


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a red and white robe, possibly a saint or scholar, seated on a white horse. Above him is a golden crown with a cross on top. To the left is a golden castle tower, and to the right is a golden lion rampant. The background is a light blue sky with a green hill at the bottom. The seal is surrounded by a grey border containing the Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA AC ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERA GIBIS CONSPICUA".

**SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN EL
DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ EN RELACIÓN AL INCUMPLIMIENTO POR
PARTE DE LOS PATRONOS, DE LOS DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO**

WENDDY MAGNOLIA LÓPEZ SIERRA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2009

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

**SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN EL
DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ EN RELACIÓN AL NO CUMPLIMIENTO POR
PARTE DE LOS PATRONOS, DE LOS DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WENDDY MAGNOLIA LÓPEZ SIERRA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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 Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Edwin Roberto Peñate Girón
Vocal: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña
Secretario: Lic. Enma Graciela Salazar Castillo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Viviana Nineth Vega Morales
Vocal: Lic. Benicia Contreras Calderón
Secretario: Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez

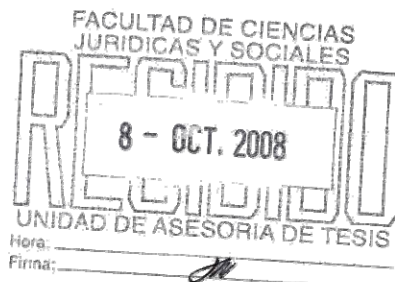
Razón: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis en Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

OTTO CECILIO MAYEN MORALES
ABOGADO Y NOTARIO
1ª. Avenida 3-08, Zona 10 Telefax 23620586-90



Guatemala, 08 de octubre 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



Distinguido Licenciado Castro Monroy:

En atención a la designación recaída en mi persona a través de providencia emanada de la unidad a su cargo, fui nombrado asesor del trabajo de tesis realizado por la Bachiller Wendy Magnolia López Sierra, intitulado **SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, EN RELACIÓN AL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS, DE LOS DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.**

La fase estructural de la tesis en mención se concibió en la utilización y aplicación del método científico, especialmente en la observación, cuestionamiento y validación de instrumentos para la colecta de información, se establecieron por parte de la Br. López Sierra la aplicación directa de metodología deductiva-inductiva, análisis y síntesis derivada de la temática de investigación, finalizando en la aplicación de instrumento y vaciado de información para análisis socio-político de la problemática relacionada a los derechos laborales mínimos de los trabajadores del sector hotelero en el departamento de Alta Verapaz. Para el análisis de los datos, se utilizó estadística descriptiva dada la naturaleza de la información tipo social humanista. La información generada por el estudio de la Br. López Sierra es analizada y presentada en forma sencilla con aplicación de los conceptos jurídico-sociales integrando los factores de multiculturalidad y pluriculturalidad que refieren mayor dificultad en el entendimiento y aplicación de los procesos jurídicos.

En el proceso de asesoría le fueron sugeridos cambios en redacción, cumplimiento de temática relacionada, amplitud de consulta bibliográfica y contextualización de la legislación nacional e internacional relacionadas con los derechos laborales mínimos, todos los cambios fueron diligentemente realizados, haciendo un trabajo ejemplar. Considero oportuno indicar que la investigación efectuada, es un primer esfuerzo en el entendimiento y aplicación de los contenidos jurídico-sociales en el derecho laboral de los trabajadores del sector hotelero de Guatemala.

OTTO CECILIO MAYEN MORALES
ABOGADO Y NOTARIO
1ª. Avenida 3-08, Zona 10 Telefón 23620586-90



En general, la redacción, integración de información y emisión de conclusiones y recomendaciones son expresadas en forma sencilla y clara, evidenciando la capacidad de la Br. López Sierra en la síntesis de información, condición indispensable para el buen desarrollo de la profesión.

Basado en los preceptos anteriores y en cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, considero que el trabajo realizado por la Br. Wendy Magnolia López Sierra cumple consistentemente con los requisitos, siendo un trabajo de amplia aplicación para las ciencias jurídicas y sociales de Guatemala, por lo tanto respetuosamente emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito a donde corresponda se continúe con el trámite respectivo para la impresión y señalamiento de fecha y hora para el respectivo examen público.

Con muestras de mi consideración y estima, me suscribo de usted.

Cordialmente,

Colegiado 4063

OTTO CECILIO MAYEN MORALES
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

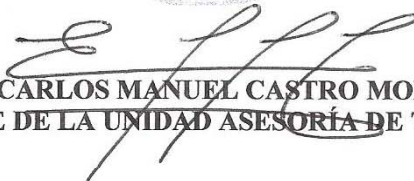
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de octubre de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JOSUÉ ELIBERTO FIGUEROA SON, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WENDDY MAGNOLIA LÓPEZ SIERRA, Intitulado: "SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ EN RELACIÓN AL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS, DE LOS DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO".

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



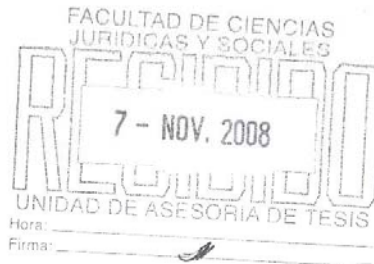
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm

JOSUÉ ELIBERTO FIGUEROA SON
Abogado y Notario
1ª. Avenida 3-08, Zona 10 Telefax 23620586-90



Guatemala, 07 de noviembre 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



Distinguido Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido el veintisiete de octubre de dos mil ocho, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller WENDDY MAGNOLIA LÓPEZ SIERRA, intitulado **SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, EN RELACIÓN AL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS, DE LOS DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.**

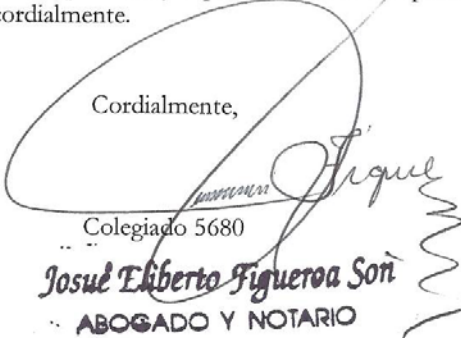
Después de un examen minucioso y detenido de la tesis realizada por la estudiante López Sierra, unifiqué criterios con la autora, acerca del incumplimiento de los derechos sociales mínimos establecidos en nuestra legislación laboral, en los municipios de Cobán y Santa Cruz Verapaz del departamento de Alta Verapaz, en donde se ubican en su mayoría los hoteles, pues así lo demostró mediante los métodos inductivo-deductivo y técnica de investigación utilizada a través del trabajo de campo realizado. Además se consideró que los cuadros que contienen datos y gráficas formaran parte de los anexos.

Asimismo, se sugirieron algunos cambios de orden gramatical y de redacción los cuales realizó diligentemente. Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla, en congruencia con el tema investigado.

En tal sentido, considero que la Bachiller Wendy Magnolia López Sierra, ha cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito mi DICTAMEN FAVORABLE, para que pueda continuar con el trámite respectivo, se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público.

Agradeciendo la confianza depositada y esperando haber cumplido con el mandato designado, me suscribo muy cordialmente.

Cordialmente,


Colegiado 5680
Josué Eliberto Figueroa Son
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 dieciséis de junio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WENDDY MAGNOLIA LÓPEZ SIERRA, Titulado SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN EL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ, EN RELACIÓN AL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONOS, DE LOS DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. 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/slh



ACTO QUE DEDICO

A DIOS Y A LA VIRGEN:

Por el maravilloso don de la vida, por guiarme en este camino y darme tantas bendiciones.

A HORACIO:

Por ser mi esposo y mi amigo. Gracias por todo tu apoyo y por estar a mi lado. Te amo.

A HORACIO JAVIER:

Quien es mi inspiración para seguir luchando.

A MIS PADRES:

Zoila América y Oscar Leonel, por todo su apoyo, esfuerzo y sobretodo el amor que nos han dado.

A MIS HERMANAS:

Mirna, Frankchesska y Julieta, por ser un ejemplo en mi vida.

A MIS SOBRINOS:

Cristina, Luis Augusto, Alejandro, Pablo, Luis José, Arlene y Raúl. Los adoro.

A MIS CUÑADOS, TÍOS Y PRIMOS:

Por estar siempre pendientes de mi, gracias por sus consejos.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por su amistad y cariño sincero durante todos estos años.

A:

La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa de estudios que me ha brindado el conocimiento para mi futuro desarrollo profesional.

A LICENCIADO OTTO MAYEN:

Por compartir su conocimiento y experiencia para la elaboración de este trabajo.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1 Nociones del derecho laboral	1
1.1.1 Historia del derecho laboral	1
1.1.2 Historia del derecho laboral guatemalteco	5
1.2 Definición del derecho laboral guatemalteco	7
1.3 Principios del derecho laboral guatemalteco	8
1.3.1 Irrenunciabilidad	8
1.3.2 Tutelaridad	9
1.3.3 Imperatividad y necesidad	9
1.3.4 Realista y objetivo	10
1.3.5 Rama del derecho público	10
1.3.6 Hondamente democrático	11
1.4 Relación laboral	12
1.5 Contrato de trabajo	13
1.6 Sujetos de la relación laboral	15
1.6.1 Trabajador	15
1.6.2 Patrono	16
1.6.3 Auxiliares del patrono	17
1.6.3.1 Representante del patrono	17
1.6.3.2 Trabajador de confianza	17
1.6.3.3 Intermediario	18

CAPÍTULO II

2. Legislación laboral internacional	19
2.1 La Organización Internacional de Trabajo (OIT)	19

	Pág.
2.1.1 Antecedentes	19
2.1.2 Normas internacionales del trabajo	21
2.1.2.1 Convenios	21
2.1.2.1.1 Convenios fundamentales	22
2.1.2.1.2 Convenios prioritarios	23
2.1.2.2 Recomendaciones	23
2.1.3 Guatemala en la Organización Internacional del Trabajo	23
2.2 Tratados de libre comercio	25
2.2.1 Generalidades	25
2.2.2 Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América	28
2.2.3 Aspectos laborales en los tratados de libre comercio	36
2.2.4 Tratados de libre comercio en Guatemala	39

CAPÍTULO III

3. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo	43
3.1 Generalidades de los derechos sociales mínimos	43
3.2 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y su relación con los convenios internacionales	44
3.2.1 Jornadas de trabajo	45
3.2.2 Descanso remunerado	49
3.2.3 Vacaciones anuales	50
3.2.4 Aguinaldo	52
3.2.5 Indemnización	52

CAPÍTULO IV

4. Faltas y sanciones	55
4.1 Faltas	58
4.2 Sanciones o correcciones disciplinarias	58

	Pág.
4.2.1 Clasificación de las sanciones	59
4.3 Procedimientos	60
4.3.1 Procedimiento para sancionar las faltas de trabajo y previsión social	60
CAPÍTULO V	
5. Investigación de campo	65
5.1 Metodología	65
5.2 Población y sujetos de investigación	69
5.3 Hallazgos	70
5.3.1 Características generales	70
5.3.2 Conocimiento legal	72
5.3.3 Cultura general	75
5.3.4 Opinión	76
5.4 Discusión e interpretación de resultados	76
5.4.1 Características generales de los trabajadores del sector hotelero.....	77
5.4.2 Conocimiento legal	79
5.4.3 Cultura general	81
5.4.4 Opinión	82
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
ANEXOS.....	87
BIBLIOGRAFÍA	105

INTRODUCCIÓN

El turismo nacional e internacional apoya el crecimiento económico y social de Guatemala. La zona norte del país, es rica en bellezas paisajísticas, culturales y ambientales que potencian el mismo, convirtiendo al sector hotelero en una de las principales fuentes de trabajo de las comunidades, quienes participan en la realización de las diferentes actividades enmarcadas en el turismo convencional y comunitario. Sin embargo, el desarrollo en esa zona se ve limitado por fenómenos socio-económicos y culturales, dentro de los cuales se destacan: la pobreza, el analfabetismo y la diversidad idiomas mayas que limitan la aplicación de conceptos desarrollados en idioma castellano.

Los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz, presentan un crecimiento en el sector hotelero de la zona, con énfasis en el ecoturismo. La mano de obra calificada y no calificada proviene de las diferentes comunidades circunvecinas a los hoteles; estos grupos, aún cuando superan el problema del analfabetismo y suelen desconocer los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, implícitos en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 incisos g), h), i), j) y o) que regula: las jornadas, el descanso remunerado, las vacaciones anuales, el aguinaldo y la indemnización.

En la presente investigación se define el problema de la siguiente manera: ¿Los patronos del sector hotelero, en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz, cumplen y respetan los derechos sociales mínimos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 incisos g), h), i), j) y o)?

El presente trabajo se dividió en cinco capítulos de los cuales en el primero, se escribe sobre los orígenes del derecho laboral y derecho laboral guatemalteco, así como la definición de términos importantes en material laboral; en el segundo capítulo, se aborda y enmarca la importancia de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y

la incidencia que tienen los convenios ratificados por Guatemala, además la trascendencia de las cláusulas laborales contenidas en los tratados de libre comercio; en el capítulo tercero, se enfatizan los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala; en el capítulo cuarto se procede a definir, conocer y dictar los procedimientos de las faltas y sanciones; por último, en el capítulo quinto se procede a interpretar los resultados de la entrevista dirigida a trabajadores del sector hotelero en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz, generando reflexiones, conclusiones y recomendaciones de la información obtenida.

CAPÍTULO I

2. Derecho laboral guatemalteco

1.1 Nociones del derecho laboral

1.1.1 Historia del derecho laboral

En la antigüedad el trabajo no se encontraba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes, incluso en el libro de Génesis el trabajo era un castigo y no precisamente como una norma jurídica, sino como una manera de disciplinar a los ancestros por desobediencia a Dios, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador, no existía una sociedad de consumo como la actual, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, tomaba lo que necesitaba de la naturaleza.

Según Luis Fernández Molina¹, en la época identificada como “prehistoria laboral” no se puede hablar de la existencia de un derecho laboral como tal, en virtud de que no se contaban con aspectos humanitarios o tutelares. Por consiguiente como uno de los fenómenos laborales que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con algunas variantes en su regulación, tenemos la esclavitud, como un trabajo subordinado de la antigüedad, derivado de las continuas guerras entre diferentes pueblos. Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

De acuerdo a información recabada el trabajo en Roma en esos tiempos era denigrante y despreciativo, a los vencidos en las guerras se les consideraban esclavos, por lo tanto el vencedor tenía la facultad de matar o no al perdedor, en el caso de no

¹ **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 36.

matarlos, las personas pasaban a ser de su propiedad, por supuesto en calidad de esclavos, ya que era la forma de mantenerlos y los gastos que les ocasionaran fueran reintegrados de alguna manera, por ello debía trabajar para éste. En ese orden de ideas, los prisioneros de guerra pasaban a ser esclavos, representando la mano de obra barata.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor para el proceso o Ad-Litem, con una carta en la cual se indicaba que prestaría sus servicios de manera gratuita o Ad-Honórem.²

La edad media comienza con la caída del Imperio Romano; al inicio de ésta el hombre no mostró ningún tipo de avance en cuanto a ciencia o cultura se refiere, con la invasión de los monjes católicos romanos, quienes eran los únicos que tenían acceso a la información y a la cultura, dieron paso al progreso y por consiguiente surge una nueva concepción moral del trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, incluso se le considera una cualidad humana; Debido a una expresión salida de los monasterios el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo, que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).

² “Historia del derecho del trabajo”, www.monografias.com/trabajo/derecho-laboral.shtml, (28 de febrero de 2009).

2. El poder de la Iglesia Católica³

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban, sector pequeño que creó mecanismos de defensa contra el poder de los Señores Feudales e Iglesia, el sistema económico que prevaleció y se proliferó en pequeñas ciudades, independientes entre sí, fue el de la clientela y el trabajo era realizado por los artesanos. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; estos se agruparon en asociaciones denominadas *guildas, corporaciones o gremios*, “formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores:

- a) maestros
- b) oficiales
- c) compañeros
- d) aprendices”⁴

Con el tiempo conformaron monopolios, no importando el arte u oficio de que se tratara, ya que ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, sometiéndose al sistema gremial vigente en su ciudad empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Al mismo tiempo era un sistema mutualista, ya que brindaban asistencia a los agremiados, más que todo en casos de enfermedades o accidentes; estas figuras son los antecedentes de lo que en la actualidad se denominan colegios y gremios profesionales, marcados por el principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y la previsión social, ya que constituía una especie de seguro de accidentes y aún de vida.

³ Ibid.

⁴ Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit**; pág. 36.

Cuando las ciudades aumentaron sus relaciones, aumentó también la competencia comercial y laboral, dando paso a un plan defensivo de rigidez en la jerarquía del gremio, generando obstáculos a los ascensos de aprendices y compañeros, estableciendo sus propias asociaciones o fraternidades, que es el antecedente más cercano de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

Al final de la edad media el hombre pensaba que a mayor atesoramiento de tierras, bienes muebles y piedras preciosas, mayor sería el poder económico, teniendo como consecuencia una sociedad consumista; y de esa necesidad de producir más de un mismo bien, que no es rentable producir artesanalmente, se da el hecho socioeconómico llamado Revolución Industrial.⁵

La edad moderna se abre paso con el descubrimiento de América, dando lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como resultado una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).⁶

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

⁵ Ibid.

