, esas garantías sociales mínimas o derechos mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y



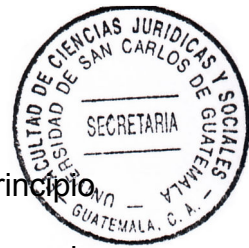
llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Este principio se explica tomando en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral.

Podemos citar como ejemplo de estas garantías: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) los límites máximos de las jornadas de trabajo; c) la obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial; d) la obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado; e) la obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo, en moneda de curso legal; etc.

### **3.1.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables**

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los



destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”<sup>16</sup>

Por eso, se establece que estos derechos son irrenunciables, porque no dependen de la voluntad del trabajador al aceptar o renunciar a las garantías mínimas establecidas. Por consiguiente, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefinidamente en el tiempo, ya que ello constituiría una total incertidumbre para el empleador, quien todo el tiempo estaría expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo.

“El obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se

---

<sup>16</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Pág. 238



ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación **lo libremente querido es lo justo contractual**, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad”<sup>17</sup>.

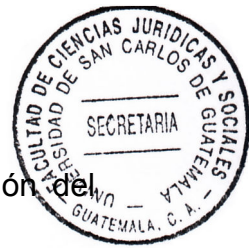
La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 **La irrenunciabilidad de los derechos laborales**. “Los derechos consignados en esta ocasión son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas Ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

### **3.1.3. Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 contiene la base legal de los **derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo**, en el cual

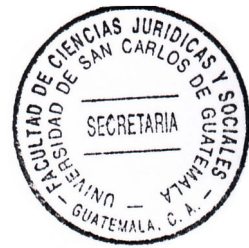
---

<sup>17</sup> Unsain, Alejandro M. **Legislación del trabajo**. Pág. 154



se establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, siendo los siguientes:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;



f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

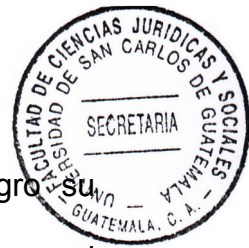
Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a recibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;



- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se



le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su salud o su vida, o que ponga en peligro su embarazo o su lactancia. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a un menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;





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



no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

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



### **3.1.4. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca**

#### **3.1.4.1. Libre elección del trabajo y condiciones económicas satisfactorias**

Este derecho consiste en que el Estado a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza que el único límite existente para el desarrollo pleno de este principio, será el de las prohibiciones que distintas leyes laborales establezcan en cuanto a la forma de ejercicio o desempeño de ciertas actividades de trabajo.

#### **3.1.4.2. Salario**

Remuneración monetaria o en especie por la prestación de trabajo en una empresa.

Los salarios se pactan entre el patrono o empleador y el trabajador o empleado, de común acuerdo, bilateralmente; o son objeto de convenio colectivo.

En un sentido amplio salario es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo toda los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los honorarios profesionales.



“Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado.”<sup>18</sup>

El salario, constituye un ingreso económico, por medio del cual el trabajador satisface sus necesidades alimenticias de él y de su familia y de aquella persona que dependa económicamente de él; por lo mismo, éste es reconocido en la doctrina y en la legislación, como fuente principal de vida del trabajador.

Podemos decir en síntesis que el salario es: la remuneración por lo general en moneda de curso legal, la cual es fijada entre patrono y trabajador, en compensación a la relación laboral prestada.

#### **3.1.4.2.1. Base legal**

El Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece 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....”

---

<sup>18</sup> Capitán, Henry. **Vocabulario jurídico**. Pág. 498.



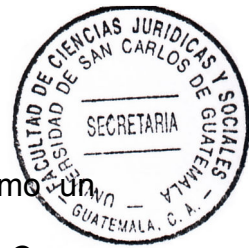
### 3.1.4.2.2. Principios generales del salario

- a) **Principio de igualdad:** Éste es de naturaleza constitucional, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal c); y en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 89, 2do. párrafo, el cual establece: “...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...”

Se contempla en la doctrina jurídica que a nivel internacional, este principio tiene un ámbito de validez mundial; dicho principio se encuentra establecido en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, normando que la persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

- b) **Principio de suficiencia:** Se hace referencia con este principio, a que toda la familia del trabajador debe poder sobrevivir con el salario que él devengue de su trabajo, subsistiendo con sus necesidades mínimas.

Según lo estipula la legislación laboral guatemalteca al hablar de alimentación, se refiere a: alimento, vestuario, vivienda, educación, recreación, medicina, tanto para el trabajador como para las personas que dependan económicamente de él.



c) **Principio de crédito alimenticio:** La legislación laboral lo contempla como un sistema de protección al trabajador, frente a su patrono y frente a terceros. Como dijimos anteriormente, el salario es la contraprestación en el contrato de trabajo, cuya obligación de pago le corresponde al patrono, y este salario tiene como fin primordial la alimentación del trabajador y de su familia.

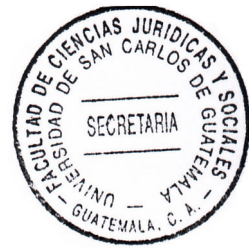
La legislación laboral y civil guatemalteca, establecen que por su carácter alimenticio gozan de la categoría de crédito de primera clase, en los concursos necesarios de acreedores, tutelando de esta forma al trabajador y a su familia.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 101 establece: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles...”



- d) Principio de intangibilidad:** Con este principio se persigue el máximo de seguridad y garantía a la entrega de salario de los trabajadores en forma completa, con un mínimo de descuentos. Por lo que se pretende con este principio, que el salario del trabajador no sea sujeto a descuentos o embargos que tiendan a reducir los ingresos familiares y a aumentar el empobrecimiento de cada uno de los trabajadores.
- e) Principio de autonomía:** Consiste en que el patrono con el trabajador establecen desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que percibirá el trabajador, el cual correrá a cargo del patrono. Sin embargo, el patrono tiene como límite de fijación del salario, el monto de salario mínimo estipulado en ley. Asimismo, se fijará la fecha o período en que se hará efectivo dicho pago.
- f) Principio de justicia:** En este principio se tiene presente, que en la relación laboral que se entable entre patrono y trabajador, el patrono no debe sujetarse sólo al salario mínimo, sino que éste puede establecer un salario mayor al señalado en ley, cuando considere una mejora según el tiempo, lugar y forma de realización del servicio.

En la legislación laboral guatemalteca, se consideran garantías mínimas e irrenunciables, porque el patrono debe respetarlas y cumplirlas; sin embargo, éstas pueden ser modificadas por el patrono cuando beneficien claramente al trabajador.



### 3.1.4.3. Salario mínimo

“Es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza a este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes.”<sup>19</sup>

“Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.”<sup>20</sup>

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 103 establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita

---

<sup>19</sup> Smith y Ariselva Álvaro, Ruiz Durán. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas.** Pág. 95.

<sup>20</sup> [www.definición.org/salario-mínimo](http://www.definición.org/salario-mínimo) -5k- (20/09/ 2008).





satisfacer sus deberes como jefe de familia...”

Como su nombre lo dice, es lo mínimo que un trabajador puede ganar en Guatemala, aunque muchos empleadores lo manipulan a la inversa y lo toman cómo el máximo que deben pagar al trabajador, pero hay que tener claro que para el presente año, nadie en Guatemala puede ganar menos de los salarios mínimos fijados, por una jornada de trabajo, según se establece en los Artículos 1 y 2 del Acuerdo Gubernativo número 398-2008, los cuales contienen:

**Para actividades agrícolas** (en fincas): cincuenta y dos quetzales (Q.52.00) para salarios en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, equivalente a seis quetzales con cincuenta centavos por hora (Q.6.50).

**Para actividades no agrícolas** (excepto las empresas que se desempeñan en la rama de actividad exportadora y de maquila): cincuenta y dos quetzales (Q.52.00) diarios, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna, equivalente a seis quetzales con cincuenta centavos por hora (Q.6.50).

