

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

**MÈTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
EN DERECHO DE TRABAJO**

KRISLLY PAOLA CAZZALI

GUATEMALA, MARZO DE 2012

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

**MÈTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
EN DERECHO DE 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:

KRISLLY PAOLA CAZZALI

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2012

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

Decano	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. Avidán Ortiz Orellana
Vocal II	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Vocal III	Lic. Luis Fernando López Díaz
Vocal IV	Br. Modesto José Salazar Dieguez
Vocal V	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE

Presidente:	Lic. Marvin Estuardo Aristides
Examinador:	Lic. Jorge Mario Yupe Carcamo
Secretario:	Lic. Rafael Morales Solares

SEGUNDA FASE

Presidente:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Examinador:	Lic. Emilio Gutierrez Cambranes
Secretario:	Lic. Carlos Alberto Velasquez

RAZÓN; "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público).



COLEGIADO
7824

Licenciada

Elvia Patricia Martinez Oliva de Sanchez

ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala, 21 de julio de 2010.

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



Distinguido Licenciado Castillo:

En cumplimiento de lo ordenado, procedí a asesorar el trabajo de tesis, intitulado:
“MÉTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN DERECHO DE TRABAJO”, propuesto por la estudiante: en consecuencia me permito emitir el siguiente;

DICTAMEN:

Que durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la estudiante Krislly Paola Cazzali observò especial interés en el desarrollo de cada uno de los temas de la misma, el cual tiene un amplio contenido científico, expuesto mediante un lenguaje altamente técnico y una redacción adecuada; la estudiante hizo uso de los recursos que nos provee el método de investigación científica, abarcando las etapas del mismo, ya que desde el planteamiento del problema lo enfoca con un interés jurídico y social, en este caso el estudio de métodos alternativos para la resolución de conflictos laborales, lo que conlleva a la preocupación de que los Inspectores de Trabajo utilicen métodos antijurídicos para resolver conflictos laborales, sin observar los principios filosóficos que inspiran el Derecho Laboral Guatemalteco, verbigracia la irrenunciabilidad de los derechos laborales hasta por si mismo por parte de los trabajadores.



COLEGIADO
7824

Licenciada

Elvia Patricia Martínez Oliva de Sánchez

ABOGADA Y NOTARIA



La sustentante atendió el grado de teorización que implica el tema, utilizó correctamente la técnica de investigación bibliográfica, recurriendo a fuentes de consulta de diversos documentos que se fueron conformando durante la investigación.

El presente trabajo de tesis será una excelente fuente de consulta para estudiosos del derecho. Así mismo en sus conclusiones y recomendaciones son acordes al tema de investigación ya desarrollado. En consecuencia la investigación de la ponente reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico; por consiguiente se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el mismo pueda continuar con el tramite correspondiente para su posterior evaluación.

Atentamente,

*Licenciada
Elvia Patricia Martínez Oliva
Abogada y Notaria*

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, tres de agosto de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) ZONIA DE LA PAZ SANTIZO CORLETO DE BOCANEGRA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante KRISLLY PAOLA CAZZALI, Intitulado: "MÉTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN DERECHO DE 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. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.

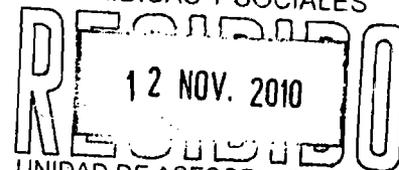


**LICDA. ZONIA DE LA PAZ SANTIZO CORLETO
DE BOCANEGRA**

**Casa No. 3 sector 23 Código Postal 5011
Colegiado 5,443**

Guatemala, Noviembre 12 de 2010.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



Hora: _____
Firma: _____

LICENCIADO:
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.

De conformidad con el nombramiento emanado de su despacho, en el que se me nombra como revisor de tesis de la estudiante: **KRISLLY PAOLA CAZZALI**. Y en cumplimiento de lo ordenado, procedí a REVISAR el trabajo de tesis, intitulado: **“MÉTODOS ALTERNATIVOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN DERECHO DE TRABAJO”**, propuesto por la estudiante; en consecuencia me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al haber revisado la tesis de la estudiante en la investigación que propone para su aprobación y previa revisión de la misma he sugerido hacer algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema propuesto y desarrollado.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico-social de actualidad, la recolección de información realizada por la estudiante fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es actualizado.