⁶ Derecho Laboral, www.es.wikipedia.org/wiki/derecholaboral, (28 de febrero de 2009)

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Finalmente, la Revolución Francesa da inicio a la edad contemporánea, a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.⁷

1.1.2 Historia del derecho laboral guatemalteco:

“El mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del Derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica. De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos... nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida...

⁷ Derecho Laboral, citado 28 de febrero de 2009. Disponible en la World Wide Web: <<http://www.es.wikipedia.org/wiki/derecholaboral>

La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos...”⁸

Aparecen algunos personajes que se dedicaron a defender a la población indígena, entre ellos el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas.

Como un intento de detener esos abusos y como un anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después, la Corona Española emitió las famosas Leyes de Indias; entre algunas de sus disposiciones se encuentra la regulación de la jornada de ocho horas. “Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del Siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.”⁹

El 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente decreta el primer cuerpo normativo que contempla los principios de Justicia Social (Garantías Sociales), sobre los cuales se desarrolla más tarde la legislación laboral recogida en el primer Código de Trabajo que entrara en vigencia el 1º. de mayo de 1947.

El 8 de febrero de 1947 el Congreso de la República a través del Decreto 330, establece la primera legislación específica laboral en Guatemala, el primer Código de Trabajo. El 2 de febrero de 1956 se deroga la Constitución de 1945 y se emite una nueva la cual entro en vigor el primero de marzo de 1956. La aludida Constitución: “Conserva el capítulo de Garantías Sociales pero desmejora la posición de los trabajadores”.¹⁰

El 29 de abril de 1961, durante la administración del presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que deroga el anterior Código de Trabajo y en el cual se adecuó el nuevo Código de Trabajo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.

⁸ Fernández Molina, **Ob. Cit.**, pág. 39.

⁹ **Ibid.**

¹⁰ López Larrave, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, pág. 19.

El 15 de septiembre de 1965 la Asamblea Nacional Constituyente promulga la nueva constitución, que junto con el principio tutelar coloca el carácter conciliatorio de las leyes que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo.

Finalmente se promulga una nueva constitución el 31 de mayo de 1985, entrando en vigor el 14 de enero de 1986 que conserva casi en su totalidad los mismos principios de la Constitución de 1945, bajo la denominación de “Derechos Sociales Mínimos de la Legislación de Trabajo”.

1.2 Definición del derecho laboral guatemalteco

Puede definirse 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)”.¹¹

“Conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas que nacen, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de la relación que liga a patronos con trabajadores”.¹²

De acuerdo a Guillermo Cabanellas “El derecho del trabajo abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado como

¹¹ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 27

¹² López Larrave, Mario, **Derecho del trabajo guatemalteco**, contenido en el derecho latinoamericano del trabajo, pág. 835.

poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹³

Por lo tanto, para la autora del presente trabajo, el derecho laboral guatemalteco, constituye una disciplina integrada por normas, instituciones, principios y doctrinas que buscan un equilibrio entre la relación de trabajadores y patronos con la única finalidad de encontrar una justicia social que permita una convivencia digna y pacífica, a través del debido respeto y cumplimiento de los deberes y derechos pre-establecidos.

1.3 Principios del derecho laboral guatemalteco

1.3.1 Irrenunciabilidad

La legislación laboral guatemalteca contempla un conjunto de derechos “mínimos” o “garantías sociales” las cuales son protectoras e irrenunciables para el trabajador y están concebidas para desarrollarse en forma dinámica.

Se entiende por irrenunciabilidad a “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...” los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser que esta renuncia vaya contra el interés o el orden público o en perjuicio de tercero... y en la renuncia que hace el trabajador de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertencen al orden público ya que el Estado protege al trabajador y se causaría daño a tercero (de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo) la

¹³ **Diccionario jurídico**, pág. 186.

renuncia de sus derechos que equivaldría por lo demás a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”¹⁴

1.3.2 Tutelaridad

Es la compensación que se da a través de las normas legales, para proteger jurídicamente al trabajador debido a la desigualdad en la que se encuentra con los patronos.

La tutelaridad se encuentra inmersa dentro del Principio Protector que se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: El trabajador”.¹⁵

Esta característica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Tutelaridad de las leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.”

1.3.3 Imperatividad y necesidad

El cuarto considerando, literal “c” del Código de Trabajo, establece que el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las estipulaciones mínimas que en el mismo se indican, es decir que el Derecho del Trabajo limita bastante el principio de la “Autonomía de la Voluntad”, propio del derecho común, el cual supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para

¹⁴ Pla Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**. pág. 1 a 9

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 6

perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por factores de orden económico-social.

Este principio está íntimamente relacionado con el tutelar y esto se refiere a que las normas laborales son de orden público porque el cumplimiento de las normas laborales está garantizado por el Estado. Quiere decir esto, que no se puede omitir el cumplimiento de ninguna norma que se encuentre enmarcada dentro del Derecho del Trabajo y que las partes dentro de una relación de trabajo serán obligadas por el estado a enmarcarse dentro de las mismas, sin contrariar normas y sin tergiversarlas.

1.3.4 Realista y objetivo

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

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

1.3.5 Rama del derecho público

Al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Este principio nos explica que: El Estado actúa como ente soberano subordinado a toda la colectividad, imponiendo las normas necesarias y limitando la autonomía de la voluntad.

1.3.6 Hondamente democrático

Orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así mayor armonía social, lo que o perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muchas veces se ha contemplado en Guatemala.

De aquí que se pueden deducir los siguientes presupuestos.

- Democrático: porque abarca la totalidad de la población o a la mayoría y al ser democrático, es justo.
- Libertad de contratación: porque cualquiera puede contratar su trabajo, con quien quiera y como quiera.
- Limita la libertad de contratar jurídicamente: ya que en la realidad es ficticia la libertad, al estar sujeto el trabajador al aspecto económico, por lo que se trata de proteger al débil.

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

El considerando VI supone que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Este principio adolece de múltiples inconvenientes para la aplicación del derecho del trabajo, lo más conveniente

es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de los patronos y trabajadores son muy distintos, hoy más inclinación por la idea de que técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque estamos conscientes que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos. Estas características ideológicas han sido adaptadas a la realidad guatemalteca con el objeto de acomodar los conceptos jurídicos a la doctrina y a la técnica jurídica y principalmente para que el derecho laboral guatemalteco tenga un marco doctrinario dentro del cual pueda regirse y aplicar sus principios.

1.4 Relación laboral:

Guillermo Cabanellas de Torres explica: “Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato y éste su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídico, porque en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”¹⁶

Se entiende por relación de trabajo y basta para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones determinadas.

¹⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 347

1.5 Contrato de trabajo

Dentro de las definiciones de contrato de trabajo se tiene “Aquel por el cual una persona se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio a otro mediante cierto precio”.¹⁷

Según el tratadista Leonidas Anastasi se entiende por contrato de trabajo: “Aquel en que una de las partes, el obrero o empleado, se compromete a prestar su actividad profesional a favor de otra parte, el patrón o empleador, bajo la dirección de este último, mediante una remuneración.” De acuerdo al Código de Trabajo en su Artículo 18: “El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

El contrato individual de trabajo puede darse de dos formas:

- a) Escrita: De acuerdo al Artículo 28 del Código de Trabajo debe extenderse en tres ejemplares, uno para cada parte (patrono, trabajador, Departamento Administrativo de Trabajo.
- b) Verbal: El Artículo 27 del mismo cuerpo legal, establece que se da a través del mutuo acuerdo hablado entre ambas partes, aceptando las condiciones convenidas. Estos casos son:
 - b.1) labores agrícolas o ganaderas
 - b.2) servicio doméstico
 - b.3) trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días

¹⁷ Diccionario de la lengua española, pág. 372

- b.4) Prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Dentro de los elementos comunes en los contratos de trabajo que deben existir a la hora de convenir los términos de la relación laboral son:

- 1) Capacidad: que otorga la ley para ser sujeto de derechos y obligaciones, en cuanto al Código de Trabajo se refiere, la otorga a los menores de edad pero mayores de catorce años, para contratar su trabajo; y a los menores de catorce años que deseen o tengan necesidad de desempeñar un trabajo, serán sus representantes legales quienes comparezcan, de lo contrario necesitaran la autorización de la Inspección General de Trabajo (Artículo 32).
- 2) Consentimiento, que nace de la voluntad de la persona para contratar sobre determinada actividad o trabajo. Los Artículos 102 literal a) y 6 de la Constitución Política de la República y del Código de Trabajo respectivamente, establecen como única limitante la resolución que al respecto provenga de órgano jurisdiccional competente.
- 3) Objeto, que se refiere a la actividad, el trabajo o su producto derivado de una actividad legal o no prohibida por ninguna ley, pues de lo contrario el objeto del contrato dará lugar a su nulidad.
- 4) Prestación personal del servicio, que una persona individual y determinada debe cumplir con una obligación contraída de común acuerdo entre un empleador y un trabajador individual.
- 5) Subordinación, acatando las instrucciones u órdenes del empleador debido a la relación de dependencia o dominio que el aquél tiene sobre el trabajador, resultado de un contrato individual de trabajo o convenio celebrado.

- 6) Salario, de acuerdo al Artículo 88 del Código de Trabajo es “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

Por constituir uno de los derechos sociales mínimos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, este elemento se desarrollará con mayor profundidad en el capítulo III de este trabajo.

1.6 Sujetos de la relación laboral

Los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala, descansan sobre un supuesto existente entre los sujetos o actores de la relación laboral dando protección a la parte más débil –trabajador- poseedor únicamente de su fuerza de trabajo frente a la parte fuerte -patrono- a quien se le considera como el tenedor del capital. Por lo tanto, consideramos importante definir ambos conceptos: trabajador, patrono y como complemento los auxiliares de éste.

1.6.1 Trabajador:

Para el derecho laboral, por girar todas sus instituciones básicas en torno a la prestación material de los servicios, de la que derivan relaciones jurídicas fundamentales, lo primero es el trabajo. Por sustentarse la construcción teórica de esa rama jurídica, para la mayoría doctrinarios, sobre el contrato de trabajo expositivamente ha de abordarse en un segundo término. Por último al analizar en todos sus aspectos, el contrato laboral se procede al estudio de sus sujetos o partes; y entonces se considera cuanto se relaciona con el trabajador y como pieza complementaria imprescindible, aún opuesta, lo referente al patrono, empresario o empleador.¹⁸

¹⁸ Cabanellas de Torres, G. y Alcalá-Zamora y Castillo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 19

“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”, Código de Trabajo, Artículo 3.

1.6.2 Patrono:

En el derecho romano, patrono (de *pater onus*) quiere decir carga o cargo de padre y era el nombre que solía asignarse a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras; tales como el padre de familia para con sus hijos y los demás sujetos a su autoridad.

“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...”, Código de Trabajo, Artículo 2.

Así, el patrono puede ser sustituido por:

- a) una empresa o establecimiento
- b) un titular de la empresa o establecimiento
- c) transferencia de un titular de la empresa o establecimiento
- d) nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal

Se entiende que la sustitución patronal, de acuerdo al Código de Trabajo, no puede afectar los contratos existentes, tanto el nuevo patrono como el sustituido, serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas antes de la sustitución, sin embargo luego de transcurridos seis meses, éstas subsistirán únicamente para el nuevo patrono (Artículo 23).

1.6.3 Auxiliares del patrono:

Por lo regular cuando aparece esta figura se supone la existencia de una empresa o establecimiento o bien de un titular de ésta, lo que da lugar a la transferencia de los derechos que le corresponderían a una persona individual o jurídica a otra persona individual o jurídica y que lógicamente origina el nacimiento de una responsabilidad solidaria de manera temporal.

- 1.6.3.1 Representante del patrono: Personas individuales que sin ser patrono ejercen funciones en nombre de él, tanto de dirección o administración, se encuentran legítimamente autorizadas por aquél.

Por lo tanto las relaciones entre trabajadores y los representantes del patrono los obligan directamente al patrono y no con los representantes de éste. (gerentes, directores, administradores, reclutadores). En consecuencia, el representante del patrono es un trabajador más.

- 1.6.3.2 Trabajador de confianza: Cuando se trata de personas jurídicas, el patrono debe hacerse representar o actuar a través de personas físicas como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono.

Esta figura aparece debido a la amplitud o trascendencia de las actividades de la empresa, ya que se hace necesario delegar en otras personas, algunas de las funciones propias del patrono, hasta cierto punto origina un poco de confusión entre la figura anteriormente definida.

1.6.3.3 Intermediario: De acuerdo al Artículo 5 del Código de Trabajo, “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 para con él o los trabajadores...”

En esta figura si puede hacerse una diferencia relevante, ya que no existe dirección, relación de dependencia o salario alguno, el intermediario actúa por si mismo y contrata en su propio nombre, por lo tanto realiza una actividad independiente de las directrices del patrono.

Para la autora del presente trabajo, si bien es cierto que el patrono es un elemento fundamental dentro de la relación de trabajo por ser el tenedor del capital y dador de la fuente de trabajo y tomando en cuenta lo establecido en los Artículos 1 y 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala en donde se estipula la obligación que tiene el Estado de proteger a la persona, la familia y principalmente garantizarle la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral, el trabajador juega un papel mucho más importante y por lo tanto no sólo debe ser considerado como “aquel que presta un determinado servicio” sino como un eslabón fundamental en el desarrollo de toda sociedad.

CAPÍTULO II

2. Legislación laboral internacional

2.1 La Organización Internacional de Trabajo (OIT)

2.1.1 Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que busca fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. El Preámbulo de la Constitución de la OIT contiene 3 motivaciones que dieron origen a su creación: de tipo humanitario, político y económico. La primera se suscita de la situación de los trabajadores, quienes eran explotados sin consideración alguna “existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”¹⁹; la segunda se refiere al descontento causado por la injusticia que de no mejorarse la situación de los trabajadores, éstos acabarían por originar conflictos sociales dando inicio a una revolución “constituye una amenaza para la paz y armonía universales”²⁰; y la tercera que indica que cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”²¹. La OIT, tiene cuatro objetivos estratégicos principales:

- a) Promover y materializar las normas laborales, principios y derechos fundamentales en el trabajo;

¹⁹ Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Segundo Considerando, pág. 1

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*, Primer Considerando, pág. 1

- b) Crear mayores oportunidades para mujeres y hombres que aseguren un empleo digno;
- c) Aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos;
- d) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social;

La OIT, se encuentra estructurada en 3 órganos principales, cuya característica singular es el tripartismo (gobiernos, empleadores y trabajadores):²²

- Conferencia Internacional del Trabajo, es la reunión anual celebrada en Ginebra en el mes de junio. Cada Estado Miembro se encuentra representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Sirve de foro para debatir cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. Aprueba el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT. Dentro de las funciones más importantes se encuentra establecer y adoptar el texto de las normas internacionales del trabajo (convenios, recomendaciones y resoluciones).
- Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la OIT, se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones sobre la política de la OIT, establece el programa que a continuación presenta la Conferencia para su adopción. Elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; se encuentra integrado por 56 miembros (28 gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores).
- La Oficina Internacional del Trabajo, es la Secretaría permanente de la OIT, cuenta con 1900 funcionarios de diferentes nacionalidades, su sede se encuentra en Ginebra y cuarenta oficinas en todo el mundo. Actúa en calidad

²² Caamaño Rojo, Eduardo, **Historia de la OIT**, citado 28 de febrero de 2009, disponible en la World Wide Web: <<http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>

de centro de investigación y documentación, casa editora de estudios especializados, informes y periódicos.

A través de convenios y recomendaciones, la OIT, enuncia normas internacionales del trabajo, estableciendo condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

2.1.2 Normas internacionales del trabajo

Son instrumentos jurídicos preparados por los gobiernos e “interlocutores sociales” (empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo, dividiéndose de la siguiente manera:²³

2.1.2.1 Convenios:

Adoptados por la mayoría de las dos terceras partes de los miembros de la Conferencia, quedando sujetos a la ratificación de cada país miembro, quienes deben pronunciarse en un plazo de 12 a 18 meses. Si un país decide ratificar un convenio, por lo general entra en vigor un año después de la misma, para el país que ratifica, quedando obligados a su aplicación en la legislación y práctica nacional. A los convenios se les reconocen 3 características esenciales:

²³ **Convenios y recomendaciones**, citado el 28 de febrero de 2009. Disponible en la World Wide Web: <<http://www.oit.org.pe/sindi/general/dirconvenio.html>

- Instrumentos internacionales multilaterales que fijan reglas imperativas sobre materias concernientes al trabajo y a la seguridad social, por parte de un organismo internacional y no un acuerdo bilateral entre estados (tratados).
- Concurren los gobiernos, representantes de trabajadores y de empleadores, en su adopción
- Efectos normativos, ya que aún cuando un estado no ha ratificado un convenio, se somete a su ratificación ante las autoridades nacionales competentes y a mantener informada a la OIT sobre el estado de la legislación positiva interna respecto a la materia del convenio. Ratificado el convenio, el Estado asume la obligación de adecuar su legislación interna a lo establecido por este instrumento internacional.

2.1.2.1.1 Convenios fundamentales:

De acuerdo al Consejo de Administración de la OIT, son ocho los convenios fundamentales, los cuales abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo, siendo estos:

- 87, Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.
- 29, Convenio sobre el trabajo forzoso.
- 105, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.
- 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- 100, Convenio sobre la igualdad de remuneración.
- 138, Convenio sobre la edad mínima.
- 182, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

2.1.2.1.2 Convenios prioritarios:

Asimismo, el Consejo, ha designado otros cuatro convenios como instrumentos prioritarios, impulsando a los Estados Miembros a su ratificación, en virtud de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales de trabajo, estos son:

- 144, Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo).
- 81, Convenio sobre la inspección del trabajo.
- 129, Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura).
- 122, Convenio sobre las políticas de empleo.