**Para la actividad exportadora y de maquila** (las reguladas en el Decreto Número. 29-89 del Congreso de la República) cuarenta y siete quetzales con setenta y cinco centavos (Q 47.75) diarios, en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a las jornadas mixta o nocturna.



A los salarios mínimos fijados debe sumarse la bonificación incentivo de conformidad con el decreto número 37-2001 del Congreso de la República, que es de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) mensuales.

Ningún patrono puede pagar salarios por debajo del mínimo, pues de lo contrario puede ser sujeto de una multa que será impuesta por los tribunales de trabajo y previsión social, la que debe oscilar entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas, según lo establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 272, literal c).

Podemos decir que el salario mínimo, no sólo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo, sino un producto de la lucha de los trabajadores por buscar una vida mejor para él y para los que dependen económicamente de él.

#### **3.1.4.3.1. Protección legal del salario**

Éste se ha tratado de proteger mediante disposiciones legales, que privan al trabajador de aceptar cualquier otro salario inferior al fijado como mínimo y al patrono lo obligan a cumplir lo establecido en ley.

Estas disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, las cuales dependerán de la persona o entidad; siendo las siguientes:



- **Frente al empleador:** Éstas persiguen asegurar la fijación periódica del salario en el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etc.; asimismo destaca la fijación de los salarios mínimos, normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula lo referente a este punto, en el Artículo 103 establece que es el salario mínimo; Artículo 105 referente a la Comisión Nacional del Salario y a la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos y su integración; el Artículo 106 regula los requisitos para ser miembro de una comisión paritaria del salario mínimo; el Artículo 108 establece el procedimiento de integración de la comisión paritaria de salarios mínimos; en el Artículo 110 se establece las atribuciones que le corresponden a la comisión paritaria del salario; del Artículo 111 al 115 se regula el procedimiento que se lleva a cabo para la fijación y revisión del salario mínimo.

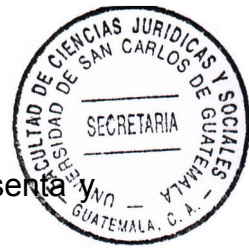
Asimismo, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 92 establece que: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste...y el Artículo 95 señala que: Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o



inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios...”

De igual forma, en el ordenamiento legal anteriormente citado, en el Artículo 60, se establece que: “El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa;...Además, debe contener: e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique...el Artículo 62 regula que: Se prohíbe a los patronos: f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por ley;...”

- **Frente a acreedores del trabajador:** En esta disposición, el legislador estableció límites de embargo máximo del salario, lo que se encuentra regulado en el Artículo 96 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el cual regula: “Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos

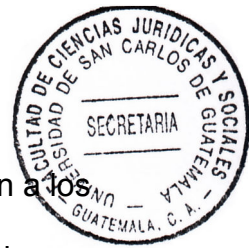


quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Cogido de Trabajo, en su Artículo 97 establece que: “No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

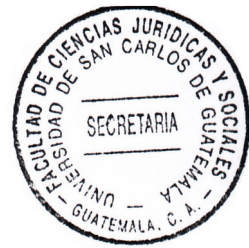
Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el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

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este Artículo y en la proporción del citado Artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones”.



- **Frente a acreedores del empleador:** Consiste en los pagos que corresponden a los trabajadores cuando cesan de trabajar, lo que representa una acreeduría para la empresa. La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo este cobro, la cual se encuentra regulada en los Artículos 101 y 426 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.
  
- **Frente al mismo trabajador:** Esta disposición protege al trabajador de sus mismas acciones, si éstas son cometidas por desconocimiento o irresponsabilidad. Entre ellas, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el Artículo 100 establece: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador....”. Asimismo, el Artículo 95 del mismo cuerpo legal, estipula: “.....Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o bebidas alcohólicas u otro análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.”

También encontramos otros Artículos que contienen esta misma disposición, como lo son: Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 85 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.



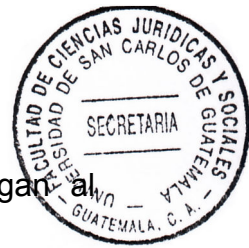
### **3.1.4.3.2. Todo trabajador será equitativamente remunerado**

Por regla general, este principio establece que todo trabajador debe ser equitativamente remunerado; sin embargo, admite algunas excepciones claramente calificadas dentro de lo estipulado en ley.

Entre las excepciones tenemos dentro del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el Artículo 63, literal e), que regula: “...son obligaciones de los trabajadores prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;...” El Artículo 121, segundo párrafo, señala: “...No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

### **3.1.4.3.3. Igualdad de salario**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 89, segundo párrafo, establece: “...A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también igual es,



corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria...”

#### **3.1.4.3.4. Inembargabilidad de salario**

Salvo, lo establecido en la ley, el salario no podrá embargarse ni retenerse. Asimismo, esta protección de inembargabilidad se extiende hacia los implementos personales de trabajo del trabajador, pues se sabe que éstos son indispensables para el desarrollo de la labor.

#### **3.1.4.3.5. Fijación periódica del salario**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 103 establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola...”





### **3.1.4.3.6. Procedimiento para la fijación del salario mínimo**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en los Artículos del 105 al 115, su contenido regula el desarrollo del procedimiento que debe llevarse a cabo para la fijación del salario mínimo. El cual se realiza de la siguiente forma:

- I) Aprobación del orden de prioridades: Esta es la función primordial de la Comisión Nacional del Salario, recomendar razonadamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las actividades a las que deben darse prioridad en la fijación del salario mínimo, tomando en cuenta: el número de trabajadores, salarios prevalecientes, existencia de pactos colectivos de condiciones de trabajo, número de empresas, distribución territorial, etcétera (Art. 105 C.T.).
  
- II) Estudio económico del departamento nacional de salarios: Se encarga de elaborar los estudios que son discutidos y aprobados en la Comisión Nacional del Salario. El contenido de dichos estudios es la descripción de la actividad económica que corresponda, su desarrollo, características, tendencias, producción, empleo, número de establecimientos y leyes que las afectan, bases legales (Art. 105 C.T.).
  
- III) Aprobación del orden de prioridades y del estudio económico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: El Ministerio debe estudiar las recomendaciones



hechos por la Comisión Nacional del Salario, aprobando las recomendaciones efectuando las enmiendas que estime pertinentes (Art. 105 C.T.).

- IV) Convocatoria e integración de las Comisiones Paritarias: El Código de Trabajo señala que los patrones y trabajadores que han de integrar las Comisiones Paritarias deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo dentro de los primeros veinte (20) días del mes de enero de cada año. Sin embargo, previo el nombramiento de los integrantes de cada comisión, debe hacerse la convocatoria mediante aviso que debe publicarse dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación. Dentro de los ocho (8) días siguientes a la última publicación del aviso, patronos y trabajadores deben elegir a las personas que han de representarlos en cada Comisión Paritaria y proponerlos ante el Ministerio de Trabajo, para ser finalmente nombrados en forma oficial por medio de un Acuerdo (Art. 106, 107 y 108 C.T.).
- V) Informe de la Comisión Paritaria de Salarios Mínimos: La Comisión Paritaria, después de varias deliberaciones y discusiones realizadas en distintas sesiones, elabora el informe final que contiene la recomendación del salario mínimo que debe regir en la actividad económica de que se trate. Dicho informe debe hacerse en forma razonada y estar suscrito por todos sus miembros, aunque alguno salvare su voto, caso en el que deberá razonarse el voto. Dicho informe se rinde ante la Comisión Nacional del Salario, dentro de un término que no está establecido en la ley. En la práctica se han fijado términos hasta de sesenta días (Art. 112 C.T.).