LICDA. ZONIA DE LA PAZ SANTIZO CORLETO
DE BOCANEGRA
Casa No. 3 sector 23 Código Postal 5011
Colegiado 5,443

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliografía que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía adecuada. Las conclusiones y recomendaciones en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.

En consecuencia la investigación de la ponente reúne los requisitos necesarios; por consiguiente se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que la Bachiller **KRISLLY PAOLA CAZZALI** pueda continuar con la siguiente fase. Tomando en cuenta que el presente trabajo de tesis reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

[Handwritten signature]
Licda. Zonia de La Paz Santizo Corleto de Bocanegra
Abogada y Psicóloga



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de enero del año dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante KRISLLY PAOLA CAZZALI, Titulado MÉTODO ALTERNATIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN DERECHO DE 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/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi luz, fortaleza y esperanza; permitirme realizar mis triunfos y ser parte de mi existencia al estar conmigo en cada momento de mi vida.
- A MIS PADRES:** Hortencia Barrundia, Nelly Edith Cazzali Barrundia, Juan Florian López (Q.E.P.D.) y Angel Alfredo Joaquín Quiyuch.
- A MIS HERMANOS:** José Alejandro, Wilber Alberto, Mario René, Hansser Francisco y Marco Vinicio; por su apoyo y cariño incomparable.
- A MI ESPOSO:** Jorge Mario de León Barrera, con todo mi amor, agradeciéndole de corazón por su paciencia, comprensión y cariño.
- A MIS HIJOS:** Kenneth Franssua y Krislly Pamela de apellidos de León Cazzali, ya que son la luz de mi vida de nuestra existencia y que mi ejemplo sea digno de imitar e instarles a ser mejores.
- A MIS TIOS:** Irma Elizabeth Girón Barrundia y Ezequiel López.
- A LOS PROFESIONALES:** Lic. Rodolfo Giovani Celis López.
Lic. Carlos Humberto de León Velasco.
Lic. Jenry González Sarceño.
Por sus sabios consejos.
- EN ESPECIAL:** A la Administración del Lic. Bonerge Mejía Orellana, Decano de la Facultad y Lic. Avidàn Ortiz.
Por su apoyo, compañerismo y amistad incondicional.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser guía del saber.
- A:** Usted especialmente.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Fuentes en derecho.....	1
1.1 Concepto clasificación de las fuentes del derecho.....	1
1.2 Clasificación de las fuentes del derecho.....	3
1.3 Fuentes formales generales del derecho.....	5
1.4 Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho de trabajo.....	6

CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral.....	16
2.1 Trabajadores.....	16
2.2 Trabajadores sujetos a régimen especial.....	19
2.3 Personas Jurídicas.....	44
2.4 Patrono.....	46
2.5 Inspector de Trabajo.....	47

CAPÍTULO III

3. Representación del Estado.....	49
3.1 Inspección general de trabajo.....	49
3.2. Dirección General de Previsión Social.....	55
3.3. Estructura Organizativa de la Inspección de Trabajo.....	56
3.4 Constitución de la Inspección General de Trabajo.....	57



CAPÍTULO IV

4. Procedimiento a seguir al momento de contratar a un trabajador.....	65
4.1 Industria.....	65
4.2 Sector agrícola.....	66
4.3 Menores de edad.....	68
4.4 Servicio doméstico.....	69

CAPÍTULO V

5. Procedimiento a seguir en caso de negativa de pago de prestaciones laborales durante la relación laboral.....	75
5.1 Procedimiento a seguir al momento de terminar la relación laboral.....	76
5.1.1 Por despido directo y justificado.....	78
5.1.2 Despido en el momento de gozar de inamovilidad.....	82
5.2 Procedimiento a seguir en casos del reclamo de jornadas extraordinarias.....	83
5.3 Procedimiento en caso de incumplimiento de obligaciones de patrono.....	83
5.4 Procedimiento en caso de despido de directivos sindicales que gocen de inmovilidad.....	84
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN



Los procedimientos en el Derecho Laboral guatemalteco, son un estudio de los distintos procedimientos que se llevan a cabo para la resolución de conflictos a nivel laboral en los que figuran tanto patronos como trabajadores que se suscitan en la relación laboral, este tema de investigación surge derivado de la falta de una claridad en dicha disciplina inspirado en la premisa que el Código de Trabajo y sus leyes de trabajo y previsión social, son normas que a decir verdad no son estáticas por lo que con esta investigación se pretende describir toda la gama de procedimientos en las distintas esferas del Derecho Laboral para que sea un apoyo a estudiantes universitarios, profesionales del derecho y toda aquella persona que se relaciona con el Derecho Laboral, motivada por el solo hecho de encontrar una solución a la problemática que enfrenta el trabajador, cuando sus derechos no son respetados.