2.1.2.2 Recomendaciones:

No necesitan ratificación ya que tienen por objeto orientar, proponer, aconsejar, dar en definitiva una opinión técnica, por lo tanto actúan como directrices no vinculantes, sin embargo puede complementar un convenio siempre y cuando tenga relación con el mismo, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación.

2.1.3 Guatemala en la Organización Internacional del Trabajo

A partir del año 1919, Guatemala pasó a ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, registrándose un paréntesis entre 1938 a 1945, época en la que se llevó a cabo la segunda guerra mundial, reincorporándose nuevamente hasta este año (1945), cuando la OIT pasó a ser el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

A pesar de que Guatemala ha ratificado la totalidad de los convenios considerados como fundamentales y prioritarios para la OIT, se observa una difícil

situación para el cumplimiento de los derechos laborales en el país, presentando debilidades institucionales para la aplicación de la normativa internacional y nacional.

El Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala: “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”. Así mismo en su Artículo 46 otorga: “Preeminencia del Derecho Internacional” donde “establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”; esta normativa constitucional fortalece los convenios internacionales de trabajo clasificados dentro de los derechos humanos fundamentales.

Así los Convenios son una importante herramienta para la protección de los derechos laborales, pero son poco utilizados por los trabajadores, sindicatos, empleadores, asesores laborales y administradores de justicia, a pesar de formar parte de los derechos mínimos. En los últimos años los sindicatos y empleadores han utilizado mecanismos internacionales como:

- Comité de libertad sindical, que es el organismo clave del Consejo de Administración de la OIT. Ha recibido en los últimos años denuncias con relación a violaciones de los derechos fundamentales contenidos en los convenios internacionales de trabajo.
- Reclamaciones y quejas, alegando que un Estado no aplica de manera satisfactoria un convenio ratificado.
- Comisión de expertos, elabora los informes con observaciones sobre la aplicación por parte de los gobiernos de los convenios ratificados.

"Las múltiples observaciones y solicitudes directas realizadas a Guatemala se reiteran año con año, evidenciando la falta de voluntad para implementar las medidas señaladas por la OIT y la ineficacia de las soluciones intentadas".²⁴ Las recomendaciones y solicitudes directas, reflejan situaciones en las cuales existe contradicción entre la práctica y las disposiciones de los convenios como en los casos de protección a la maternidad, salario mínimo, edad mínima para el trabajo, libertad sindical y procedimientos de consulta previstos en el Convenio 169. Si bien las recomendaciones y solicitudes directas pueden considerarse como muy específicas a casos particulares, el conjunto de lo relativo a Guatemala refleja un panorama generalizado de escaso cumplimiento de la legislación.²⁵

2.2 Tratados de libre comercio

2.2.1 Generalidades

"Los tratados de libre comercio son acuerdos bilaterales o multilaterales entre Estados, tendientes a crear las condiciones para un intercambio comercial más fluido; tienden a la desgravación arancelaria de determinados productos.

Las reglas del derecho internacional acerca de la celebración, validez, efectos, interpretación, modificación, suspensión y termino de vigencia de los tratados internacionales, se encuentran contenidas en la Convención de Viena de 1969 (con la participación de la mayor parte de estados miembros de las Naciones Unidas) entrando en vigor en enero de 1980".²⁶

²⁴ Andrade, Michael, **Serie 1: Las relaciones laborales en Guatemala, de cara a la globalización**, pág.18.

²⁵ **Ibid.**, pág. 50.

²⁶ Ministerio de Economía, **El Tratado de Libre Comercio**, citado el 28 de febrero de 2009, disponible en la World Wide Web: <http://www.mineco.gob.gt>

Como uno de los puntos de partida, es necesario indicar si el acuerdo a que lleguen los países partes en la negociación de un tratado de libre comercio, será aplicable entre todos; lo que significaría los mismos derechos y obligaciones unos frente a otros; responder si el acuerdo se aplicará entre todos o sólo entre algunos de ellos.

Asimismo es necesario establecer la naturaleza jurídica del nuevo tratado:

- Bilateral
- Multilateral (o plurilateral)

Sin embargo la naturaleza de un acuerdo no tiene incidencia en la forma en que se lleve a cabo el proceso de su negociación.

La validez de un tratado, depende de la capacidad de las partes para concertarlos. Los plenipotenciarios deben estar autorizados para actuar con completa libertad. Cuando existe o ha existido amenaza de violación a los principios del derecho internacional establecidos en la carta de Naciones Unidas, se considera inválido dicho tratado.

Los tipos de tratados se clasifican en:

- a) Políticos: mutua defensa en caso de ataques exteriores, garantía y respeto de un status determinado y preservación de fronteras.
- b) Comerciales: regulan cuestiones económicas (reducción aranceles).

Un tratado, no tiene procedimientos específicos para ser concluido, por lo que puede ser a través de notas diplomáticas o firma de una o más copias expresando el consentimiento de los estados parte.

Para la ratificación de los tratados, estos deben someterse al conocimiento de la autoridad respectiva de cada país y que las normas de cada una de las partes, establezca la facultad de ratificación.

Los tratados pueden perder su vigencia por:

- a) Término del plazo establecido
- b) Autorización a una de las partes a darlo por extinguido, siempre y cuando se comunique a la otra parte o se consigne la fecha de terminación
- c) Incumplimiento de una de las partes (desistimiento unilateral)
- d) Por contener la cláusula de “rebus sic stantibus” que significa que el tratado se celebró ante circunstancias concretas y que las mismas ya no existen debido a un cambio sustancial en las mismas

Se consideró importante explicar de manera más extensa lo que son los tratados comerciales, ya que algunas de sus cláusulas inciden de gran manera en el tema laboral. Entre los tipos de tratados comerciales más grandes se encuentran:

- Zona de libre comercio: Los países firmantes se comprometen a anular entre sí los aranceles en frontera (TLC).
- Unión aduanera: Ampliación de los beneficios derivados de la anterior. Además de eliminarse los aranceles internos (para los países miembros) se crea un arancel externo común para cualquier país de la unión que importe bienes producidos por otro país que no pertenece a la unión, (comunidad económica europea).

- Unión Económica: Además de los beneficios de la unión aduanera, se produce una integración económica plena al eliminarse las distintas monedas de los países integrantes de la unión, creándose un banco central (el euro).

2.2.2 Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América

El Tratado de Libre Comercio Centroamérica – Estados Unidos República Dominicana (CAFTA DR por sus siglas en inglés), es un acuerdo comercial que abarca los siguientes temas:

- Acceso al mercado de mercancías y servicios.
- Normas de apoyo a las inversiones, protección de los derechos de propiedad intelectual, acceso a las contrataciones de gobierno y respeto a las leyes laborales y ambientales.
- Normativa para garantizar la transparencia y solucionar los conflictos que pudieran derivarse de la interpretación del Tratado.

A continuación se presenta un resumen del contenido:²⁷

1. Disposiciones iniciales: Mediante el establecimiento de una zona de libre comercio y objetivos como el estímulo de la expansión y diversificación del comercio entre las partes; la eliminación de los obstáculos al comercio y facilitar la circulación transfronteriza de mercancías y servicios entre los territorios de las partes; la promoción de condiciones de competencia leal en la zona de libre comercio, entre otros. Así mismo, el tratado no impedirá que las partes cumplan con las obligaciones contraídas en instrumentos

²⁷ Ministerio de Economía, **Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos**, 2005.

jurídicos anteriores siempre y cuando no sean inconsistentes con este tratado.

2. Definiciones generales: A continuación se presentan algunas definiciones relevantes dentro del CAFTA:
 - ADPIC: Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio de la OMC.
 - AMSF: Acuerdo sobre la Aplicación de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias de la OMC.
 - Acuerdo sobre la OMC significa el Acuerdo de Marrakech por el que se establece la Organización Mundial del Comercio, de fecha 15 de abril de 1994.
 - Acuerdo sobre Salvaguardias significa el Acuerdo sobre Salvaguardias de la OMC.
 - Acuerdo de Valoración Aduanera significa el Acuerdo relativo a la Aplicación del Artículo VII del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio de 1994 de la OMC.
 - AGCS significa el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la OMC.
 - GATT de 1994 significa el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio de 1994 de la OMC.

3. Trato nacional y acceso de mercancías al mercado: En este capítulo se establece el ámbito de aplicación del comercio de mercancías, indicando para el efecto que cada parte otorgará trato nacional a las mercancías de otra parte, no podrán incrementar ningún arancel aduanero existente o adoptar ningún arancel aduanero nuevo, sobre una mercancía originaria. Cada Parte eliminará progresivamente sus aranceles aduaneros sobre las mercancías originarias.

4. Reglas de origen y procedimientos de origen: A medida de ejemplo se mencionarán algunas: parte, todo estado respecto del cual haya entrado en vigor este tratado; partida, los primeros cuatro dígitos del número de clasificación arancelaria del sistema armonizado; persona, una persona natural o una empresa; persona de una parte, un nacional o una empresa de una parte; Sistema Armonizado (SA), Sistema Armonizado de Designación y Codificación de Mercancías, incluidas sus Reglas Generales de Interpretación; subpartida, los seis primeros dígitos del número de clasificación arancelaria del Sistema Armonizado; territorio, parte el territorio de la misma; trato arancelario preferencial, arancel aplicable bajo este tratado a una mercancía originaria.

5. Administración aduanera y facilitación del comercio: En este capítulo, se establece la forma en que se publicará la legislación aduanera de cada parte, regulaciones y procedimientos administrativos de carácter general, así como los puntos de consulta para resolver inquietudes mediante la asesoría y asistencia técnica. La confidencialidad es importante, en este capítulo ya que la información recibida se mantendrá en reserva utilizándose únicamente para los propósitos especificados.

6. Medidas sanitarias y fitosanitarias: Los objetivos principales en este capítulo son proteger la vida y la salud de las personas, de los animales y de los vegetales en el territorio de las partes, impulsar la implementación del Acuerdo MSF entre las partes, proporcionar un foro en el que se discutan asuntos sanitarios y fitosanitarios, se resuelvan asuntos comerciales, y por ende se logre expandir las oportunidades comerciales. Se establecerá un Comité de Asuntos Sanitarios y Fitosanitarios que se integrará por representantes con

responsabilidad en materia de asuntos sanitarios y fitosanitarios de cada una de las partes.

7. **Obstáculos técnicos al comercio:** Los objetivos de este capítulo son aumentar y facilitar el comercio a través de una mejor implementación del Acuerdo OTC, la eliminación de los obstáculos técnicos innecesarios al comercio y el impulso de la cooperación bilateral.
8. **Defensa comercial:** Las partes podrán aplicar una medida de salvaguardia sólo durante el período de transición, si como resultado de la reducción o eliminación de un arancel aduanero en virtud de este tratado, una mercancía originaria se importa en el territorio de la parte en cantidades que han aumentado en tal monto en términos absolutos o en relación a la producción nacional y en condiciones tales que constituyan una causa sustancial de daño grave, o una amenaza del mismo, a la rama de la producción nacional que produzca una mercancía similar o directamente competidora, como por ejemplo: suspender la reducción futura de cualquier tasa arancelaria establecida en este tratado para la mercancía o aumentar la tasa arancelaria para la mercancía. Las medidas de salvaguardia puede prorrogarse por un periodo no superior a cuatro años, debiendo ser notificadas a la otra parte al menos 30 días antes de suspender las concesiones establecidas.
9. **Contratación pública:** Este capítulo se aplica a cualquier medida, incluyendo cualquier acto o directriz de una parte, relativo a la contratación cubierta que significa una contratación de mercancías, servicios o ambos.

10. Inversión: Se refiere a las medidas que adopte o mantenga una parte relativas a: los inversionistas de otra parte; las inversiones cubiertas; y a todas las inversiones en el territorio de la parte.
11. Comercio transfronterizo de servicios: Este capítulo se aplica a las medidas que adopte o mantenga una parte que afecten al comercio transfronterizo de servicios por un proveedor de servicios de otra parte. Dentro de estas medidas se encuentran: producción, distribución, comercialización, venta y suministro de un servicio; compra o uso de, o el pago por, un servicio; acceso a y el uso de sistemas de distribución y transporte, o de redes de telecomunicaciones y los servicios relacionados con el suministro de un servicio; la presencia en su territorio de un proveedor de servicios de otra parte; y, otorgamiento de una fianza u otra forma de garantía financiera, como condición para la prestación de un servicio.
12. Capítulo doce (servicios financieros). Se refiere a las medidas adoptadas o mantenidas por una parte relacionadas con: instituciones financieras de otra parte; inversionistas de otra parte y las inversiones de estos inversionistas, en las instituciones financieras en el territorio de la parte; y, el comercio transfronterizo de servicios financieros.
13. Telecomunicaciones: Se aplica a: las medidas que adopte o mantenga una parte, relacionadas con el acceso a el uso de servicios públicos de telecomunicaciones; medidas adoptadas o mantenidas por una parte relacionadas con las obligaciones de los proveedores de servicios públicos de telecomunicaciones; otras medidas relativas a las redes o servicios públicos de

telecomunicaciones; y, medidas adoptadas o mantenidas por una parte relacionadas con el suministro de servicios de información.

14. Comercio electrónico: Nada en este capítulo se interpretará en el sentido de impedir que una parte imponga impuestos internos, directa o indirectamente, a productos digitales, siempre que éstos se impongan de una manera consistente con este tratado.
15. Derechos de propiedad intelectual: Aunque no es obligatorio, cada parte podrá implementar en su legislación nacional una protección y observancia de los derechos de propiedad intelectual más amplia que la requerida, a condición de que dicha protección y observancia no infrinja este capítulo. Las partes deberán ratificar o acceder a los siguientes acuerdos: Tratado de la OMPI sobre Derechos de Autor (1996); Tratado de la OMPI sobre Interpretación o Ejecución y Fonogramas (1996); Tratado de Cooperación en materia de Patentes, según su revisión y enmienda (1970); Tratado de Budapest sobre el Reconocimiento Internacional del Depósito de Microorganismos a los fines del Procedimiento en materia de Patentes (1980); Convenio sobre la Distribución de Señales de Satélite Portadoras de Programas (1974); Tratado sobre el Derecho de Marcas (1994); Convenio Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales (1991) (Convenio UPOV 1991).
16. Laboral: Las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT)¹. Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos sean reconocidos y

protegidos por su legislación. Afirman pleno respeto por sus Constituciones, reconociendo el derecho de cada parte de establecer sus propias normas laborales y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, procurarán garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, y procurarán mejorar dichas normas en tal sentido. Asimismo, una parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este tratado.

Cada parte mantiene el derecho de ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, acciones ante tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que se haya asignado una mayor prioridad. En consecuencia, las partes entienden que una parte está cumpliendo cuando un curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de tal discrecionalidad o derive de una decisión adoptada de buena fe respecto de la asignación de recursos. Las partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos y señalados, como una forma de incentivar el comercio con otra parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio. Ninguna disposición en

este capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra parte.

Cada Parte garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales para el cumplimiento de la legislación laboral de la parte. Dichos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, judiciales, cuasijudiciales o de trabajo, según esté previsto en la legislación interna de la parte. Cada parte garantizará que los procedimientos ante dichos tribunales para el cumplimiento de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este fin, cada parte asegurará que: dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal; cualquier audiencia en dichos procedimientos sea abierta al público, excepto en los casos en que la administración de justicia requiera lo contrario; las partes que intervienen en dichos procedimientos tengan el derecho de apoyar o defender sus posiciones respectivas, incluyendo la presentación de información o pruebas; y dichos procedimientos no impliquen costos o plazos irrazonables, o demoras injustificadas.

17. Ambiental: Cada parte garantizará que sus leyes y políticas proporcionen y estimulen altos niveles de protección ambiental y deberán esforzarse en mejorar esas leyes y políticas.
18. Transparencia: Cada parte se asegurará sus leyes, reglamentos, procedimientos, y resoluciones administrativas de aplicación general que se refieran a cualquier asunto comprendido en este tratado, se publiquen a la brevedad o de otra forma se pongan a

disposición para conocimiento de las personas o partes interesadas.

19. Administración del tratado y creación de capacidades relacionadas con el comercio: Se creará una comisión de libre comercio integrada por los representantes de cada parte a nivel ministerial, quienes deberán supervisar la ejecución del tratado, el ulterior desarrollo del mismo, buscar resolver las controversias que pudiesen surgir respecto a la interpretación o aplicación; supervisar la labor de todos los comités y grupos de trabajo establecidos; y conocer de cualquier otro asunto que pudiese afectar su funcionamiento.
20. Solución de controversias: Las partes deben procurar llegar a un acuerdo sobre la interpretación y la aplicación del tratado y, mediante la cooperación y las consultas, se esforzarán siempre por alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de cualquier asunto que pudiese afectar su funcionamiento.

2.2.3 Aspectos laborales en los tratados de libre comercio

“Los tratados de libre comercio firmados en los últimos años por varios países latinoamericanos reconocen algunos derechos laborales fundamentales, con el objetivo de prevenir la competencia desleal basada en la reducción de la protección al trabajo... Estas cláusulas se orientan a obtener la adopción generalizada de estándares laborales en los países que comercian internacionalmente, de tal modo que sus legislaciones internas efectivamente protejan ciertos derechos, considerados indispensables”²⁸

²⁸ López F., Diego, **Nueva Sociedad 202: Derechos laborales y acuerdos de libre comercio**. citado 3 junio 2008, págs. 45-58. Disponible en la World Wide Web:<http://WWW.nuso.org/upload/articulos/3336_1.pdf

Se puede observar que el TLC contiene un capítulo específico relacionado con el aspecto laboral, estableciendo una serie de disciplinas concernientes a la aplicación de la legislación nacional, los procedimientos para su aplicación y el fortalecimiento de la cooperación laboral.