- VI) Dictamen de la Comisión Nacional del Salario: Dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción del informe de cada Comisión Paritaria, la Comisión Nacional del Salario, debe rendir un dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual organiza los salarios mínimos por actividad económica. Se envía copia de ese dictamen a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Art. 112 C.T.).
- VII) Observaciones de la Junta Monetaria y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Ambas instituciones plantean observaciones a las nuevas cuantías de salarios mínimos, dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días. Si transcurre ese plazo y no se hacen sus observaciones, no impide al Ministerio de Trabajo y Previsión Social resolver lo procedente (Art. 112 C.T.).
- VIII) Emisión del Acuerdo Gubernativo: El Organismo Ejecutivo a través del Ministerio correspondiente, elabora el estudio correspondiente y somete a la consideración del Presidente de la República, para aprobación y firma (Art. 113 C.T.).
- IX) Publicación y entrada en vigencia: El Acuerdo Gubernativo debe publicarse en el Diario Oficial. El nuevo salario mínimo debe regir durante el año siguiente a partir de los dos (2) meses posteriores a la fecha de promulgación del Acuerdo, la cual se entiende que es el día de la publicación (Art. 114 C.T.).



X) Revisión: Esta fase se da, tanto para elevar o disminuir el salario, es decir, es una forma de impugnación. Al ser planteada, debe fundamentarse en hechos y datos fehacientes y acompañar los estudios y pruebas que correspondan. Debe ir suscrito por un mínimo de diez (10) patronos o veinticinco (25) trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial. El término para plantear esta solicitud es de cuatro (4) meses a partir de la fecha en que el Acuerdo Gubernativo entro en vigencia.

#### **3.1.4.4. Aguinaldo**

“Es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades. Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple pacto entre el beneficiario y el beneficiado. Aunque no es parte de la ley en la mayoría de los países, se acostumbra a darse un aguinaldo para la fiesta católica de Navidad o las Fiestas Patrias.”<sup>21</sup>

Esta prestación en Guatemala fue creada en 1965, durante el gobierno de Enrique Peralta Azurdia, y tenía la intención de dotar de recursos económicos a los trabajadores para que celebraran las fiestas de fin de año. Nació como parte de un enfoque social compensatorio para los trabajadores, explica Luis Linares, ex ministro de trabajo y actual secretario ejecutivo de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales.

---

<sup>21</sup> [www.es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo-25k](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo-25k) (28/09/08).

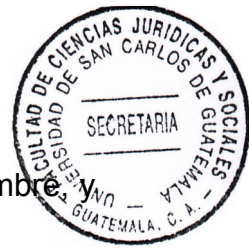


Esta función se lee claramente en uno de los considerandos del Decreto Ley número 389, que da vida a dicha prestación. En éste se lee: “(Tomando en cuenta que)... las tradicionales festividades de Navidad causan gastos extraordinarios, y su celebración, de carácter universal, contribuye a fortalecer los vínculos familiares y sociales, por lo que debe proporcionarse a los trabajadores una ayuda económica para dicha celebración.”

Pero este pago, pese a que legalmente deben recibirlo todos los empleados públicos y privados, no llega a un alto porcentaje de los guatemaltecos. Manuel Pablo Quino, de la Central General de Trabajadores de Guatemala, dice que hay patronos, sobre todo en el campo, que no lo hacen efectivo, y que otros no lo dan completo o lo dan después de la Navidad. Para los que lo reciben, es un buen logro. Por tradición a la palabra aguinaldo se deriva de la palabra celta giman, que quiere decir regalo de Año Nuevo.

Esta tradición se ha convertido en disposición legal obligatoria y se encuentra estipulada en el Decreto 76-78 del Congreso de la República, que contiene la Ley Reguladora del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

Ésta, ordena que todo patrono debe otorgar anualmente a sus trabajadores en concepto de aguinaldo el ciento por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que devenguen por un año de servicios continuos. También cita que esta prestación debe darse de manera proporcional a los empleados que no hayan laborado durante un año completo.

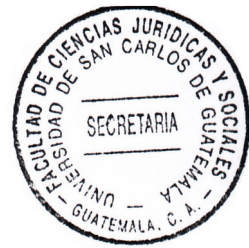


El cincuenta (50) por ciento deberá pagarse durante la primera quincena de diciembre y el resto, en la segunda quincena de enero del año siguiente.

#### **3.1.4.4.1. Base legal**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, literal j), establece la: “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

El Decreto 76-78 del Congreso de la República, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, en su Artículo 2, regula que: “La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el ciento por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.”



### 3.1.4.5. Jornadas de trabajo

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

Inicialmente la lucha por una jornada justa de trabajo, se llevó a cabo por trabajadores ingleses durante el proceso de la Revolución Industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se les obligaba a trabajar y a prestar sus servicios hasta dieciséis horas diarias, sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias, ni al descanso del séptimo día.

La jornada de trabajo se clasifica en ordinaria y extraordinaria. **Ordinaria**, es aquella que la ley señala el límite que el trabajador debe pasar bajo las órdenes del patrono. **Extraordinaria**, es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo órdenes del patrono adicional a la jornada ordinaria, ya sea en casos excepcionales o no.

**La jornada ordinaria** de trabajo, se subdivide en: a) Trabajo efectivo diurno: éste no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario; b) Trabajo efectivo nocturno: éste no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y



seis horas a la semana; c) Trabajo efectivo mixto: no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana.

Se considera **jornada extraordinaria**, todo trabajo realizado fuera de las jornadas ordinarias, ésta debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios recibidos por el trabajador. Todo trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan arriba para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento (50%) mas de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 124 establece que: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo...”





#### **3.1.4.6. Día de descanso**

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada cinco o seis días laborados, quedando los trabajadores obligados a no laborar el día que descansen, porque si lo llegaran a trabajar este deberá pagarse como tiempo extraordinario.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal h) establece que: Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis (6) días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.”

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 126 regula que: “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...”

#### **3.1.4.7. Vacaciones**

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones pagadas después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince (15) días hábiles. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya gozado por cesar en su trabajo, cualquiera que haya sido la causa. Cuando el trabajador cese



en su trabajo cualquiera que fuere 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 al tiempo de servicio.

Para calcular el salario que el trabajador debe percibir por motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las vacaciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él en los últimos tres meses, si el beneficiado presta sus servicios a una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos.

Las vacaciones es un período de descanso remunerado que se le da al trabajador, sin que éste labore.

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

Existen varios criterios al respecto:

a) Por el trabajo realizado: Aquí prevalece la actividad económica que se realiza, pues así dependerá el tiempo de descanso vacacional a que el trabajador tiene derecho. Sin embargo, en la actualidad todo trabajador sin excepción alguna, tiene derecho a un



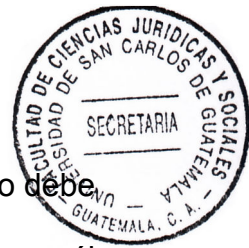
período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince (15) días hábiles.

b) Antigüedad del trabajador: Es considerado como un incentivo para el trabajador por el tiempo laborado, por lo que la empresa amplía el tiempo de vacaciones para un mejor descanso.

#### **3.1.4.7.1. Base Legal**

El Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en su Artículo 130, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, supera a la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que su contenido uniforma el período de vacaciones, estipulando un período de quince (15) días para todo trabajador, así como le proporciona el derecho de reclamar el pago en efectivo de los últimos cinco años, cuando éstas son omitidas por el patrono.

El Artículo 131 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula que: “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 hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.



Asimismo, el Artículo 132 del mismo cuerpo legal, establece que: “El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta (60) 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.”

El Artículo 133 de la misma ley, señala 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 otra persona durante el periodo 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 el tiempo de servicio.”



### 3.2. Convenios sobre derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptados y ratificados por Guatemala

#### 3.2.1. Convenio

“Pacto, acuerdo entre personas, instituciones, organizaciones, etc.”<sup>22</sup>.

#### 3.2.2. Convenio número 26 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el treinta de mayo de mil novecientos veintiocho en su undécima reunión; adopta, con fecha dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho el **Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928**, y que será sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Éste fue ratificado por Guatemala, el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta. El cual versa sobre la obligación, que tienen todos los miembros integrantes de la Organización Internacional de Trabajo, de establecer y mantener métodos que permitan

---

<sup>22</sup> Diccionario de la Lengua Española. Pág. 183



la fijación del salario mínimo, siendo de carácter obligatorio para toda entidad contratante.

### 3.2.3. Convenio número 87 de la Organización Internacional de Trabajo

El diecisiete de junio de mil novecientos cuarenta y ocho, fue congregada La Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo en la ciudad de San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, en donde se llevó a cabo la creación de: **El Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948**, el que a su vez fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho. Fue ratificado por Guatemala, el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta.

Su contenido esencial contempla que los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.



### 3.2.4. Convenio número 89 de la Organización Internacional de Trabajo

El diecisiete de junio de mil novecientos cuarenta y ocho, la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, se reunieron en la ciudad de San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, fecha en la cual se crea el **Convenio sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria, 1948.**

Dicho convenio tuvo varias revisiones, siendo la primera en 1919; la segunda en 1934 y la última el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho. El contenido de este convenio es aplicable a todos los países miembros, en cuyo contenido señala la prohibición que se les hace a los empleadores a no contratar a mujeres en trabajos nocturnos sin distinción alguna entre ellas, salvo, cuando que en ella laboren solo miembros de su misma familia.

### 3.2.5. Convenio número 90 de la Organización Internacional de Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el diecisiete de junio de mil novecientos cuarenta y ocho en su trigésima primera reunión, crean el: **Convenio sobre el Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria 1948.** Adopta el carácter de



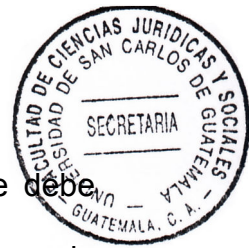
convenio ya revisado el diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho; y entra en vigor el doce de junio de mil novecientos cincuenta y dos.

El contenido del presente convenio, se refiere a la prohibición que se les hace a los patronos de no contratar a jóvenes menores de dieciocho años en trabajos nocturnos, sin embargo, se podrá contratar a menores que tengan dieciséis años en actividades nocturnas cuando sea en vía de aprendizaje y de la formación profesional que se trabaje en forma continua. Además, establece que el Estado puede permitir el trabajo nocturno de los que tengan de dieciséis a dieciocho años en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

### **3.2.6. Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ocho de junio de mil novecientos cuarenta y nueve en su trigésima segunda reunión; adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la Protección del Salario, 1949**. Fue ratificado por Guatemala, el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos.



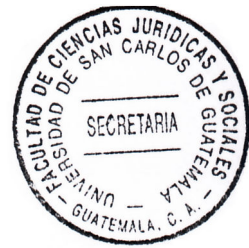


En este convenio se define el término salario, como aquella remuneración que debe pagarse en efectivo, exclusivamente en moneda de curso legal. Se establece la prohibición de los empleadores de limitar la libertad del trabajador a disponer de su salario. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

### **3.2.7. Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el seis de junio de mil novecientos cincuenta y uno en su trigésima cuarta reunión; adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura, 1951**. Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de agosto de mil novecientos sesenta y uno.

El contenido de este convenio establece la obligación que tienen los estados miembros de regular un procedimiento para la fijación del salario mínimo para actividades agrícolas, observando para tal procedimiento las diferentes ocupaciones o categorías en las diferentes empresas agrícolas.



### 3.2.8. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el seis de junio de mil novecientos cincuenta y uno, en su trigésima cuarta reunión; adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor**. Fue ratificado por Guatemala, el dos de agosto de mil novecientos sesenta y uno.

Este convenio establece que los empleadores deben basarse en el principio de igualdad al momento de remunerar a los trabajadores, es decir, a igual servicio prestado igual remuneración sin distinción de sexo.

### 3.2.9. Convenio número 101 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cuatro de junio de mil novecientos cincuenta y dos en su trigésima quinta reunión, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el



**Convenio sobre las Vacaciones Pagadas en la Agricultura, 1952.** Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de agosto de mil novecientos sesenta y uno.

Este convenio establece que los países miembros, deben establecer en su legislación laboral interna, el período de vacaciones anuales a que tendrán derecho los trabajadores en la agricultura luego de un año de servicios laborales continuos. Asimismo, en las normas legales se deberá regular la remuneración a que tendrá derecho el trabajador cuando no goce del período de vacaciones durante la existencia de la relación laboral, considerándose nulo todo acuerdo que implique el abandono o renuncia por parte del trabajador de derecho a percibir las vacaciones anuales.

### **3.2.10. Convenio número 103 de la Organización Internacional de Trabajo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cuatro de junio de mil novecientos cincuenta dos, en su trigésima quinta reunión; adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952.** El cual, con fecha siete de septiembre de mil novecientos cincuenta y cinco, entra en vigor. Fue ratificado por Guatemala, el trece de junio de mil novecientos ochenta y nueve.



El contenido de este convenio regula todo lo referente a la protección de las mujeres trabajadoras en estado de gestación. Estableciéndose el derecho a percibir un descanso en período pre y post natal, el cual será remunerado, siendo no menor de seis semanas y en todo lo posible hasta doce semanas. Asimismo, señala que los países miembros deben regular en su legislación interna, el derecho de lactancia, el cual deberá contarse como horas de trabajo laboradas y remuneradas, señalando el plazo durante el cual se otorgará éste derecho.

### **3.2.11. Convenio número 106 de la Organización Internacional de Trabajo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, en su cuadragésima reunión; adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre el Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas 1957**. Fue ratificado por Guatemala, el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve.

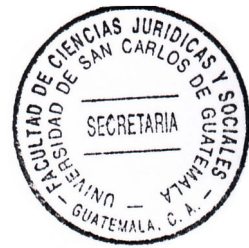
Este convenio establece que los estados miembros deben legislar en forma interna el derecho a descansar los trabajadores a un día a la semana, el cual será remunerado y se computará como jornada de trabajo.



### 3.2.12. Convenio número 118 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el seis de junio de mil novecientos sesenta y dos, en su cuadragésima sexta reunión, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, 1962**. Dicho convenio entra en vigor en veinticinco de abril de mil novecientos sesenta y cuatro. Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de noviembre de mil novecientos sesenta y tres.

En este convenio lo esencial radica en que los gobiernos pueden aceptar las obligaciones concernientes a una o varias ramas de la seguridad social siguientes: asistencia médica; prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de desempleo, y familiares, para las cuales necesitan poseer una legislación efectivamente aplicada a sus propios nacionales. Los gobiernos deberán conceder igualdad de trato a los nacionales y extranjeros para el que el Convenio esté igualmente en vigor.

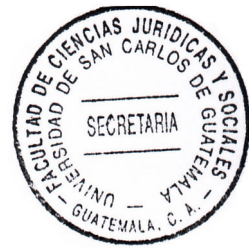


### 3.2.13. Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el tres de junio de mil novecientos setenta, en su quincuagésima cuarta reunión adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970**. Fue ratificado por Guatemala, el catorce de junio de mil novecientos ochenta y ocho.

Este convenio regula que todos los países miembros se obligan a incluir dentro de su legislación laboral un sistema de salarios mínimos que tendrán fuerza de ley, los cuales no podrán ser reducidos. Se establece que los elementos que deben tomarse en cuenta para determinar el nivel de los salarios son: a) las necesidades de los trabajadores y las de sus familias; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.





## CAPÍTULO IV

### **4. Estudio sobre la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, del departamento de Sololá.**

#### **4.1. Sector hotelero del municipio de Panajachel, departamento de Sololá**

Panajachel es un poblado del período precolombino que se encuentra emplazado en uno de los costados del río del mismo nombre. Hace mucho tiempo fue una pequeña aldea de indios Cakchiqueles. Es el punto más bulliciosos y turístico de toda Guatemala, especialmente los fines de semana y en la época seca o de verano, de noviembre a febrero.

El nombre completo de Panajachel es **San Francisco Panajachel**. Es un poblado precolombino de origen kaqchikel, asentado a un costado del río del mismo nombre y a la orilla del Lago de Atitlán. Fue escenario de la batalla final entre españoles y sus aliados los kaqchikeles, contra los tz'utujiles; asimismo, fue asentamiento de Misioneros Franciscanos, quienes fundaron un convento.