De acuerdo a los objetivos del TLC se busca:

- Reafirmar las obligaciones bajo la declaración de OIT en relación a principios y derechos fundamentales.
- Consistencia de leyes nacionales con principios laborales.
- Respeto a las constituciones de cada país y reafirmar la soberanía en cuanto a las normas laborales y adopción o modificación en su legislación.

El objetivo de incluir un capítulo laboral obedece al reconocimiento de los gobiernos en garantizar la protección y respeto a los derechos de los trabajadores, mediante la aplicación de la legislación laboral de los países, evitando promover el comercio o inversión a expensas del debilitamiento o reducción de las garantías contempladas en la legislación laboral interna de cada país parte.

Dentro del contenido del TLC, se puede delimitar el concepto de legislación laboral como: “leyes o regulaciones de una parte o disposiciones de las mismas que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionales reconocidos: el derecho de asociación, derecho de organizarse y negociar colectivamente, prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso y obligatorio, edad mínima para el empleo de niños, prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional... aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por cada país...”

Existen reglas de sanción o reparación en caso de infracción a la legislación laboral interna de cada país, garantizando el derecho de recurrir a la autoridad

respectiva en caso de inconformidad con la decisión que se tome. Así mismo el TLC crea un Consejo de Asuntos Laborales, encargado de administrar el capítulo laboral y evaluar de manera periódica su implementación y progreso.

En caso de originarse alguna controversia en cuanto a la aplicación de la legislación nacional sin obtener alguna solución satisfactoria se puede recurrir al Mecanismo de Solución de Controversias del Tratado cuyo fin es evitar o solucionar las controversias comerciales respecto a interpretación o aplicación del tratado, la existencia de una medida vigente o en proyecto que pudiera ocasionar menoscabo de las obligaciones ya pactadas. Con el objetivo de obtener resultados positivos acerca de la implementación de este capítulo, se establecieron las etapas que a continuación se detallan:

- De consultas técnicas.
- De consultas a nivel de comisión administradora del tratado.
- De establecimiento de un panel arbitral que examine la controversia y consecuentemente emita el respectivo informe.

Si una de las partes incumpliere las recomendaciones del panel arbitral, se puede accionar para presionar a su cumplimiento a través de:

- Solicitud de la parte reclamante para la suspensión de beneficios comerciales equivalente al daño ocasionado.
- El pago de la parte demandada de una compensación monetaria, equivalente al 50% del monto que se ha determinado para la suspensión de beneficios.

El capítulo laboral establece un aspecto fundamental al respecto, que es el Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades comprometiéndose los países a llevar a cabo actividades y proyectos de cooperación laboral en las siguientes áreas: eliminación de las peores formas de trabajo infantil; fortalecimiento de

la capacidad institucional de las administraciones laborales; inspección laboral; resolución alterna de conflictos; relaciones laborales; sistemas de promoción de nuevas oportunidades de empleo y modernización de la mano de obra; trabajadores migrantes, temas de género y otros.

2.2.4 Tratados de libre comercio en Guatemala

Ante la necesidad de ampliar y normar las relaciones comerciales internacionales, se han buscado acuerdos que permitan obtener beneficios y un mayor crecimiento en el intercambio comercial. En el caso de Guatemala, se han negociado tratados con República Dominicana, ratificado por el Congreso de la República de Guatemala en mayo de 2000, con Chile esta firmada la normativa del tratado, quedando pendiente el programa de degradación arancelaria, con Cuba se han logrado acuerdos de alcance parcial.

Asimismo, el Estado de Guatemala, ha tratado de expandir más sus mercados globales y actualmente esta negociando con Panamá y la Comunidad Andina que incluye a:

- Colombia
- Venezuela
- Ecuador
- Bolivia
- Perú

En mayo de 1994 se inician las pláticas del Triángulo Norte integrado por Guatemala, El salvador y Honduras para la firma de un tratado de libre comercio. Las negociaciones se suspenden por más de un año, hasta septiembre de 1996 en que se logra el 90% del convenio comercial.

El 31 de diciembre de 1999 concluye la vigencia del Acuerdo de Alcance Parcial, y no es hasta el 15 de marzo de 2000 que México lo reinstala durante un mes con el propósito de crear un ambiente positivo para las negociaciones del tratado de libre comercio.

El 10 de mayo de 2000 se cierra las negociaciones de textos y el programa de degradación. Su fundamento legal y su marco de negociación se estableció en la reunión presidencial de Tuxtla el 29 de junio del 2000, en la cual fue integrada por:

- Lic. Alfonso Portillo, presidente de Guatemala
- Sr. Vicente Fox, presidente de México
- Presidente de Honduras y El Salvador

El 5 de agosto de 2004 en la ciudad de Washington, D.C. los Ministros de Economía y Comercio Exterior de Guatemala, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y los Estados Unidos de América, suscribieron el Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos de América

Por lo tanto, se concluye indicando que se ha logrado establecer, a través de estadísticas de la misma OIT, que Guatemala es el tercer país con un mayor número de observaciones realizadas por la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Así mismo se observan: falta de entrega de información, reiteración de peticiones durante varios años, escasa información estadística, entre otros, que conllevan a suponer la inexistencia de una estructura permanente de monitoreo. Por ejemplo una de las obligaciones del Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es presentar anualmente una memoria dando a conocer el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por Guatemala que de acuerdo a publicaciones, muchas veces éstas memorias son fuertemente criticadas en la Comisión de Normas por su inconsistencia, ya que se asegura el respeto y cumplimiento de los convenios.

Aunado a lo anterior y lamentando más la situación de Guatemala, es que existe un vergonzoso desconocimiento de las normativas laborales internacionales y sus mecanismos de aplicación por parte de los dirigentes sindicales, sus asesores, incluso e hasta por los operadores de justicia.

En cuanto a las cláusulas laborales dentro de los tratados de libre comercio, se considera que no debieran existir ya que se supone que el Estado guatemalteco tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir la legislación laboral nacional e internacional, como un elemento dentro del fortalecimiento del estado de derecho.

CAPÍTULO III

5. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

3.1 Generalidades de los derechos sociales mínimos:

Uno de las mayores preocupaciones dentro de la política laboral en cuanto al trabajo subordinado, consiste en que su ejecución material se realice en las condiciones óptimas para el trabajador, en aspectos como: seguridad física, integridad corporal e indemnidad fisiológica de los que desempeñan servicios por cuenta ajena y subordinados a otro.²⁹

El considerando IV del Código de Trabajo establece que las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente por 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”.

Se debe tener 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. Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto legalmente invulnerable por el cual el Estado está indirectamente presente, en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo, sin embargo el enunciado inicial necesita estar habilitado de otras características que le den efectividad siendo éstas las siguientes (de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo): a) son protectoras del trabajador; b) son irrenunciables para el trabajador; y, c) están llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono. Como ejemplo de estas garantías mínimas o derechos mínimos puede

²⁹ Cabanellas de Torres, G. y Alcalá L.- Zamora y Castillo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 89.

citarse: la obligación que tienen los patronos de emplear a un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son: los límites máximos de las jornadas de trabajo, la obligación patronal de conceder descansos remunerados, la obligación de pagar por lo menos los salarios mínimos y la obligación de los patronos de aplicar el principio de igualdad del salario, la obligación de pagar en moneda de curso legal, la garantía al trabajador de inembargabilidad de la totalidad de su salario, la obligación de indemnizar al trabajador en caso de despido injustificado, la inamovilidad que gozan las madres en estado de gravidez, el período que tiene toda trabajadora en época de lactancia para disponer de alimentar a su hijo, etc. que son derechos que se contemplan en el código de trabajo.

De acuerdo a Luis Fernández Molina “el Derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados...al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes... Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley.”³⁰

3.2 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y su relación con los convenios internacionales:

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente adoptada por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998 en su sexto, séptimo considerando y Artículo 1 establece: “La OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer normas internacionales del trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales” “...en una situación de creciente

³⁰ Derecho laboral guatemalteco, pág. 20

interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la constitución de la organización, así como promover su aplicación universal; La conferencia internacional del trabajo 1. Recuerda: (a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; (b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la organización”.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala enumera los derechos sociales mínimos.

Derivado de lo anterior y de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 sobre los derechos sociales mínimos en materia del trabajo, se consideró importante realizar el siguiente análisis únicamente de los incisos g), h), i), j), o):

3.2.1 Jornadas de trabajo:

Los tratadistas Guillermo Cabanellas De Torres y Luis Alcalá Zamora y Castillo en su Tratado de Política Laboral definen las jornadas de trabajo como: “...lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir con la prestación laboral estipulada y exigible”.

Como se indicó anteriormente, la Organización Internacional de Trabajo, surge como consecuencia de los Tratados de Paz de Versalles y ya en el Preámbulo de su Constitución (1919) se contempla como uno de sus objetivos lo

concerniente a la “reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo”.

El Convenio No. 1 de la OIT establece la limitación de las horas de Trabajo en la industria (8 horas diarias, 48 semanales); posteriormente a través del Convenio No. 30 se limita igualmente la jornada para sectores de comercio y oficina.

Las primeras manifestaciones de protesta de los trabajadores estuvieron enfocadas al logro de una legislación que limitara el tiempo de trabajo, destinando espacios para el descanso.

Así considero importante indicar dentro de la presente investigación, que la OIT realizó minuciosos estudios en los cuales se limita la jornada de trabajo a cuarenta horas, proponiendo a los Estados miembros adopten el límite en mención – Convenio No. 47-, esto con el fin de disminuir los elevados niveles de desempleo. En ese orden de ideas, esta tendencia ha sido implementada en Europa, por ejemplo Francia (1998) de 39 horas semanales, por ley las redujo a 35 horas (2002) en pequeñas y medianas empresas (no más de 20 trabajadores). La misma tendencia ha sido seguida por España y sus jurisdicciones (Cataluña, Andalucía, Galicia, Aragón y Navarra).

Las causas de la limitación de las jornadas de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a) Biológicas, acción de la fatiga. Todo esfuerzo físico o psicológico consume energía y por ende fatiga. Para su recuperación el sujeto necesita alimentación adecuada, descanso y esparcimiento. El esfuerzo psicofísico tiene relación directa con el riesgo de error en las tareas y con los índices de accidentes laborales, está demostrado que ambos eventos crecen cuanto más extensa e intensiva sea la tarea impuesta al trabajador.

b) Organizacionales y productivas. El trabajo impone desgaste psicofísico y a la vez este desgaste está vinculado con la atención del trabajador en sus tareas, el nivel de rendimiento y la posible curva de concentración y fatiga directos, que suele decaer al cabo de un período predeterminado y constante de actividad. Por consiguiente, la jornada opera como un mecanismo regulador de la producción y de la productividad.

El Estado de Guatemala, con el fin de proteger tanto la salud del trabajador y su relación familiar, regula en su legislación laboral: 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 jornadas nocturnas o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o disposición del empleador.

También dentro de esta figura, el Código de Trabajo regula en su Artículo 148 algunas limitaciones para los menores de edad de la siguiente manera:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos;
- b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria;
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- d) El trabajo de los menores de catorce años.

Asimismo en el Artículo 149 del mismo cuerpo legal, detalla la jornada ordinaria diurna que regulada en el Artículo 116, párrafo 1o. de la siguiente manera:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el Artículo 150 siguiente.

De acuerdo con el Artículo 150 del Código de Trabajo, la inspección general de trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Sin embargo debe probarse que el menor trabajará en vía de aprendizaje o su educación, tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, se desempeñará en trabajos livianos (duración e intensidad). En resumen lo que se busca es brindarle la protección mínima de acuerdo a su capacidad física y mental.

En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, establece que las condiciones laborales de los menores de edad se ajusten a la capacidad, estado físico, edad, desarrollo intelectual, valores morales, culturales, por supuesto sin interferir en su educación académica.

Finalmente, el Artículo 4 del Convenio 172 de la Organización Internacional de Trabajo contempla las condiciones de trabajo de los hoteles y restaurantes, estableciendo que “a menos que la legislación o la práctica nacionales lo dispongan de otra manera”, los trabajadores deben disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, así como disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias, descanso diario y semanal, incisos que serán ocupados a continuación.

3.2.2 Descanso remunerado:

Este inciso se encuentra íntimamente relacionado con el anterior, en virtud de que el Estado, busca proteger tanto la salud del trabajador como su relación familiar y por consiguiente los resultados que éste pudiera brindar en el desempeño de sus labores.

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.

Existen varias causas para justificar la necesidad del descanso mínimo de un día a la semana, pero principalmente tenemos que el trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tregua, conspira contra la vida individual y familiar del trabajador; económicamente, al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados y de menor rendimiento.

Marx decía: “un hombre que no puede disponer de ningún recreo, cuya vida entera, abstracción hecha de las simples interrupciones físicas del sueño y de las comidas, se halla acaparada por su trabajo para el capitalista, resulta algo menos que una bestia de carga. Es una mera máquina de producir riquezas para otros; se encuentra físicamente quebrado, espiritualmente bestializado”³¹

Actualmente el descanso semanal está admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal.

Los Convenios 14 y 106 de la OIT sobre el descanso semanal tanto para industria, comercio y oficinas establecen que: “Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio... tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. Sin embargo, en Guatemala los trabajadores que tienen necesidad de percibir más ingresos, en la necesidad de trabajar de corrido, o sea no gozan de este descanso y en el peor de los casos deben laborar sin percibir remuneración alguna por la necesidad de CONSERVAR su empleo.

3.2.3 Vacaciones anuales:

En sentido amplio, por vacaciones o vacación se destina la temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones. A la necesidad de recuperación de energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual.

Las vacaciones anuales retribuidas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido que el trabajador tiene con goce de su remuneración

³¹ Principios filosóficos, pág. 246

al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure la cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada es de vacación y su durante ese tiempo se abona salario se configuran las vacaciones retribuidas que al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de *vacaciones anuales retribuidas*.

La OIT señala que “por vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración”.

Montenegro Baca considera que “son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales”.³²

Mediante el Decreto 64-92 del Congreso de la República, Artículo 130 se uniformó el período de vacaciones en 15 días para todos los trabajadores. Decreto que vino a estandarizar o igualar las condiciones de todos los trabajadores, no importando el nivel jerárquico dentro de una empresa. Sin embargo, no siempre es posible aplicar dicha normativa, ya que en las empresas en donde existen los pactos colectivos que aumentan el período de vacaciones a trabajadores más antiguos.

El Artículo 5 del Convenio 172 de la OIT, relativo a las condiciones de trabajo de los hoteles y restaurantes, contempla que los trabajadores (de estos sectores) tienen derecho a vacaciones anuales pagadas, y cuya duración se determinará de acuerdo a la legislación o prácticas nacionales.

³² **Jornada de trabajo y descansos remunerados**, págs. 436 y 437.

3.2.4 Aguinaldo:

Como antecedente histórico, encontramos que los antiguos le llamaban *strenae* a los regalos, que se intercambiaban entre amigos y en honor a los dioses como señal de feliz augurio.

Los romanos atribuían el origen de los aguinaldo del 1º. de enero *Kalendarie strenae* al rey Tacio, de donde se observa que nació la costumbre de ir ese día a cortar verbena al bosque sagrado de Strenua, la Fuerza o *strenia*, diosa de la salud, con el fin de obtener la divina protección durante el año nuevo.

Aguinaldo se deriva de la palabra celta “giman” que significa regalo de año nuevo. De tradición pasó a ser una disposición legal obligatoria contemplada en el decreto 76-78 del Congreso de la República (Ley Reguladora del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado), obligando a los patronos a dar de forma anual a sus trabajadores, el 50 por ciento durante la primera quincena de diciembre y el resto en la segunda quincena de enero del año siguiente, el cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que devenguen por un año de servicios continuos y de manera proporcional a los que no hayan laborado durante un año completo.

Por lo tanto el aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, lo cual constituye un salario más a los doce percibidos.

3.2.5 Indemnización:

El Código de Trabajo establece y enumera los casos de despido justificado en los cuales se da por terminada la relación laboral con un trabajador. Asimismo norma el caso de renuncia voluntaria como otra forma de terminar la relación laboral sin que el patrono incurra en responsabilidad alguna.

Sin embargo si el patrono desea dar por terminada una relación laboral y no existe causa justificada, éste deberá indemnizar al trabajador con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

El Código de Trabajo no contempla una definición de lo que es la indemnización, por lo que para la autora del presente trabajo: es el pago que el patrono le hace al trabajador de un mes de salario por cada año de trabajo de manera continua y si no alcanzaren a un año, que debe hacerse de manera proporcional, que de acuerdo a nuestra legislación se hace en el caso de despido injustificado o que se den las causas que facultan al trabajador a dar por terminado su contrato de trabajo.

La ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

En algunas empresas, tienen como política para los trabajadores de nuevo ingreso, que el período de prueba sea más del tiempo legalmente establecido aumentándolo incluso hasta los seis meses y una vez confirmado el trabajador, la relación laboral inicia después de estos seis meses por lo tanto, al momento de computar el tiempo de indemnización lo hacen sin tomar en cuenta “el período de prueba”.

En la liquidación de un trabajador, al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono está obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales, las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de renuncia o bien por despido justificado o no justificado:

DESPIDO NO JUSTIFICADO	RENUNCIA O DESPIDO JUSTIFICADO
Indemnización un salario por año	No debe pagar indemnización
Aguinaldo proporcional	Aguinaldo proporcional
Bonificación anual para trabajadores	Bonificación anual para trabajadores
Vacaciones proporcionales	Vacaciones proporcionales
Último sueldo	Último sueldo

CAPÍTULO IV

5. Faltas y sanciones

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 101 el trabajo como “un derecho de la persona y una obligación social”, siendo por lo tanto un derecho tutelar y principalmente que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador por lo tanto irrenunciables.

Sin embargo ante la inobservancia de este precepto constitucional, el trabajador se ha visto obligado a exigir su cumplimiento, ya que en la mayoría de las ocasiones el surgimiento de espacios de acción para exigir el cumplimiento de la legislación nacional, aunado a los compromisos asumidos por el Estado guatemalteco en el denominado Libro Blanco representan un reto, especialmente en aspectos relacionados a:

- a) la función sancionadora
- b) la inspección en cuanto a capacidad del personal e investigación de las denuncias por corrupción y el incumplimiento de funciones que les corresponden
- c) las sanciones disciplinarias para jueces negligentes, y la efectiva ejecución de órdenes de reinstalación

De acuerdo al Artículo 203 de la Constitución Política de la República la justicia será impartida por los tribunales de justicia y los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio requerido para el cumplimiento de las resoluciones.

Por lo tanto, la administración de justicia laboral se integra de la siguiente manera:

- a) Tribunales de Trabajo y Previsión Social

- b) Ministerio de Trabajo y Previsión Social (de acuerdo al Código de Trabajo, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social, así como la vigilancia o fiscalización – bajo la responsabilidad de la Inspección General de Trabajo – del cumplimiento de la normativa laboral que no sea de la competencia de los tribunales.
- c) Órganos de servicio civil de los tres poderes del Estado.
- d) Órganos que aplican internamente las leyes o disposiciones específicas de las entidades autónomas o descentralizadas del Estado.
- e) Órganos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que aplican dicho régimen de naturaleza unitaria y obligatoria.

Previo a definir los conceptos, objeto del presente capítulo, se consideró importante hacer énfasis sobre la situación real de la Inspección General de Trabajo y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por ser eslabones imprescindibles en la administración de justicia en materia laboral.

El Artículo 278 del Código de Trabajo establece que la “inspección general de trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

La estructura administrativa de la inspección general de trabajo comprende 2 niveles de funcionamiento:

- a) central – cubre la región metropolitana
- b) dependencias que funcionan en forma desconcentrada con funciones análogas en las 7 regiones de desarrollo del país.

Sin embargo de acuerdo al informe realizado por MINUGUA en el año 2000, se determinó que una de las causas primordiales que dan lugar al escaso cumplimiento de

la ley laboral es la débil fiscalización por parte de la inspección general de trabajo. El área de visitaduría carece de programas de inspección de oficio, únicamente se realizan a instancia de parte y cuando son promovidas mediante denuncia anónima.

Los escasos recursos materiales tales como: computadoras, vehículos, maletines de trabajo, celulares, etc. y el poco presupuesto asignado a la inspección de trabajo, da lugar a la existencia de una debilidad política e institucional, perjudicando por lo tanto únicamente a un sector – los trabajadores.

El Artículo 283 del Código de Trabajo en su título décimo, dispone: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

Otra de las causas que dan origen al deterioro de la justicia laboral es la ausencia de los principios de impulso de oficio, oralidad e inmediatez procesal que dan lugar a la inadecuada implementación que se ha realizado del propio diseño procesal que establece el Código de Trabajo.

La ausencia del juez en las actuaciones dentro de los procesos da lugar a que las sentencias se funden en escritos incorporados por el oficial de trámite, cuando lo ideal sería que se entablara un diálogo con las partes.

El irrespeto a los plazos procesales establecidos por la ley, dan lugar a otra debilidad estructural del sistema de justicia laboral. Dentro de los juicios ordinarios de trabajo se observa el retraso para dictar las resoluciones, dando lugar a una tardanza que transgrede los principios de impulso procesal de oficio, tutela y sencillez que informan el proceso de trabajo.

4.1 Faltas:

“Las infracciones contra las disposiciones del trabajo, son consideradas de acuerdo con la doctrina, como faltas a la disciplina, pues en el fondo constituyen vulneraciones contra la sana y tranquila convivencia de las partes en la relación laboral.”³³

Para el autor José Alberto Garrone, falta es “el defecto de obrar según la obligación cada uno; la acción u omisión perjudicial en que uno incurre por ignorancia, impericia, precipitación, negligencia o la omisión del cuidado y exactitud que uno debe poner en alguna cosa. Mera infracción que ocasiona perjuicios o daños fácilmente reparables, con muy escasa trascendencia para el orden social.”³⁴

De acuerdo a lo que establece el Artículo 269 del Código de Trabajo “se consideran faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo y previsión social... De acuerdo a esta definición resaltamos 4 elementos:

- a) Comisión de infracciones o violaciones contra leyes de trabajo;
- b) Por acción u omisión (patrono o trabajador);
- c) Las infracciones o violaciones, son en contra de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo o demás leyes de trabajo o de previsión social;
- d) Infracciones o violaciones, deben estar penadas en la ley con multa.

4.2 Sanciones o correcciones disciplinarias:

De acuerdo al Artículo 270 del Código de Trabajo se definen las correcciones disciplinarias como “aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las

³³ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 649.

³⁴ **Diccionario manual jurídico abeledo perrot**, pág. 374

partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social, a los trabajadores al servicio de éstos últimos y en general a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación”. Por lo tanto se extraen los siguientes elementos:

- a) “Impuestas por autoridades judiciales de trabajo
- b) Impuestas a las partes dentro del trámite de un proceso jurisdiccional y a los abogados asesores de éstas.
- c) Impuestas a los miembros de los tribunales de trabajo y previsión social y en general a todas las personas que desobedezcan los mandatos emitidos con motivo de la tramitación de un juicio o una conciliación”³⁵

Por consiguiente, correcciones disciplinarias se constituyen en el mecanismo que permite a los jueces y magistrados de trabajo y previsión social, sancionar o apremiar la desobediencia a los apercibimientos y conminatorias dictadas dentro del trámite de un juicio de naturaleza individual o bien de naturaleza colectiva, es decir que las correcciones disciplinarias constituyen un procedimiento conferido únicamente a los jueces de trabajo y previsión social.”

4.2.1 Clasificación de las sanciones:

El Artículo 272 reformado por el Artículo 17 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República indica: “sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores: salario, indemnizaciones y demás prestaciones laborales y éste

³⁵ **Ibíd.**, pág. 652.

no se diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero del Código de Trabajo, de otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, es lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas

4.3 Procedimientos:

4.3.1 Procedimiento para sancionar las faltas de trabajo y previsión social:

Para la aplicación de las sanciones en materia de faltas de trabajo o de previsión social, en la vía administrativa se atenderá a los procedimientos de inspección contenidos en los reglamentos correspondientes del Ministerio de Trabajo, los que se limitan a efectuar apercibimientos a los del Ministerio de Trabajo para suspender las actividades de determinado lugar de trabajo, o en su caso, prohibir el uso de determinadas maquinas, artefactos, aparatos y/o proceso de trabajo que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores.

El Artículo 278 establece que los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez que sean aprobados por el inspector general de trabajo o subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

El Artículo 269 indica “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la inspección general de trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428, inclusive, de este código. El monto de lo recaudado constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social destinados a la capacitación y mejoramiento de equipo. Para los efectos de cobro las resoluciones de la inspección general de trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescribe en seis meses, contados a partir de que se tuvo conocimiento de la comisión de la falta;
- b) La inspección general de trabajo debe determinar la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro y en general los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa.
- c) Cuando se trate de reincidencia de la comisión de faltas de trabajo o previsión social, se incrementará en un cincuenta por ciento, la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- d) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar (el patrono debe ser parte en el proceso).

- e) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- f) Adicionalmente al pago de las sanciones impuestas el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije a resolución que impuso la sanción.
- g) La inspección general de trabajo debe velar por el cumplimiento del obligado”.³⁶

De acuerdo al Artículo 416 del Código de Trabajo, la obligación de denunciar las faltas es reconocida para:

- a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de las funciones tienen conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo y de previsión social.
- b) Todos los particulares que conozcan de una falta cometida.

Tan pronto como sea del conocimiento de la inspección general de trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios

En materia administrativa, las resoluciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión social o sus dependencias únicamente pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Revocatoria: Debe interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del ministerio, dentro de las cuarenta y ocho horas de notificada la resolución.

³⁶ **Ibíd.**, pág. 651.

El despacho respectivo lo elevará al ministro, debiendo este resolver dentro de los ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. (Artículo 275 del Código de Trabajo).

- b) Reposición: Contra resoluciones originarias del ministerio, debiendo sustanciarse y resolverse dentro de los mismos términos anteriores. Si transcurren los ocho días sin que el ministerio profiera su resolución, se tendrá por agotada la vía administrativa y resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o reposición según el caso.

Se considera que, aún cuando los trabajadores en la mayoría de los casos no denuncian las violaciones en materia de trabajo de que son objeto por parte de los patronos, las sanciones contempladas en nuestra legislación constituyen un elemento de suma importancia y de beneficio para la clase trabajadora. Por lo tanto sigue siendo un desafío para el Estado de Guatemala, velar no sólo por el cumplimiento de las mismas sino en la prevención de toda clase de incumplimiento como una forma de proteger los derechos económicos y sociales de la población trabajadora, por constituir la mayoría de la población guatemalteca.

CAPÍTULO V

5. Investigación de campo

5.1 Metodología:

El método aplicado en la investigación fue el deductivo-inductivo porque de una población, personal que labora en el sector comercial hotelero de Cobán y Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, se recolectó información y se analizaron datos para comparar con el marco teórico desarrollado en los capítulos anteriores; posterior a la comprobación empírica de los hechos, se infirió sobre la situación de los trabajadores de dicho sector en relación a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Correspondió a esta investigación, el tipo de descriptiva, ya que se especificó las condiciones actuales de trabajo de personas que se desarrollan en el sector hotelero de Alta Verapaz y se midieron las variables de investigación y operacionalización que se describen a continuación:

Conocimiento legal:

- Definición conceptual:

El conocimiento legal “constituye el entendimiento y reconocimiento de los principios y características ideológicas del derecho laboral del trabajo en la República de Guatemala, y aplicables a la región de Alta Verapaz, la cual es objeto de estudio en la presente investigación”.

- Definición operacional:

Es el grado en que los trabajadores reconocen y relacionan sus derechos sociales mínimos de la legislación laboral y que determina su situación actual en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán, Alta Verapaz.

- Indicadores:

- Conocimientos ¿conoce el trabajador los derechos sociales mínimos garantizados en la legislación laboral?
- Niveles de cumplimiento por parte del patrono a los derechos sociales mínimos de sus trabajadores.

Cultura general

- Definición conceptual:

La cultura general determina la forma acostumbrada o tradicional de pensar, hacer y ubicar el conocimiento de la legislación laboral. Es propia de un grupo social, se aprende dentro del mismo y puede ser transmitida hacia generaciones futuras.

- Definición operacional:

Medida en que se resume el grado de conocimiento sobre los instrumentos que contemplan la legislación laboral y que incluye material impreso, instituciones y medios de difusión.

- Indicadores:

- Conocimientos ¿sabe el trabajador donde informarse sobre sus derechos sociales mínimos?

- Nivel de reconocimiento alcanzado por la inspección general de trabajo hacia los trabajadores.

Opinión

- Definición conceptual:

Parecer, concepto y juicio que tienen los trabajadores acerca de generalidades de la legislación laboral guatemalteca.

- Definición operacional:

Sirve como medida del grado de conocimiento generalizado por los trabajadores en materia de derechos sociales mínimos.

- Indicadores:

- Conocimientos ¿Tiene el trabajador un conocimiento general sobre derechos sociales mínimos que garantiza la legislación guatemalteca?

El objetivo de las variables de investigación descritas anteriormente, es demostrar el grado y nivel de conocimiento que los trabajadores del sector hotelero manejan y que permita determinar las condiciones laborales de los trabajadores en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz, en comparación con los “derechos sociales mínimos de la legislación laboral guatemalteca”, contenidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este conjunto de variables de investigación, además podrá contribuir con la creación de condiciones favorables para el logro de esos derechos sociales mínimos y velar por el derecho tutelar y principios ideológicos del derecho del trabajo.

La muestra se seleccionó aleatoriamente y quedó definida por 24 trabajadores encuestados, sobre una muestra de 15 hoteles seccionada en 3 entidades ubicadas en Santa Cruz Verapaz y 12 ubicadas en Cobán, derivado que la población mayoritaria está ubicada en este último municipio.

No existió ningún otro criterio de selección de muestra ni fue seleccionada con base en un método probabilístico, pues se trabajó con hoteles clasificados de 1 a 4 estrellas de la región de Alta Verapaz, sin ejecutar ningún tampoco ningún tipo de estratificación de muestras.

El procedimiento comenzó con la elaboración de entrevistas dirigidas a trabajadores del sector hotelero de Cobán y Santa Cruz Verapaz, que permitió la obtención de la información por observación directa y se investigó además en la inspección general de trabajo de Cobán sobre casos particulares, que permitió tabular los problemas más comunes y grado de conocimiento laboral dentro del área, a través de la presentación y discusión de resultados. Luego, de desarrollar los diagnósticos sobre legislación laboral, se procedió a concluir y recomendar sobre el tema que se desarrolla en la presente investigación.

Dentro de la investigación se utilizó fuentes primarias y secundarias, los cuales se definen a continuación:

Primarias:

Es el tipo de fuente que se utilizó para complementar y apoyar el análisis dentro de la investigación y fueron definidos por lectura de instructivos, manuales y cuestionarios, dentro de la inspección general de trabajo de Cobán; además, lectura de documentos legales y publicitarios del derecho laboral guatemalteco y de la OIT. Entre estos documentos se tuvo la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y revista la justicia laboral publicado por la OIT, entre otros.

Secundarias:

Material teórico y bibliográfico sobre legislación laboral guatemalteca e internacional de la OIT, de reportes y páginas web encontrados en Internet (ver sección de bibliografía). Además, se trabajó con los registros de archivos propios y entrevistas personalizadas dentro de la inspección general de trabajo de Cobán a director, inspectores y personal administrativo de dicha institución. Muy importantes y contribuyentes fueron las páginas oficiales de la OIT y Gobierno de la República de Guatemala (ley laboral).

Instrumentos:

- Entrevista dirigida a trabajadores del sector hotelero en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz: se utilizó para determinar el grado de conocimiento de los trabajadores acerca de la legislación laboral guatemalteca e internacional de manera general y particular, así como el grado de conocimiento de las leyes e institución que vela por el cumplimiento del derecho laboral y finalmente, sobre la opinión en temas de derechos sociales mínimos (véase anexo I, pág. 80).

Un factor considerable para la creación de dicho instrumento, es que no fue independiente de la legislación laboral guatemalteca, sino complementaria dentro del derecho laboral. Incluso, fue inspirador y modelador el cuestionario de auto-evaluación del cumplimiento de derechos laborales, publicado en www.leylaboral.com del Gobierno de la República de Guatemala.

5.2 Población y sujetos de investigación:

Los sujetos de estudio fueron los trabajadores del sector hotelero de los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz, con

niveles de educación nula, primaria, secundaria y diversificada. El estudio fue eminentemente dirigido a personal de nivel operativo y nunca a los mandos medios del sector hotelero.

El fenómeno a investigar consistió en reconocer y entender el nivel de conocimiento de los trabajadores del sector hotelero, el cumplimiento de los patronos con los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y evaluar la participación de la inspección general de trabajo en su campo de aplicación.

La población total oscila entre 20 y 22 hoteles según información recopilada en INGUAT, inspección general de trabajo y municipalidad de Cobán, ya que existen entidades formalmente establecidas y otras que no. Así, la muestra quedó definida para 15 hoteles, a través de 24 trabajadores entrevistados.

5.3 Hallazgos:

Para interpretar los resultados obtenidos a través de la entrevista dirigida a trabajadores del sector hotelero en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Cobán (anexo I), se trabajó con gráficas de barras, de anillo, cónicas, cilindro, de áreas, diagrama circular y tablas comparativas, para mejor visualización y comprensión de datos, según sea el caso en estudio.

Se elaboraron las preguntas de dicho instrumento (anexo I) de tal manera que estuvieran comprendidas dentro de las características generales de la población o de las variables de investigación y operacionalización de la presente investigación.

5.3.1 Características generales:

El análisis inició con generalidades de la muestra en estudio, de los trabajadores que laboran en el sector hotelero de los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz.

De los 24 trabajadores entrevistados, el 50% correspondía sexo masculino y el 50% restante, a sexo femenino.

De los 24 trabajadores, el 58% pertenecía al estado civil de los solteros, el 25% a los casados y el 17% a los unidos, lo que significa que prevaleció la opinión de los solteros en un 33% más que los otros estados civiles (casados y unidos)⁴. Véase anexo III, pág. 84.

El 75% de los trabajadores estaba comprendido entre 18 y 35 años, el 21% pertenecía al rango entre 36 y 60 años, que en conjunto hacían más del 95% de la muestra en estudio. El 4% restante lo determinaba el personal comprendido entre 14 y 17 años. Esto significaba, que no había ninguna persona empleada menor a 14 años y tampoco había alguien mayor de 60 años. Véase anexo IV, pág. 85.