Panajachel se encuentra en el altiplano guatemalteco a 1500 metros de altura y ofrece una vista increíble de los volcanes San Pedro (3000 metros), Tolimán (3200 metros) y





Atitlán (3500 metros) que sirven de marco al Lago de Atitlán. Panajachel es también el punto de partida para visitar diferentes pueblos en los alrededores: Santiago Atitlán, Santa Catarina y San Antonio Palopó famosos por la calidad de sus tejidos.

Actualmente, el poblado está situado en medio de cafetales, jardines y parcelas de hortalizas. Es el centro turístico más importante del área, razón por la cual concentra la mayoría de hoteles, restaurantes, discotecas, centros de diversión y comercios. Es ideal para realizar compras artesanales.

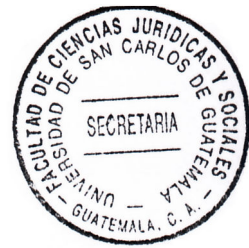
Panajachel se ha convertido en uno de los más importantes centros turísticos de la región de Atitlán, albergando actualmente veintiocho (28) hoteles de altos estándares, restaurantes lujosos y mayoritariamente, destinos para turismo conocido como de "low budget" (bajo presupuesto).

En Panajachel se concentran la mayoría de hoteles, restaurantes, centros de diversión y comercios.

"El sector hotelero comprende todos aquellos establecimientos que se dedican profesional y habitualmente a proporcionar alojamiento a las personas, mediante precio, con o sin servicios de carácter complementario"<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Mestres Soler, J. R. *Técnicas de gestión y dirección hotelera*, Pág. 1.



#### **4.2. Desarrollo del trabajo en el área hotelera en Panajachel**

En la actualidad, el municipio de Panajachel, cuenta con veinticuatro hoteles que prestan sus servicios de habitación y restaurante, a personas que visitan el lugar, ya sean éstos nacionales o extranjeros. Por lo que se hace necesaria la contratación de personal de trabajo tanto del sexo femenino como masculino.

Se contratan mujeres para trabajos o labores de recepción, limpieza y arreglo de las habitaciones, así como la preparación de alimentos y servicios de restaurantes. En el caso de trabajadores del sexo masculino, ellos son contratados para la carga de maletas, estacionamiento y vigilancia de los vehículos, mantenimiento e infraestructura del hotel y todas sus áreas verdes.

Es por ello que en el tiempo de mayor afluencia de personas que visitan el lugar (fiestas de semana santa, vacaciones escolares, fiesta de fin de año y fines de semana), se hace necesaria la contratación de más mano de obra, a los que se les llama trabajadores temporales, pues con ellos el patrono pretende ayudar a los trabajadores permanentes en sus labores, evitando con ello que se quejen o renuncien.

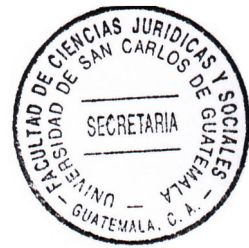
En este sector hotelero se trabaja por turnos, es decir, en diferentes horarios o en horarios rotativos. Existiendo jornadas de trabajo matutina, vespertina y mixta. Cada jornada de trabajo tiene un horario de ocho horas, iniciando el matutino a las seis horas



y culminando a las catorce horas, el vespertino inicia a las catorce horas y culmina a las veintidós horas y el nocturno de veintidós horas a seis de la mañana. Como podemos darnos cuenta al trabajo vespertino debemos considerarlo como un trabajo de jornada mixta, pues tiene horas de trabajo de la tarde y horas de la noche; sin embargo, en la jornada nocturna existe un exceso en la jornada, pues la ley permite laborar sólo seis horas, y en este sector hotelero se aumentan dos horas a esa jornada de trabajo. El trabajo desempeñado por los trabajadores de este sector, es de carácter rotativo, pues cada semana laborada el trabajador cambia de horario.

Muchos de los trabajadores que laboran en esta área hotelera, son personas que viven en los alrededores del municipio, los cuales se ven en la necesidad de trabajar fuera de su lugar de residencia, movidos por la carencia de recursos económicos del lugar donde habitan, viéndose obligados a separarse de sus familiares y a sufrir penurias mayores (mala alimentación, vivienda, etcétera).

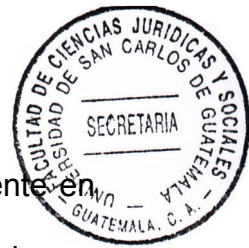
Los empleadores del sector hotelero, violan muchas de las garantías mínimas e irrenunciables contempladas en la legislación laboral a favor del trabajador, y se evidencia el incumplimiento de las normas laborales vigentes en el país al momento de no reconocérselas al trabajador que labora para ellos.



#### **4.3. Violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables**

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue la primera en introducir los derechos laborales mínimos e irrenunciables a nivel internacional. El contenido de ésta, inicia declarando que los principios fundamentales recogidos en su texto deben gozarse en todos los Estados. Entre estos principios están: a) principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos; b) el trabajo es una función social; c) todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y condiciones justas en el desarrollo de su actividad; d) todo trabajo debe gozar de las garantías que consagre la legislación de trabajo; e) a trabajo igual debe corresponder igual remuneración; f) los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

Basada en el desarrollo de los principios mencionados anteriormente, la Carta reconoce un conjunto de derechos laborales en el plano individual, entre ellos están: la libertad de trabajo, la educación para el trabajo, el salario mínimo, la inembargabilidad de las remuneraciones, la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales, la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno, el descanso semanal remunerado, el descanso en feriados, las vacaciones anuales remuneradas, la estabilidad laboral relativa.



Después de haberse expuesto lo anterior, podemos darnos cuenta que actualmente en Guatemala, sí existe una legislación laboral completa, puesto que regula las mismas garantías que la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Por ello, la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador, se puede hacer más evidente en el área hotelera de Panajachel, al analizarse en esta investigación que la parte patronal no respeta ni cumple con los derechos laborales que se establecen en la legislación de trabajo tanto a nivel nacional como internacional.

Los empleadores de este sector no se ven obligados a cumplir y reconocer las garantías mínimas del trabajador, por la poca presencia de Inspectores de Trabajo, los cuales tienen la obligación de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo vigentes en el país.

Dentro de las principales causas que el patrono invoca al momento de contratar los servicios laborales de los trabajadores bajo su dependencia son:

- **Necesidad económica-social de los trabajadores:** Debido a que ellos se ven obligados a subsistir en forma personal y familiar, venden a no muy alto precio su mano de obra a los empleadores, quienes a su vez se aprovechan de esta necesidad y contratan la mano de obra por debajo del salario mínimo vigente en el país, desconociéndoles a dichos trabajadores las garantías mínimas que la legislación laboral les otorga, provocando con ello que en forma indirecta renuncien a las mismas.



- **Escasa o falta de educación por parte de los trabajadores:** Los trabajadores tienen limitada su oportunidad de formación educativa, dada la necesidad de llevar a su casa el poco dinero que reciben, para el sustento alimenticio de ellos mismos y su familia. Por lo que, al no tener una buena educación, creen que deben vender su mano de obra barata, a lo que el empleador ofrece cierto salario, muchas veces inferior al mínimo, pero que ellos aceptan sin reparo alguno, por considerarlo suficiente. Por tanto, podemos decir que la mano de obra barata es la que se vende sin que se le reconozcan sus garantías mínimas.

En este caso particular, el único derecho que se les reconoce es el descanso a un día de trabajo, derecho que sí le reclaman al patrono, quien se los otorga en forma remunerada, manifestándoles que deberán tomarlo entre los días martes a jueves, ya que se considera que los servicios hoteleros son de mayor demanda los fines de semana.

- **Desconocimiento que poseen de la legislación laboral guatemalteca:** En esta causa, se ve reflejado que los trabajadores por la necesidad económica-social y la escasa educación que poseen, se ven afectados en cuanto al respeto y cumplimiento de sus garantías mínimas, las cuales son de carácter irrenunciable, mismas que renuncian en forma tácita al ser contratada su mano de obra. Es por ello que puedo decir que la violación a los derechos laborales mínimos que sufren esta clase de trabajadores, muchas veces es motivada por la ignorancia de las leyes laborales que los protegen y las cuales no pueden invocar para su protección.