De la muestra analizada, pudo determinarse que el 91.67% argumentó que habla, lee y escribe el idioma español, en contraposición con el 8.33% que claramente especificó no leer ni escribir el idioma español.

Para complementar el análisis anterior, también se les interrogó a los entrevistados, sobre su lengua materna, obteniendo que el 42% expresa es la Qeqchí, el 4% Achí y el 54% restante, afirmó que es el idioma español. Importante mencionar, que la lengua predominante para el área del municipio de Santa Cruz Verapaz es la lengua Pokomchí y para el municipio de Cobán la lengua Qeqchí, lo que permite inferir, que la ladinización de las regiones es un hecho relevante en el sector comercial hotelero. Véase anexo V, pág. 86.

El 37% de la población tenía un diversificado cerrado, en contraposición con el 13% que no tenía ningún nivel académico finalizado. Asimismo, el 25% lo determinaba el personal que tenía únicamente nivel primario, el 21% nivel de básico y únicamente el 4% con inicio de educación universitaria. Puede inferirse entonces, que el 38% de los entrevistados, alcanzó como máxima la educación primaria y que el 59% no logró

culminar su educación diversificada y es la que predomina mayoritariamente en el sector hotelero. Véase anexo VI, pág. 87.

Investigando, también sobre el puesto que más común es dentro del sector laboral hotelero, se formuló la interrogante 7 de la entrevista dirigida. Así se tuvo que el 55% representó el puesto de recepcionista, el 17% el de camarero, el 8% el de mantenimiento de las instalaciones y el 8% de mesero, lo que unificado representó el 88% de los entrevistados, traduciendo lo anterior a los puestos más ofrecidos por el patrono del sector hotelero. Véase anexo VII, pág. 88.

5.3.2 Conocimiento legal:

Las preguntas del instrumento estaban orientadas a enfatizar en el grado de conocimiento de los trabajadores del sector hotelero hacia los derechos sociales mínimos que establece el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Inclusive, considerando que podía existir engaño por parte de trabajador entrevistado hacia el entrevistador, se formularon desde el inicio, interrogantes de complemento para garantizar información más veraz para determinar dicho grado de conocimiento de los trabajadores.

Respecto a la diferenciación de las jornadas diurna, mixta y nocturna, el 33.33% afirmó que si conocía su diferencia, sin embargo, al preguntar directamente en que jornada se desempeña el trabajador, sus horarios de trabajo y tiempo de comida, pudo establecerse radicalmente, que sólo el 20.83% (5 trabajadores) conocen realmente la diferencia de las tres jornadas. Véase anexo VIII, pág. 89.

Uno de los aspectos claves sobre este tipo de pregunta directa sobre el conocimiento de derechos sociales mínimos, es el hecho de complementar con otras interrogantes y así verificar la respuesta otorgada por el entrevistado. Visualizando la gráfica 6, es imprescindible la ilustración sobre el decrecimiento del 12.5% tras corroborar si los trabajadores realmente conocen lo que indican conocer. Así, puede

indicarse claramente que el 79.17% de los entrevistados desconoce la existencia de 3 jornadas de trabajo y su diferenciación.

Se procedió también a preguntar sobre los días de descanso y con goce de salario por parte de los trabajadores, lo que se tradujo en que el 83.33% expresó que tiene un día de descanso, el 8.33% no tiene ninguno y otro 8.33% tiene más de 1, este último dado por personas que ocupan puestos de seguridad en el sector hotelero. La importancia de esta interrogante, radica en el hecho que 2 personas expresaron que no gozan de descanso semanal remunerado por el patrono.

Otro aspecto que se abordó dentro de la entrevista desarrollada, hacía referencia a los días de asueto o feriado reconocidos por la ley y el cumplimiento del patrono, respecto a otorgarlo o remunerarlo correctamente.

Se determinó a través de la gráfica IX, que el 50% nunca goza de los feriados o asuetos establecidos por la ley, el 21% siempre, otro 21% a veces y el 8% expresó que rara vez. Más importante e ilustrativa que la gráfica anterior, es el aspecto abordado en la pregunta de complemento, ya que a través de ella, se determinó que el 58.33% (14 empleados) nunca recibe reposición de dicho día de descanso o le es remunerado como tiempo extraordinario, en contraposición al 41.67% que expresó que goza de tiempo extraordinario o de otro día de descanso, cuando labora en asueto o feriado. Véase anexo IX, pág. 90.

También se abordó dentro de la entrevista dirigida el tema de salario mínimo y el conocimiento que los trabajadores del sector hotelero tienen respecto al mismo. A la vez, se logró complementar la información recaba, con determinar los trabajadores que realmente conocen el salario mínimo y los trabajadores que actualmente no perciben el salario mínimo gubernamental.

En el anexo X (pág. 91.) se visualiza comparativamente el grado en que el trabajador cree que conoce el salario mínimo, el porcentaje en que realmente lo conoce

y el porcentaje de trabajadores a quienes no se les cumple el salario mínimo tras información recopilada y recabada directamente de los mismos, al expresar el salario que devengan actualmente. Así, cabe resaltar el hecho que el 20.83% de trabajadores realmente conocen el monto de salario mínimo para actividades no agrícolas y que aplican al sector hotelero, en contraposición al 79.17% que no tiene idea del salario mínimo gubernamental. Más ilustrativo, también es el hecho que el 54.17% de trabajadores expresan su salario actual y que sirve de base para determinar que no se les cumple el salario mínimo gubernamental. En oposición a esta situación, está el 45.83% a quienes sí se les respeta dicho salario mínimo o mayor al gubernamental.

El tema de bonificación incentivo por eficiencia y productividad también es abordado dentro de la entrevista dirigida. Al igual que en casos anteriores, la pregunta fue diseñada con complemento para determinar el grado en que el trabajador realmente conoce el tema y si tiene claro el monto de Q.250.00 por pago mensual bajo este concepto.

En realidad el 91.67% de la población, no conoce el tema de bonificación incentivo; y el 87.50% tiene claro que debe recibir Q.250.00 más aparte de su salario mensual bajo este concepto. Con ello, puede afirmarse que los trabajadores desconocen este tema de la bonificación incentivo y no pueden afirmar que la reciben de parte de sus patronos. Véase anexo XI, pág. 92.

Otro punto de interés para los trabajadores es la ejecución de horas extras y su reconocimiento monetario, lo que quedo reflejado en que el 62.50% indicó que recibe pago por concepto de horas extras en contraposición al 37.50% que expresó que no recibe pago de horas extras.

Las vacaciones es otra cuestión trascendental dentro de los condiciones laborales y bajo éste se obtuvo la siguiente información: de los 24 entrevistados, únicamente el 66.67% expresó que lleva más de un año de labores, de los cuales el 93.75% afirma que ha gozado de las mismas y sólo el 6.25% (1 persona) indicó que no

ha gozado de vacaciones. Sin embargo, al profundizar más sobre el tema, quedó establecido que 62.50% goza de sus vacaciones, en contraposición al 37.50% que señaló que recibe un pago y que labora su periodo vacacional en lugar de gozarlo.

Otras interrogantes abordadas en el diseño de la entrevista dirigida, fue el aguinaldo y la bonificación anual (bono 14) y el grado de cumplimiento respecto a dicho derecho social por parte del patrono. Así, se tiene que el 100% de los trabajadores tienen claro que el patrono debe pagar un aguinaldo y bonificación anual, sin embargo, existe el 13% de trabajadores a quienes no se les cumple el periodo de pago de los mismos. Para ambos casos, existió 3 personas a quienes no se les cumple el periodo de pago y a la vez, también queda explícito que no está dado por un mismo patrono sino 3 distintos. Véase anexo XII, pág. 93.

Finalmente, solamente el 33.33 % de los trabajadores entrevistados, expresaron conocer que la ley protege la inembargabilidad de salarios, en contraposición al 66.67% que señaló no tener conocimiento de dicho tema.

5.3.3 Cultura general:

A la vez se pretendió establecer el grado de conocimiento sobre temas de legislación laboral por parte de los trabajadores del sector hotelero (medido en el inciso 6.3.2) también en el instrumento diseñado, se formuló interrogantes que permitieran determinar el grado de preparación o información que ha tenido dicho trabajador, respecto a abordar lectura o haber sido difundido de temas laborales.

La primera interrogante para medir esta variable de investigación fue determinar si los trabajadores conocen la ubicación de la inspección general de trabajo sede Cobán, a lo cual el 41.67% expuso que sí, en contraposición al 58.33% que indicó que no conoce la ubicación de dicha institución.

Los medios de difusión también deben jugar un papel importante en la vida social del ser humano y para ello, se formuló de qué forma la inspección general de trabajo informa a los trabajadores sobre sus derechos laborales. Ante ello, se estableció que el 44% explicó que no recibe ninguna difusión de la institución, el 39% en la radio y el 9% en televisión. Véase anexo XIII, pág. 94.

Otro tema importante para la operacionalización de la variable de cultura general, debe ser conocer en que grado el trabajador ha leído la legislación laboral. Para ello, se planteó a los entrevistados sobre, si habían leído la Constitución Política de la República de Guatemala o el Código de Trabajo, ante lo cual el 62.50% expresó que nunca las ha leído y solamente el 37.50% indicó que sí. Asimismo, se determinó que todo aquel que ha abordado este material, lo ha hecho a través del idioma español. Cabe mencionar, que anteriormente se indicó que las lenguas maternas de la región de Santa Cruz Verapaz es el Pocomchí y de Cobán, es el Qeqchi. Véase anexo XIV, pág. 95. Finalmente, se pretendió medir el grado de conocimiento de los trabajadores acerca de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ante lo cual el 70.83% respondió que “No Conoce” la existencia de dicha institución.

5.3.4 Opinión

Para medir a manera de resumen otros aspectos de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y su grado de conocimiento por parte de los trabajadores del sector hotelero, se formuló la interrogante 17, para establecer que ven ellos, como prácticas más comunes por parte de los propietarios de hoteles para con sus trabajadores.

5.4 Discusión e interpretación de resultados

Para profundizar más allá sobre los hallazgos relevantes, se diseñó esta sección que involucra una interpretación significativa y aspectos que impactaron considerablemente para determinar la situación de los trabajadores del sector hotelero

en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz en relación a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Se analizó y profundizó en cada tema, según el esquema de variables de investigación y operacionalización del presente reporte.

5.4.1 Características generales de los trabajadores del sector hotelero

A continuación, se enumeraron las características principales de la muestra que conformaba los trabajadores del sector hotelero de los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán, departamento de Alta Verapaz:

- El 50% de los entrevistados fue de sexo masculino y por consiguiente, el 50% restante fue de sexo femenino, lo que significa que el género de los trabajadores no será influyente en las tendencias que puedan o no tener los distintos puntos abordados dentro de la investigación.
- Prevalció la opinión de los solteros por sobre la de casados y unidos (aquellos que no tienen responsabilidad directa sobre manutención de conyugue e hijos), en una relación de 58 – 42%. Se puede entonces inferir que los propietarios de hoteles, tienden a contratar personal de estado civil soltero.
- Pudo constatarse dentro de la muestra que ningún trabajador era menor de 14 años, por lo tanto, puede inferirse que los propietarios de hoteles no contratan a niños menores de 14 años, tal como lo establece la ley salvo excepciones. Existe además, una alta tendencia del 75% de contratar a personas entre 18 y 35 años como se ha venido escuchando en los medios de radiodifusión y televisión, donde estipulan que el sector comercial e industrial muestra preferencia por este rango de edad para seleccionar a sus trabajadores. Es interesante también, el hecho que la muestra seleccionada no detalla colaboradores mayores de 60 años, por lo que se vuelve contradictorio que la legislación laboral manda trato adecuado a trabajadores

mayores de esta edad. ¿Será que realmente están siendo tomados en cuenta las personas mayores de 60 años para trabajar en el sector hotelero de los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán? Ante este planteamiento y la estadística descriptiva de la muestra, puede inferirse que no es afirmativa la respuesta. Para complementar este análisis, puede visualizarse el inciso l) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- Como se mencionó en la sección de hallazgos, Santa Cruz Verapaz es un municipio cuna de la cultura Pokomchi y Cobán de la cultura Qeqchi. Sin embargo, gran parte de sus habitantes aprenden a hablar, leer y escribir el idioma español. Esta premisa, quedó demostrada dentro de la investigación, ya que el 42% expresa que su lengua materna es el Qeqchi, situación curiosa, que en la muestra de Santa Cruz Verapaz, nadie tiene como lengua materna el Pokomchi. Sin embargo, más del 91% de los entrevistados, afirmó que comprende el idioma español, lo que debiera facilitar el proceso de enseñanza de la legislación laboral para las entidades a cargo, ya sea gubernamentales o educativas.
- Solamente el 37% de la muestra afirmó tener título o diploma a nivel diversificado, en contraposición al 59% que no lo tiene y que está fuertemente influenciado por el 38% que solamente alcanzó el nivel de 6^o. primaria o que no tiene dicho nivel y por ende, teóricamente su nivel de aprendizaje de la legislación laboral guatemalteca ha estado minimizada y solo existe la esperanza que haya escuchado o asistido de manera informal, lo que se refiere al tema.
- Se puede decir finalmente, que existen dos puestos altamente ofertados por los propietarios de hoteles, que son el de recepcionista y camarero, que representan el 72% de la muestra analizada. El tercer puesto más devengado por los trabajadores, es el de mantenimiento dentro de las instalaciones hoteleras, que sumado a los dos anteriores, representa el 80% de los entrevistados. Esto significa, que son puestos eminentemente operativos y que devengan alto cumplimiento de derechos sociales

mínimos de la legislación laboral guatemalteca por parte de los propietarios de hoteles de los municipios en estudio.

5.4.2 Conocimiento legal

Para la variable de conocimiento legal (definida previamente en la descripción de variables de esta investigación) se puede indicar que (a la vez para engrandecer la comparación teórica versus práctica de la legislación laboral guatemalteca se hará referencia a los incisos del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala):

- De manera general, existe disminución evidente entre los trabajadores que dicen conocer la legislación laboral relacionada a determinado tema, en comparación con los trabajadores que realmente conocen los conceptos que envuelve el derecho laboral guatemalteco. Así, por ejemplo, es indudable que alrededor del 80% de los trabajadores del sector hotelero, no conocen la diferencia de jornada diurna, mixta y nocturna y aunque conocen su horario de trabajo, no tienen claro que representa cada una y mucho menos, que demanda distinta forma de pago y cálculo de tiempo extraordinario. (Inciso g).
- Parece ser que más del 83% de los trabajadores si gozan de su día de descanso semanal y es debidamente remunerado, sin embargo, existe alrededor del 8% que no goza de su día de descanso semanal y otro 8% que está ocupando puestos de vigilancia y que ejecuta jornadas de 24 x 24 horas (trabajo y descanso). (Inciso h).
- El 50% de los entrevistados afirmó que nunca recibe los feriados o días de asueto establecidos por la ley, que sumando al grupo que expresó que rara vez o a veces, representa el 79% que no goza de dicho beneficio. Sin embargo, más impactante, es el hecho que el 58.33% expresa que tampoco recibe pago de tiempo extraordinario por la ejecución de su trabajo en dichos días de asueto. (Inciso h).

- Al igual que el primer análisis de este numeral, nuevamente se demostró que el 80% de los trabajadores no conocen la legislación laboral actual del país y por ende, tampoco están enterados del salario mínimo de conformidad con la ley, lo que también repercute, en que conociendo los salarios que devengan dichos trabajadores, el 54.17% reciben un salario menor al fijado durante el año 2008 por el Gobierno de Guatemala. Esto significa, que más de la mitad de los trabajadores del sector hotelero, no devengan un salario de acuerdo a los principios de la legislación laboral. (Inciso f).
- Respecto al tema de bonificación incentivo por productividad y eficiencia, nuevamente se manifiesta que más del 90% de los trabajadores entrevistados no tienen claro el concepto de dicho pago que el patrono les debe ejecutar y mucho menos que debe calcularse por cada día trabajado.
- El 62.5% de los trabajadores entrevistados tampoco recibe pago de jornada extraordinaria, lo que significa que el patrono también está violando el inciso g) en la mayoría de los casos.
- El tema de vacaciones anuales también fue importante para los alcances de la presente investigación. Así, las estadísticas demuestran que el 93.75% tiene claro que debe gozar de vacaciones anuales remuneradas. Sin embargo, existe un 37.5% que expresa que recibe pago en lugar de gozar de dicho periodo de descanso. (Inciso i).
- Los trabajadores del sector hotelero tiene el 100% claro la existencia del aguinaldo y bono 14 que debe pagar el patrono a sus colaboradores. Las estadísticas demuestran que el patrono cumple al 100% dichos beneficios, sin embargo, solamente el 87% de los trabajadores recibe su pago en el tiempo estipulado por la ley.

- Finalmente el 66.67% de los trabajadores demostró nuevamente su debilidad en materia de conocimiento legal y no tiene claro el concepto de inembargabilidad del salario.