#### **4.4. Medios para que los trabajadores no permitan la violación de sus derechos laborales mínimos e irrenunciables**

- a) Contrato de trabajo:** Según el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 18 establece que: “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 ejecutar 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 base a la definición legal anteriormente citada, podemos decir que: el principal medio que existe para evitar la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables es el contrato de trabajo, pues en él están incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social. La falta de cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea al pago de las prestaciones que determinen las diferentes leyes laborales.

Sin embargo, en la actualidad en el área hotelera de Panajachel, se omite muchas veces la celebración del contrato escrito, creyendo que al no existir documento no



subsisten las garantías mínimas reguladas en ley; aunque si bien es cierto, el contrato se considera celebrado desde el momento en que la relación se presta. Por lo que, al momento de que el trabajador entable un juicio jurídico laboral para el pago de sus prestaciones a las que tiene derecho, se tendrá como cierto lo dicho por él, si el patrono no demuestra lo contrario.

- b) Quejas:** Cualquier persona o trabajador puede comunicar a los inspectores de trabajo toda infracción que cometa el patrono en contra de los trabajadores que dependan de él, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 282 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. Por lo tanto, los trabajadores del sector hotelero, pueden irse a quejar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que envíe a un Inspector de Trabajo, que verifique el cumplimiento de las normas legales, especialmente en cuanto a las garantías mínimas e irrenunciables.
- c) Visitas por parte del Inspector General de Trabajo:** Siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el responsable de velar por el cumplimiento de los derechos laborales contenidos en la legislación de trabajo, debe cumplir con el envío de Inspectores Generales de Trabajo, para que observen y verifiquen si los patronos del sector hotelero de Panajachel, cumplen con las normas legales laborales, reconociéndoles a los trabajadores sus garantías mínimas e irrenunciables. Aunque a la presente fecha los Inspectores de Trabajo no se han hecho presentes en los





diferentes hoteles, y el Ministerio no ha resuelto nada sobre la responsabilidad en que incurren los patronos que no cumplen con las disposiciones legales laborales.

#### **4.4.1. Procedimiento para la aplicación y reconocimiento de los derechos laborales mínimos e irrenunciables**

Como se ha venido explicando en todo el desarrollo de la investigación, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, contiene un mínimo de garantías laborales, las cuales sí pueden ser superadas pero no pueden menoscabarse en su aplicación.

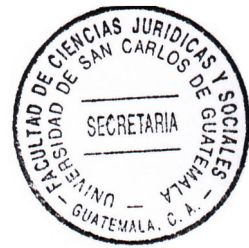
Al momento de iniciarse la relación laboral o de celebrarse un contrato de trabajo, se empieza a gozar de derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrono. Por lo que la legislación laboral establece diferentes formas en las que se pueden aplicar y respetar esas normas, estableciendo como última alternativa el planteamiento de un proceso de conocimiento, al cual se le denomina juicio ordinario laboral.

Para plantear un Juicio Ordinario Laboral, se debe haber agotado la Vía Administrativa de Conciliación. Este proceso del juicio suele darse al momento de terminada la relación laboral, el cual muchas veces es usada para el pago de las prestaciones que no fueron otorgadas durante la vigencia de la relación laboral. Dicho juicio, suele ser bastante largo, pues el patrono casi siempre utiliza recursos o medios para depurar el proceso o



desacreditar dicha relación, sin embargo, cuando los derechos realmente son válidos, el juez suele dictar una sentencia favorable para el trabajador. En todo caso cabe resaltar aquí la importancia de que se respeten las garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera de Panajachel.



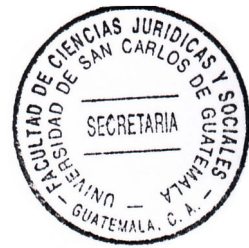


## CONCLUSIONES

1. La contratación de la mano de obra de los trabajadores del área hotelera de Panajachel, se da sin la celebración previa de un contrato escrito, creyéndose que así no se otorga el reconocimiento de las prestaciones de ley.
2. Por la falta de educación y por la situación precaria socio-económica de los trabajadores del sector hotelero, se hace más evidente la violación que hace el patrono de no reconocer las garantías laborales mínimas a que tienen derecho de percibir; logrando así que los trabajadores renuncien en forma tácita a ellas.
3. El Convenio número 103, de la Organización Internacional de Trabajo, establece que deberá reconocérsele el tiempo prenatal y postnatal a la mujer embarazada, lo que actualmente no es cumplido ni respetado por el patrono, puesto que el patrono del área hotelera al tener conocimiento de que una o varias de sus trabajadoras se encuentran en estado de gestación las despide sin causa justificada, demostrando así la negativa que tiene de pagar el tiempo de descanso legalmente establecido.



4. El patrono le impone a los trabajadores del área hotelera una jornada de trabajo mayor a la señalada en la ley, sin reconocerles en ningún momento el pago de lo que se consideran horas extras laboradas. Por ello, se comprueba que el desconocimiento que tienen dichos trabajadores de las leyes laborales que los protegen, es un pilar fundamental que permite que ellos callen ante tal arbitrariedad.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Inspector General de Trabajo se haga presente en los diferentes hoteles de Panajachel, para verificar si se otorgan las prestaciones de ley, y prevenir al patrono sobre la responsabilidad en que incurre sino cumple con las normas laborales establecidas.
2. Por ser el Ministerio de Trabajo la entidad encargada de proteger los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrono, debe realizar de una manera clara, sencilla y de fácil comprensión cursos, capacitaciones y entregar folletos, trifolios, carteles, Códigos de Trabajo y demás material de apoyo, que sirva para el conocimiento y respeto a los diferentes derechos laborales mínimos, al momento de encontrarse frente a un despido injustificado, y con quién pueden avocarse a solicitar ayuda y asesoría legal.
3. Crear programas educativos dirigidos a los trabajadores, en los cuales se divulguen las garantías sociales mínimas que forman parte del derecho laboral, a nivel municipal, departamental y nacional, a través del Ministerio de Trabajo, el cual deberá utilizar el idioma o dialecto que se hable en el lugar.

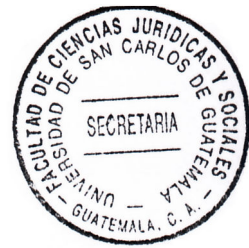




**ANEXO**







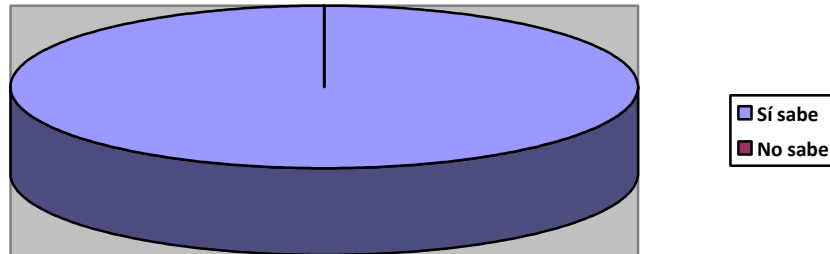
- **Investigación de campo**

Se realizó un cuestionario que consta de catorce preguntas directas, dirigidas a cien trabajadores que laboran en el sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, departamento de Sololá.

De conformidad con el desarrollo del marco teórico y la realización de la encuesta, se determina que según la hipótesis planteada, ésta es comprobable; dado que sí son violados los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del área hotelera de Panajachel. Siendo las causas principales que motivan dicha violación las siguientes: Situación socio-económica precaria del lugar donde residen, desconocimiento de la legislación laboral que protegen sus derechos y la poca educación en la que se desarrollan.