5.4.3 Cultura general

Para la variable de cultura general, se puede indicar que:

- De manera general, el trabajador nuevamente demostró desconocimiento de las entidades que velan por el derecho laboral guatemalteco e internacional y desconocen los materiales impresos que contemplan dicha legislación. Así, el 58.33% desconoce donde está ubicada la inspección general de trabajo con sede en Cobán.
- El 44% de los trabajadores del sector hotelero expresó que no ha escuchado o leído material referente a la legislación laboral guatemalteca. Solamente el 39% indicó que ha escuchado en la radio la publicidad que ha dado la inspección general de trabajo y únicamente el 9% vio publicidad en televisión. Esto nuevamente, demostró que la mayoría de interesados pasa por desapercibido sus derechos sociales mínimos.
- El 62.5% de los entrevistado afirmó que nunca ha leído la Constitución Política de la República de Guatemala o el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala). Asimismo, el 37.5% que lo ha leído, lo ha hecho a través de material impreso en idioma español. Cabe recordar nuevamente, que la región en estudio tiene como lenguas maternas el Pokomchi y el Qeqchí, y sobretodo, este último que influye en más del 40% de la muestra seleccionada.
- Finalmente, el 70.83% de los entrevistados, desconoce la existencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

5.4.4 Opinión

Para la variable de opinión, se puede indicar que:

- Definitivamente los trabajadores del sector hotelero no tiene claro los derechos sociales mínimos del cual son objeto a través de la Constitución Política de la República de Guatemala y por ende, tampoco manejan el lenguaje del derecho laboral guatemalteco e internacional. Así, aunque en el listado expuesto de algunos beneficios dentro de la entrevista y que son obligación del patrono cumplir los mismos al 100%, el derecho más reconocido por los trabajadores es el de derecho pre y post natal con el 70.83%. En segundo lugar, reconocieron el pago de indemnización cuando hay despido injustificado (58.33%), y en tercer lugar, la obligación de emitir contrato de trabajo individuales por el patrono (54.17%). Importante es el hecho, que reconocieron menos las obligaciones de los patronos de: no emplear a trabajadores menores de 14 años salvo excepciones de la ley; no diferenciar entre trabajadoras solteras y casadas; preferencia de trabajadores guatemaltecos por sobre los extranjeros; facilitar el trabajo de personas incapacitadas dentro de sus instalaciones; y trato adecuado a los trabajadores mayores de 60 años. (Ver incisos k), l), m), n), ñ), o) y s) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

CONCLUSIONES

1. Los derechos sociales mínimos enumerados en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, con relación a los pagos de salarios, jornadas, horarios de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, entre otros, no son cumplidos ni garantizados por el sector hotelero de Santa Cruz Verapaz y Cobán en el departamento de Alta Verapaz.
2. La Inspección General de Trabajo a través de su sede departamental ubicada en Cobán, Alta Verapaz, no cumple con algunas de sus principales atribuciones como es: promover con el cumplimiento de leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad; velar por el cumplimiento de convenios internacionales ratificados por Guatemala y examinar libros de salarios, planillas y constancias de pago a través de visitas o audiencias que garanticen las disposiciones legales de derechos sociales mínimos enumerados en la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. El no cumplimiento de los derechos sociales mínimos contenidos en la legislación laboral guatemalteca por parte del patrono del sector hotelero y el desconocimiento de los trabajadores de los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz, definitivamente representa la realidad de Guatemala en el área rural de la región norte del país, lo cual refleja una violación incuestionable de los derechos inherentes de toda persona y la incapacidad de las autoridades de velar por su estricta observancia.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través del Congreso de la República, debe revisar el derecho laboral guatemalteco y actualizar el mismo con relación a la realidad del país y los Convenios Internacionales que se han ratificado.
2. El Estado debe dar a conocer más ampliamente y entregar la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala en los idiomas mayas oficiales, para facilitar su comprensión dentro de los pobladores del departamento de Alta Verapaz.
3. El Ministerio de Educación debe implementar el estudio de la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo de Guatemala como parte del pensum de estudios de la educación primaria y secundaria de los guatemaltecos, especialmente en Alta Verapaz, derivado que está formando potenciales trabajadores del ámbito turístico.
4. La Inspección General de Trabajo con sede en Cobán, debe dar un seguimiento objetivo sobre la situación de los trabajadores del sector hotelero e intercambiar información con el INGUAT, respecto a los hoteles existentes en la región, para sancionar a aquellas instituciones que no están reconocidas legalmente y que por eso mismo no cumplen con los derechos sociales mínimos contenidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
5. Que se organicen congresos jurídicos, a través de la Inspección General de Trabajo, asesorados por profesionales del derecho especializados en derecho laboral, en los cuales se informe a los trabajadores y preferentemente a los del sector hotelero, sobre sus derechos en materia laboral en el departamento de Alta Verapaz

ANEXOS

ANEXO I

ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO EN LOS MUNICIPIOS DE SANTA CRUZ VERAPAZ Y COBÁN DEL DEPARTAMENTO DE ALTA VERAPAZ

Instrucciones: Por favor responda las interrogantes que se plantean con letra de molde, o bien, marque con una X la respuesta que más se asemeje a su criterio.

Objetivo: Determinar las condiciones laborales de los trabajadores del sector hotelero en los municipios de Santa Cruz Verapaz y Cobán del departamento de Alta Verapaz, en comparación con los "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo", contenidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Estado Civil:

Soltero

Casado

Unido

3. Rango de edad:

Menores de 14

14 - 17

18 - 35

36 - 60

Mayores de 60

4. ¿Usted habla, lee y escribe el idioma español?

Sí

No

5. ¿Cuál es su lengua materna?

Qeqchi

Pokomchi

Español

Otro _____

6. Nivel académico:

Ninguno

Primaria

Básicos

Diversificado

7. Puesto que desempeña dentro del hotel:

Seguridad

Recepcionista

Camarero

Mantenimiento

Cocinero

Mesero Otro _____

8. ¿Conoce usted la diferencia entre jornada diurna, mixta y nocturna?

Sí No

¿En qué jornada se desempeña usted? _____

¿Cuál es su hora de entrada y salida? _____

¿Cuánto tiempo toma usted para descansar o ingerir alimentos en un día laboral?

9. ¿Cuántos días a la semana descansa con goce de salario?

Ninguno 1 2 más de 2

10. ¿Descansa usted los días de asueto reconocidos por la ley y el día de feriado de la localidad?

Siempre A veces Rara vez Nunca

Si su respuesta no ha sido "Siempre", ¿le pagan ese día como tiempo extraordinario de trabajo o se lo reponen? Sí No

11. ¿Conoce usted la existencia de un salario mínimo establecido para actividades no agrícolas?

Sí No

¿Cuál es? _____

¿Cuánto es su salario? _____

12. ¿Conoce usted la existencia de una bonificación por productividad y eficiencia (bonificación incentivo)?

Sí No

¿Cuánto es? _____

¿Recibe usted esta cantidad aparte de su salario? _____

13. ¿Recibe usted pago de horas extras cuando las ejecuta?

Sí No

14. ¿Cuántos años lleva usted de trabajar en el hotel? _____

¿Si su respuesta es más de uno, ha gozado de vacaciones pagadas por cada año? _____

¿Cuántos días recibe por el año trabajado? _____

15. ¿Conoce usted la existencia de un aguinaldo?

Sí No

¿Cuándo lo recibe? _____

16. ¿Conoce usted la existencia de una bonificación anual (bono 14)?

Sí No

¿Cuándo lo recibe? _____

17. ¿Considera usted que los propietarios de hoteles, cumplen con los siguientes derechos sociales de la legislación del trabajo?

Descanso pre y post natal		Preferencia de trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros	
No empleen trabajadores menores de 14 años		Faciliten el trabajo de incapacitados dentro de sus instalaciones	
Emitan contratos de trabajo individual		Pago de indemnización cuando despiden injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador	
No diferencian entre trabajadoras solteras y casadas		Trato adecuado a los trabajadores mayores de 60 años	

18. ¿Conoce usted que la ley protege la inembargabilidad del salario en determinados casos?

Sí No

19. ¿Conoce dónde está ubicada la oficina de la Inspección General de Trabajo de la región de Alta Verapaz?

Sí No

20. ¿De qué manera la Inspección General de Trabajo le ha informado a usted acerca de los derechos laborales que goza como trabajador?

Radio Televisión Periódicos Volantes Conferencias Ninguno

21. ¿Ha leído alguna vez la Constitución Política de la República de Guatemala o el Código de Trabajo?

Sí No

¿En qué idioma o dialecto? _____

22. ¿Conoce usted la existencia de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Sí No

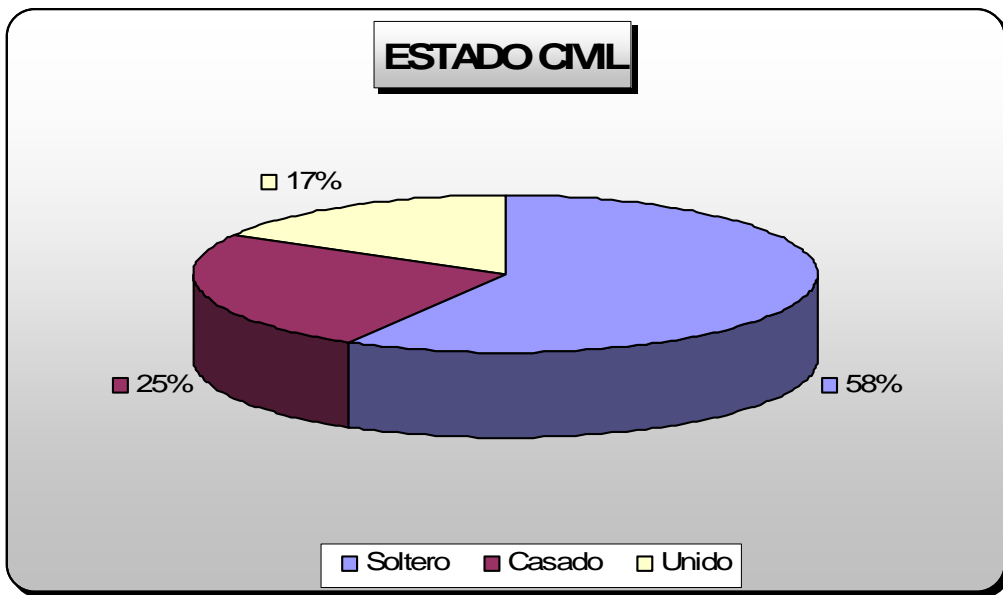
ANEXO II

Tabla 1. Relación de las preguntas de entrevista dirigida con las variables de investigación y operacionalización. Algunas preguntas contienen interrogantes complementarias, pero quedan envueltas dentro de la misma variable de investigación

VARIABLE	PREGUNTAS INVOLUCRADAS
Características generales	1 – 7
Conocimiento legal	8 – 16, 18
Cultura general	19 – 22
Opinión	17

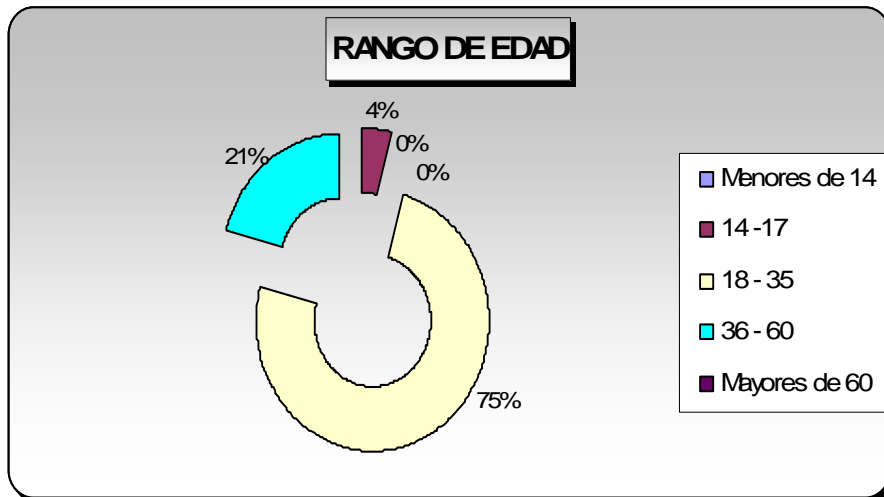
ANEXO III

Estado civil de los trabajadores



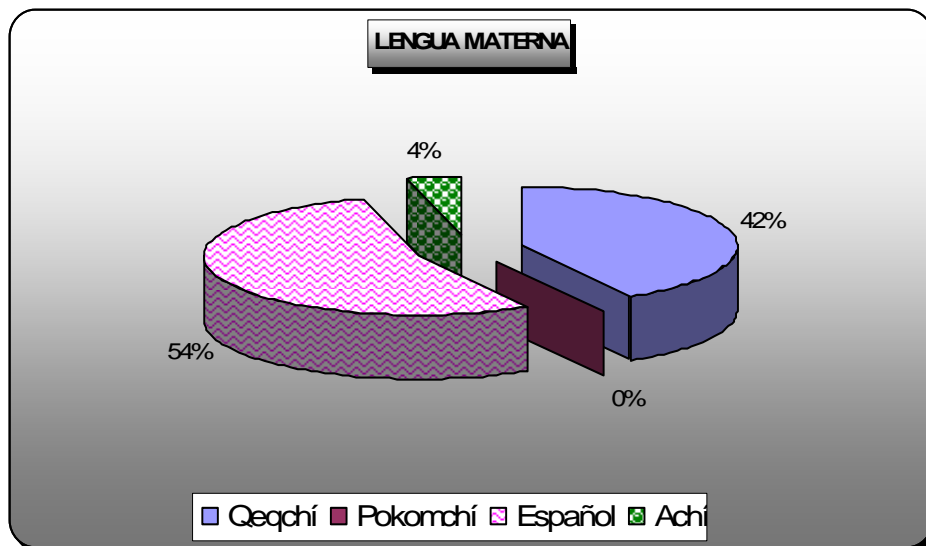
ANEXO IV

Rango de edad de los trabajadores



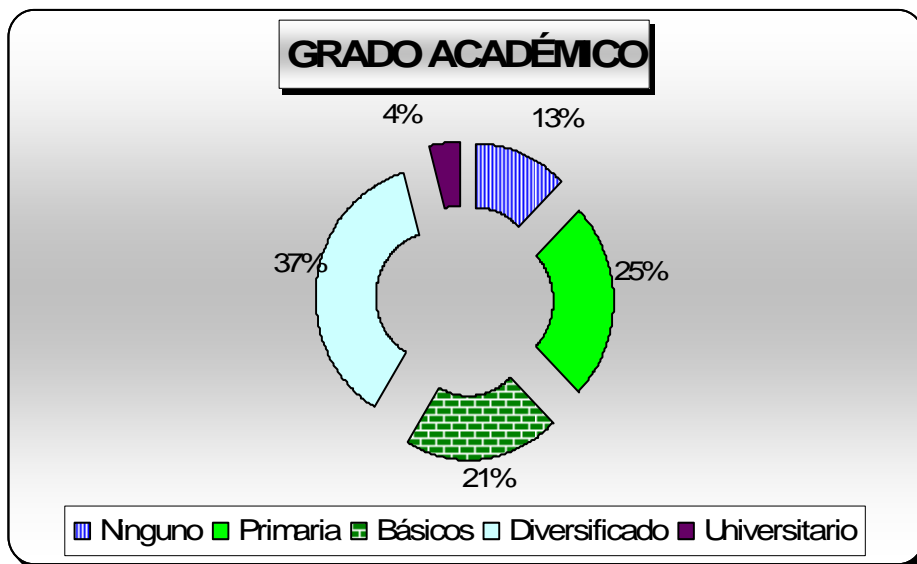
ANEXO V

Lengua Materna de los trabajadores



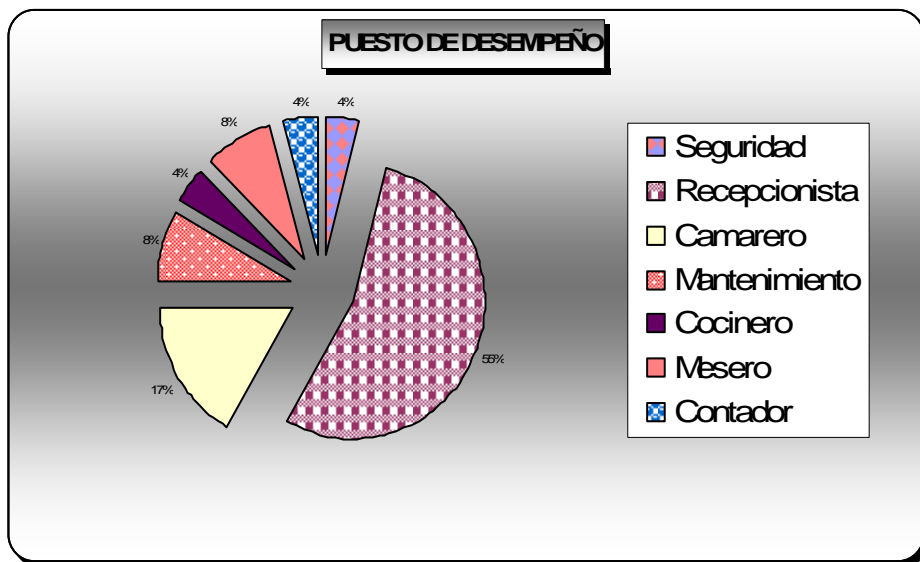
ANEXO VI

Grado académico de los trabajadores



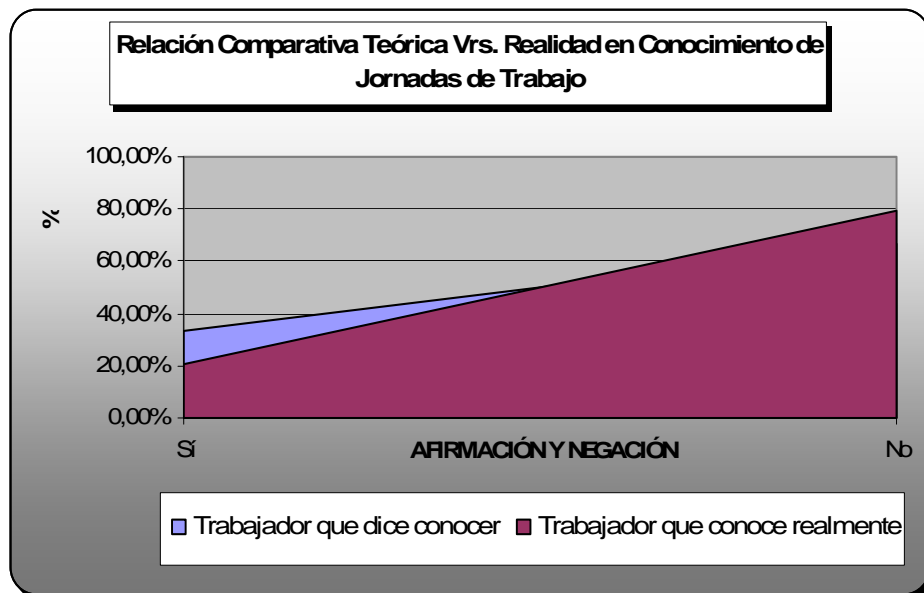
ANEXO VII

Puesto de desempeño de los trabajadores



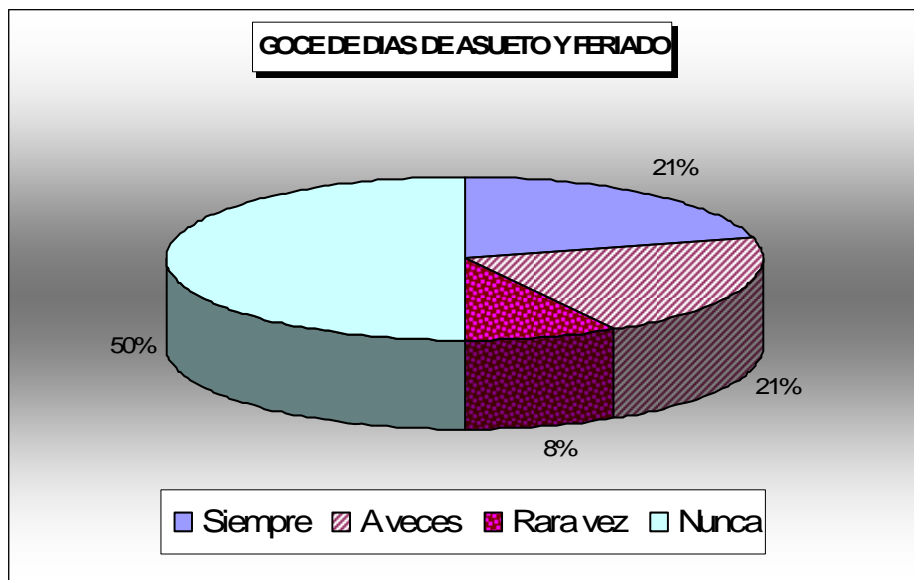
ANEXO VIII

Grado de conocimiento de los trabajadores sobre las jornadas diurna, mixta y nocturna



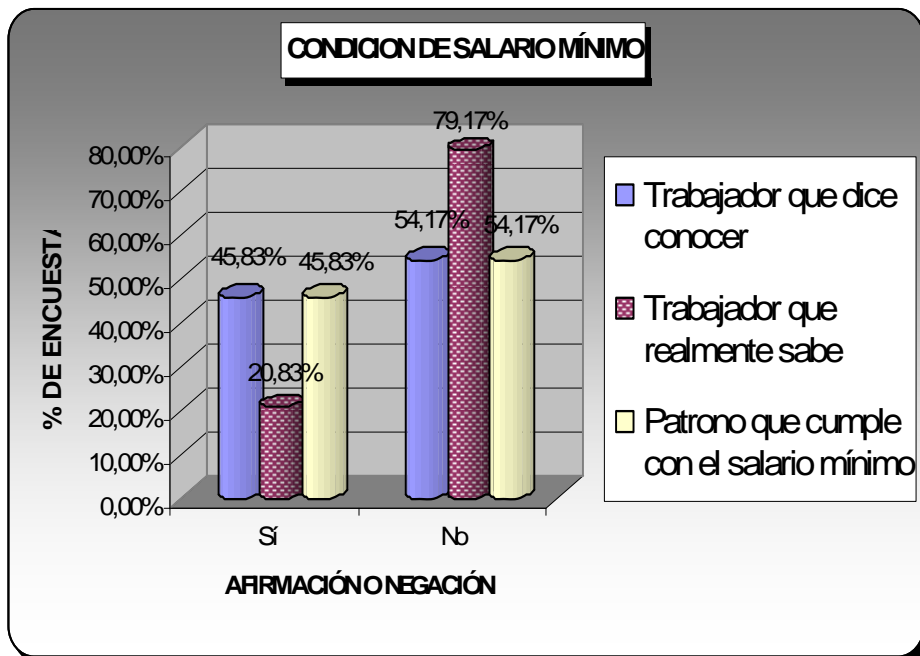
ANEXO IX

Goce de días de asueto y feriado de la localidad



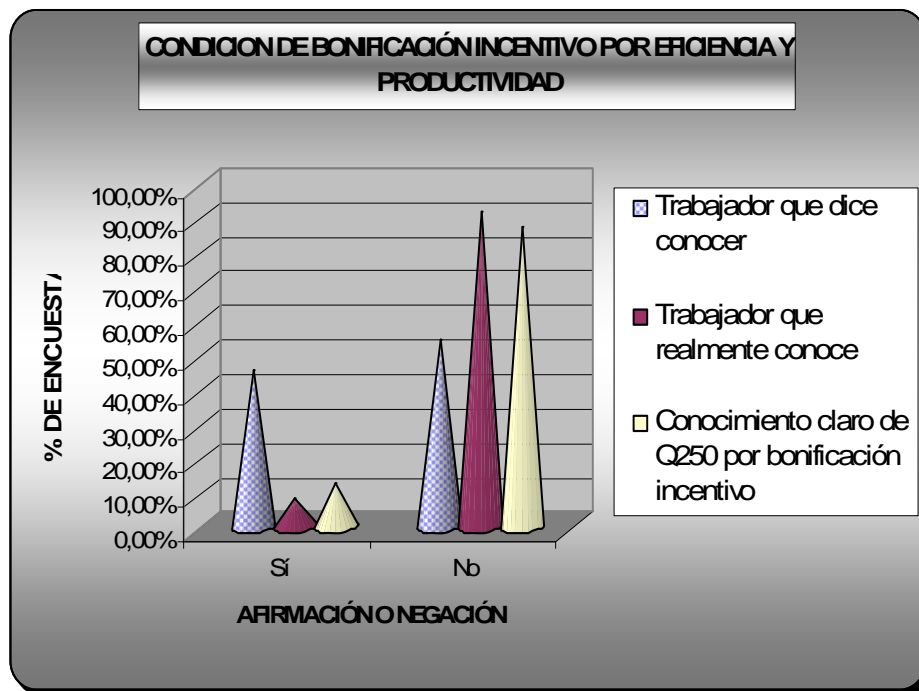
ANEXO X

Condiciones del salario mínimo



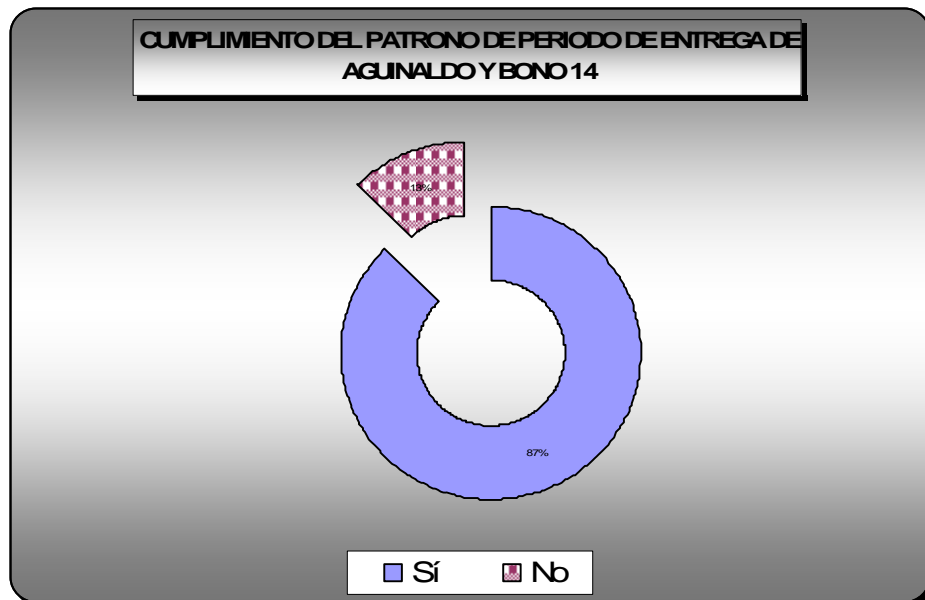
ANEXO XI

Condición de bonificación incentivo por eficiencia y productividad



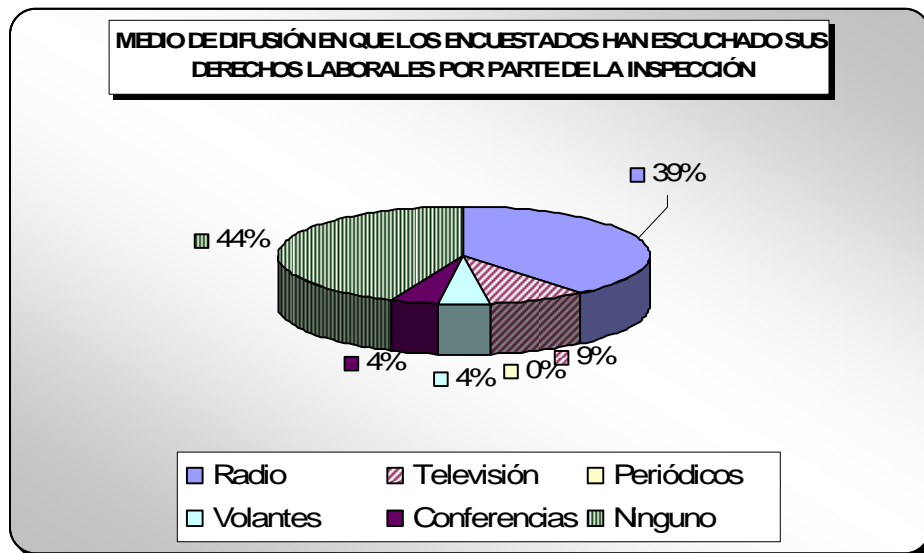
ANEXO XII

Cumplimiento del patrono de periodo de entrega de aguinaldo y bonificación
incentivo (bono 14)



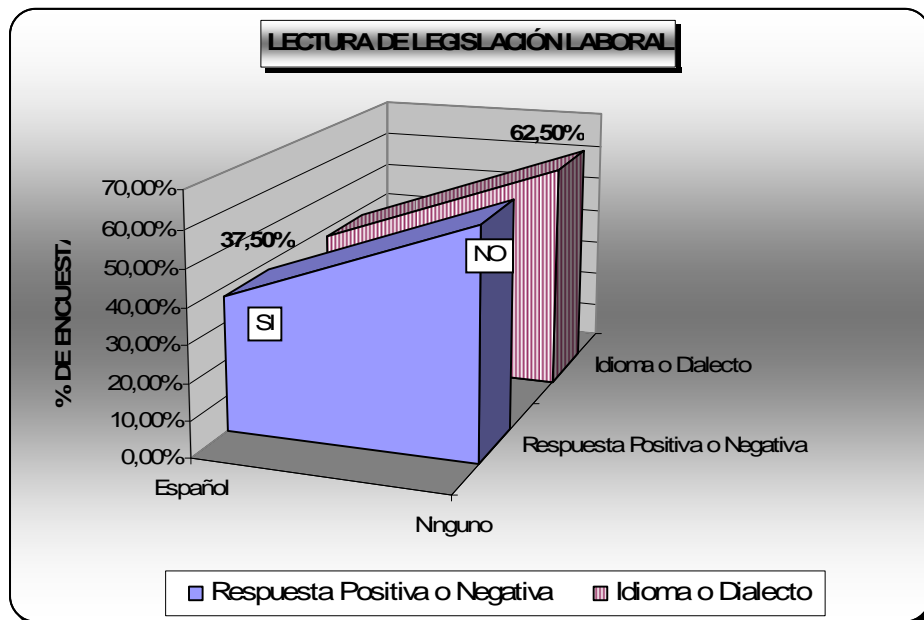
ANEXO XIII

Medio de difusión en que los entrevistados han escuchado sus derechos laborales por parte de la Inspección General de Trabajo



ANEXO XIV

Lectura de legislación laboral



ANEXO XV

Tabla 2: Opinión de trabajadores del sector hotelero, sobre el cumplimiento de derechos sociales mínimos por los propietarios de hoteles

DERECHO SOCIAL MÍNIMO	% DE OPINIÓN
Descanso pre y post natal	70.83
Pago de indemnización cuando despiden injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador	58.33
Emisión de contratos de trabajo individuales	54.17
No diferencian entre trabajadoras solteras y casadas	45.83
Trato adecuado a los trabajadores mayores de 60 años	33.33
No empleen trabajadores menores de 14 años	29.17
Preferencia de trabajadores guatemaltecos sobre extranjeros	25.00
Faciliten el trabajo de personas incapacitadas dentro de sus instalaciones	25.00

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, Lionel. **Las relaciones de trabajo en Guatemala y la normativa que las regula.** Justicia Laboral, año 1, No. 1 Guatemala, Centroamérica, enero-junio 2004.

ANDRADE, Michel. *No.1 ¿Estamos cumpliendo las normas internacionales del trabajo en Guatemala?* Serie: Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización. Programa de acceso a justicia. Fundación Soros Guatemala / Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Editorial Serviprensa, 2006.

BARAN TZAY, Pedro; TZAY PATAL, Lidia V. **Normativa laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala.** CALDH, 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopedia de derecho usual.** Tomo I. 24ª. Edición Heliasta, Argentina, 1996.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 15ª. Edición Heliasta, Argentina 2001.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, ALCALÁ, Luis - ZAMORA Y CASTILLO. **Tratado de política laboral y social.** 3ª. Edición Heliasta, Argentina, 1982.

CHACÓN CASTRO, Rubén; Fuster Barahona, Diana. **Síntesis regional: obstáculos para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica.** ASEPROLA, 2004.

Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**. Magna Terra Editores, S. A. 2003.

CRUZ, Roberto. *No.2 ¿La situación de la justicia laboral en Guatemala?* Serie: Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización. Programa de acceso a justicia. Fundación Soros Guatemala / Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Editorial Serviprensa, 2006.

Diccionario de la lengua española. España, 21^a. Edición, 1992.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Ed. Heliasta Editores, (s.l.i.), 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Inversiones Educativas, (s.l.i.), 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed. Estudiantil FÉNIX, Guatemala 2006.

LARA BALLINA, Luis Alberto. **Legislación laboral en el marco del TLC. Justicia Laboral, año 1, No. 1**. Guatemala, Centroamérica, 2004.

LINARES LÓPEZ, Luis Felipe. **Aspectos laborales de los tratados de libre comercio. Justicia Laboral, año 1, No. 1**. Guatemala, Centroamérica, 2004.

LINARES LÓPEZ, Luis Felipe. *No.3. ¿Diez años después: los derechos laborales en los acuerdos de paz?* Serie: Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización. Programa de acceso a justicia. Fundación Soros Guatemala / Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Editorial Serviprensa, 2006.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **El encuentro del derecho del trabajo y la seguridad social**. Editorial Ricardo Palma, Buenos Aires, Argentina, 1992.

MAYORA DE GAVIRIA, Yolanda. **Documento explicativo de las negociaciones del tratado de libre comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos.** Ministerio de Economía, San Salvador 2005.

Ministerio de Economía, **Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos.** Guatemala, 2005.

Proyecto de fortalecimiento de consensos para la formulación de una propuesta de mejoramiento de la administración de justicia laboral. Administración de justicia laboral, propuestas para su fortalecimiento. Misión de verificación de Naciones Unidas en Guatemala 2002.

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

RODAS, Martín Pablo. **Tratados de libre comercio y cláusulas laborales.** Justicia Laboral, año 1, No. 1. Guatemala, Centroamérica, 2004.

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala. 1ª. Ed. Asociación Servicios de Promoción Laboral -ASEPROLA- / Centro de Acción Laboral y de Derechos Humanos -CALDH-. Templetón, 2004.

WITKER, Jorge. **Cláusulas sociales y los tratados de libre comercio.** Disponible en la World Wide Web: <<http://www.jurídicas.unam.mx>

Legislación

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

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

Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria). Organización Internacional del Trabajo. 1919

Convenio 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas). Organización Internacional del Trabajo. 1930

Convenio 52 sobre las vacaciones pagadas. Organización Internacional del Trabajo. 1936.

Convenio 95 sobre la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo. 1949.

Convenio 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas). Organización Internacional del Trabajo. 1957.

Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo. 1970.

Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes). Organización Internacional del Trabajo. 1991.