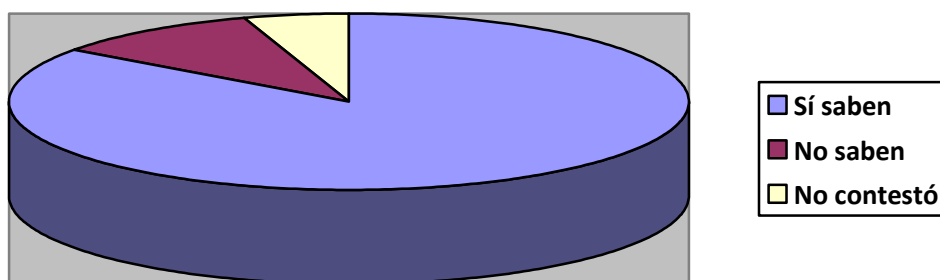
En éste apartado de la tesis, se desarrollan los resultados estadísticos que fueron producto de la investigación de campo.

**Pregunta No. 1** ¿Sabe, usted, que tiene derechos laborales mínimos e irrenunciables?



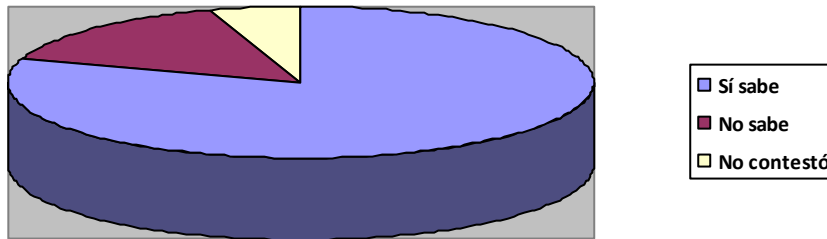
**Respuesta:** Se puede observar que del número de trabajadores del área hotelera que fueron encuestados el 100% si sabe que tienen derechos laborales mínimos e irrenunciables.

**Pregunta No.2** ¿Sabe usted, qué significa irrenunciabilidad?



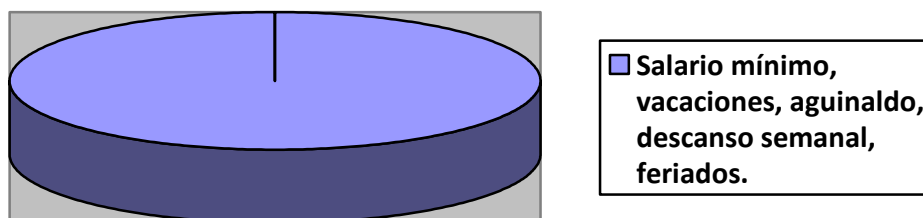
**Respuesta:** El 85% de los trabajadores contestaron que si conocen el significado anterior, el 10% respondió que no lo conoce y el 5% se abstuvo de contestar.

**Pregunta No.3** ¿Conoce usted, cuáles son sus derechos laborales mínimos?



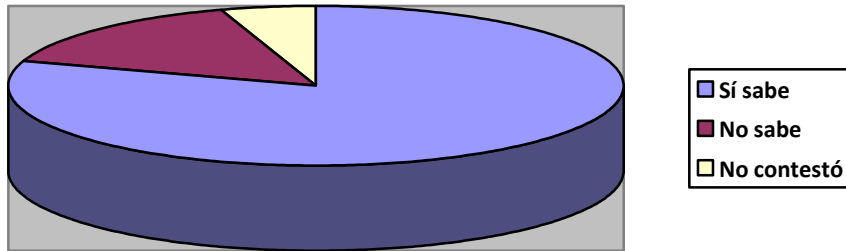
**Respuesta:** Al realizar esta pregunta, un 80% de los trabajadores respondió que si sabe cuáles son sus derechos laborales mínimos, el 15% no los conoce y el 5% no contesto.

**Pregunta No.4** ¿Qué derechos laborales mínimos e irrenunciables conoce?



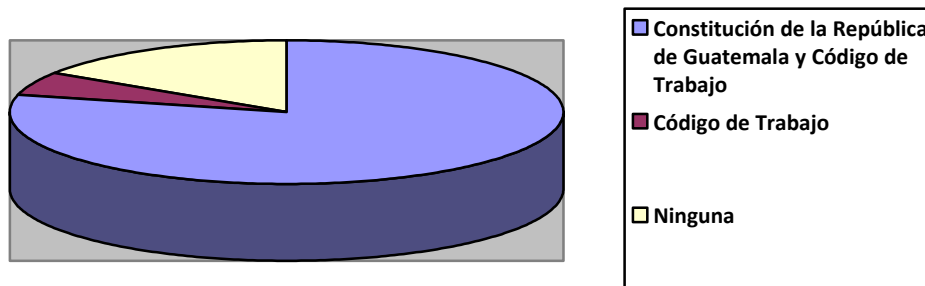
**Respuesta:** De los trabajadores encuestados, el 100% contesto que eran: salario mínimo, aguinaldo, vacaciones, un día de descanso semanal y días feriados. (Observación: No mencionan los demás derechos mínimos).

**Pregunta No. 5** ¿Conoce usted, alguna ley laboral?



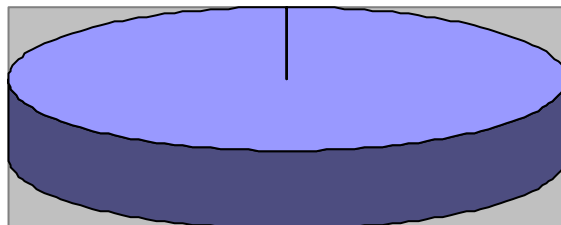
**Respuesta:** Los trabajadores manifestaron en un 80% que ellos si conocen alguna ley laboral el 15% expreso que no conoce ninguna ley laboral y el 5% no respondió.

**Pregunta No. 6** ¿Cuáles son las leyes laborales que usted conoce?



**Respuesta:** El 80% de los entrevistados respondió que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, el 15% el Código de Trabajo y el 5% ninguna.

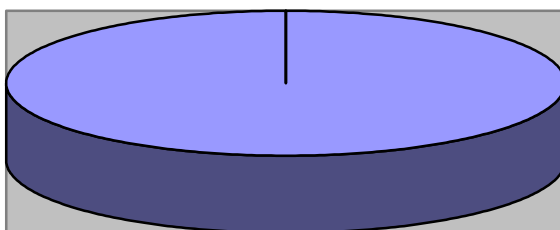
**Pregunta No. 7** ¿Considera usted, si su patrono respeta sus derechos laborales mínimos e irrenunciables?



■ El patrono no respeta derechos mínimos e irrenunciables

**Respuesta:** Al formularles la pregunta anterior al grupo de trabajadores el 100% respondió que ellos si consideran que el patrono viola sus derechos.

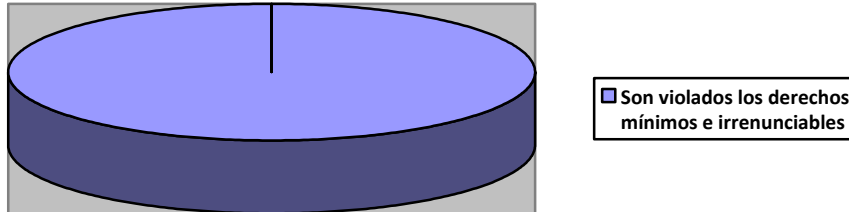
**Pregunta No. 8** ¿Cuáles son los derechos laborales mínimos e irrenunciables que su patrono respeta?



■ Patrono respeta el día del descanso semanal

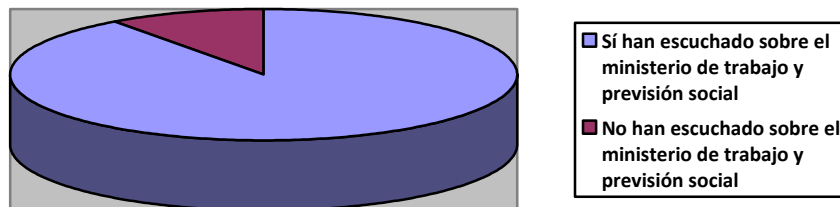
**Respuesta:** El 100% de los entrevistados contestaron que el patrono el único derecho que respeta es el de un día de descanso semanal, el cual se los otorga no el fin de semana sino entre los días de martes a jueves.

**Pregunta No. 9** ¿Considera usted, que le son violados sus derechos laborales mínimos e irrenunciables?



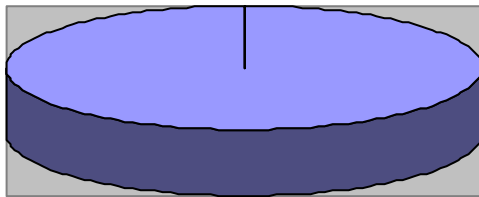
**Respuesta:** Los trabajadores entrevistados contestaron en un 100% que si le son violados sus derechos laborales mínimos e irrenunciables, pues expresan que su patrono no les reconoce ni el salario mínimo mensual.

**Pregunta No. 10** ¿Ha escuchado usted hablar sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?



**Respuesta:** El 90% de los entrevistados respondió que si han escuchado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el 10% restante manifestó que no.

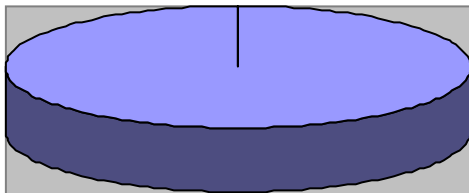
**Pregunta No. 11** ¿Conoce usted, el trabajo que realiza la Inspección General de Trabajo?



■ No sabe del trabajo de la inspección general de trabajo

**Respuesta:** El 100% de las personas encuestadas contestaron que ellos saben cual es la función que desempeña la Inspección General de Trabajo.

**Pregunta No. 12** ¿Considera usted, que la Inspección General de Trabajo ha visitado alguna vez su lugar de trabajo?

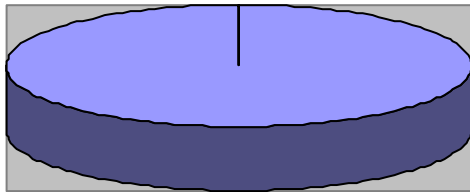


■ La inspección general de trabajo nunca ha visitado su

**Respuesta:** Al realizar la pregunta anterior el 100% de los trabajadores respondieron que la Inspección General de Trabajo no ha visitado ni una vez su lugar de trabajo.



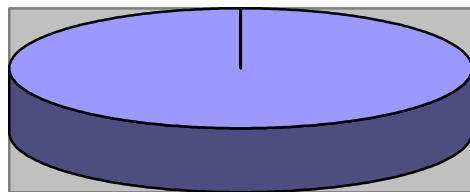
**Pregunta No. 13** ¿Cree usted, que ha renunciado tácitamente a sus derechos laborales mínimos?



■ **Sí ha renunciado tácitamente a sus derechos**

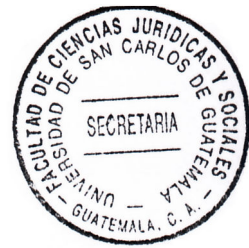
**Respuesta:** El 100% de los trabajadores manifestaron que si han renunciado tácitamente a sus derechos laborales mínimos e irrenunciables en el lugar de trabajo.

**Pregunta No. 14** ¿Cuáles considera usted, que son las causas por las que le son violados sus derechos laborales mínimos?



■ **La inspección general de trabajo nunca ha visitado su lugar de**

**Respuesta:** Los entrevistados en una 100% expresaron que ellos consideran que debido a la necesidad económica de subsistencia personal y familiar, por la poca educación que poseen y el desconocimiento de la legislación laboral que los protege.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO GUZMÁN, Rafael. **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. Décima primera. Ed. Caracas, editorial Melvin. 2000.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Alfa, 1953.
- BAYÓN CHACÓN, G. y E. Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo**. 1t., Madrid, España: Ed. D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, 1969.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 1ª. ed.; San Rafael, México: Ed. Oxford University Press. 2004..
- BERNAL, César Augusto. **Metodología de la investigación**. 2ª. ed.; México: Ed. Pearson Educación, 2006.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**, Segunda edición, Buenos Aires: Ed. El Ateneo 1960.
- CAPITANT, Henry. **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1986.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. ed.; Avenida república argentina, México: Ed. Porrúa S.A., 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 9ª. ed.; México: Ed. Porrúa S.A. 1984.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolanco. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: ed. Impresos D&M., 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed.; Especial. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas. 2004.



GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo**. 1<sup>a</sup>. ed.; Avenida Argentina 15 México: Ed. Porrúa, S.A. 1960. Págs. 230-238.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. 54 ed. Bogotá: Ed. Leyer, 2002.

<http://www.definición.org/salario-mínimo> -5k- (20 septiembre de 2008).

<http://www.es.wikipedia.org/wiki/Aguinaldo> – 25k (28 de septiembre de 2008).

<http://www.infomipyme.com/page15.html> (20 de septiembre de 2008).

[http://www.es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral) (28 de septiembre de 2008).

<http://www.cucj.com/Archivos/material%2007.doc> (23 de septiembre de 2008).

<http://www.org/libros/5/2150/17.pdf> (23 de septiembre de 2008).

<http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/consgua2.htm> (22 de septiembre de 2008).

<http://html.rincondelvago.com/derecho-del-trabajo-en-venezuela.html> (30 de septiembre de 2008)

[http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS\\_071\\_177.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_071_177.pdf) (30 de septiembre de 2008)

[http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/81\\_1/derechos.pdf](http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/81_1/derechos.pdf) (4 de septiembre de 2008)



<http://www.usergioarboleda.edu.co/derecho/elcontratolaboralysuslimites.html> (4 de septiembre de 2008)

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/applbyCtry.cfm?lang=ES&CTYC=HOICE=1050> (22 de septiembre de 2008)

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Impresos Industriales. 1985.

MADRID, Alfonso. **Derecho laboral español**. Madrid: Ed. Victoriano Suárez, 1936.

MARTINEZ, Francisco Mauricio. **Bálsamo navideño**. Guatemala, 2006.

MESTRES SOLER, J.R. **Técnicas de gestión y dirección hotelera**. 2ª ed., Barcelona: Ed. Gestión, 2000.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de investigación científica**. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales –IIJS-. Guatemala: 2007.

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

REAL ACADEMÍA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. 22ª. edición, Ed. RAE. 2001.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Instituto Editorial Reus 1945.

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



PP. LEÓN XIII. Encíclica **Rerum novarum**, Roma 1981.

PONTIFICIO CONSEJO DE JUSTICIA Y PAZ. **Compendio de la doctrina social de la Iglesia**, Roma, Librería Editrice Vaticana, 2005.

SMITH y Arselva Álvaro, Ruiz Durán. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas**. Santiago: Ed. Jurídica de Chile, 1950.

UNSAIN, Alejandro M. **Legislación del trabajo**. Buenos Aires Argentina: Ed. Valerio Abeledo, 1928.

### **Legislación:**

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

**Convenio 26**, Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1960.

**Convenio 87**, Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1960.

**Convenio 89**, Sobre el Trabajo Materno de Mujeres Empleadas en la Industria, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1948.

**Convenio 90**, Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores de Edad en la Industria, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1952.

**Convenio 95**, Sobre la Protección del Salario, de la Organización Mundial del trabajo, ratificado por Guatemala en 1949.



**Convenio 99**, Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1961.

**Convenio 100**, Sobre Igualdad de Remuneración, de la Organización Mundial del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1961.

**Convenio 101**, Sobre las Vacaciones Pagadas en la Agricultura de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1989.

**Convenio 103**, Sobre la Protección a la Maternidad, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1959.

**Convenio 106**, Sobre el Descanso Semanal en el Comercio y Oficina, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1963.

**Convenio 118**, Sobre Igualdad de trato entre Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1963.

**Convenio 131**, Sobre la Fijación de Salarios Mínimos, de la Organización Mundial del Trabajo, ratificado por Guatemala en 1988.

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

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

**Acuerdo Gubernativo**, 624-2006, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.