Posteriormente al abordar los temas propuestos se iniciará el estudio de los temas que en el desarrollo de la presente investigación se propondrán describiendo cuál es el procedimiento a seguir en cada tema y el fundamento legal que le da solución, siendo el tema importante el procedimiento que se debe proseguir en cuanto a el convenio de pago, cuales son los elementos formales, de forma y fondo, personales, así como reales, por lo que para llegar a una conclusión científica se estudiará estos elementos y se puede apreciar que lo descrito oportunamente debe estar claramente definido el procedimiento que se utiliza para calcular prestaciones laborales, con su respectivo fundamento legal, por lo que propongo utilizar un método. Quisiera mencionar uno de los objetivos de la investigación que consiste en que la misma sea un vehículo para quienes aplican la ley laboral y sirva para determinar la verdadera relación de trabajo y se determinen los mejores procedimientos para la aplicación del Derecho Laboral guatemalteco y que se determinen las violaciones a los derechos del trabajador en materia de prestaciones laborales y obtención de remuneración de conformidad con el salario mínimo vigente y demás prestaciones irrenunciables. Considero que la hipótesis planteada en cuanto a la falta de estudio de los distintos procedimientos en el Derecho Laboral guatemalteco queda comprobada al haber



estudiado algunos métodos utilizados por los patronos para no pagar prestaciones laborales, incluido el método de la conciliación que se practica en la Inspección General de Trabajo, los cuales disminuyen los derechos laborales de los trabajadores. El método utilizado fue el analítico sintético el cual fue útil en el proceso de consulta de bibliografía; luego se aplicó la síntesis para documentar el marco teórico más formal, mismo que sirve de base a la hipótesis.

El presente trabajo de investigación se compone de cinco capítulos; el capítulo uno, establece lo relacionado a lo relativo a fuente en derecho, desarrollando posteriormente la clasificación de las mismas, seguidamente se estudia lo relativo al pacto colectivo de trabajo, el convenio colectivo, y lo que considero importante la costumbre como fuente fundamental en el derecho de trabajo guatemalteco; el capítulo dos, establece lo relativo a los sujetos de la relación laboral, presentando los diferentes tipos de trabajo que se realizan por los sujetos de la relación laboral; así también el capítulo tres, toca lo relativo al Estado y las Instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente; con el capítulo cuatro se inicia el trabajo de estudiar procedimientos administrativos tales como cuando se contrata a un trabajador, abarcando sectores como el agrícola, menores de edad, trabajo doméstico; y por último el capítulo cinco, toca lo relativo al procedimiento a seguir en casos de negativa de pago de prestaciones laborales durante la relación laboral, al momento de terminar la misma relación de trabajo. En conclusión puedo argumentar que como estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, me siento satisfecha al haber aportado un trabajo de investigación que enfoque la problemática laboral desde el punto de vista jurídico con el que se busca un método alternativo para la resolución de conflictos en derecho de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Fuente en Derecho

El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del Derecho, desde que inicialmente fue formulada, a manera de ejemplo el querer buscar la fuente de un río, sería como buscar su nacimiento o el querer encontrar el lugar de donde salen las aguas de la tierra: Por lo tanto, cuestionar las Fuentes del Derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del Derecho. Las fuentes del Derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

El estudio de las Fuentes del Derecho, tiene íntima vinculación con el proceso constante de creación del Derecho así como la interpretación e integración del Derecho Positivo. Acudiendo a sus orígenes, se podrá obtener una mejor perspectiva del Derecho Positivo; invocando sus razones para haber emergido a la vida jurídica, con ello se obtendrá un mejor criterio para determinar los alcances de la norma.

“El estudio de las Fuentes del Derecho de Trabajo adquiere gran importancia, debido a que este es un Derecho de reciente creación que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen, situación que recubre con mayor trascendencia, debido a que es un Derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación, puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales”.¹

1.1. Concepto clasificación de las fuentes del derecho

¹ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 75



“Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del Derecho positivo o vigente en determinado país y época. Por metáfora sencilla y repetida, pero expresiva y técnica, de las fuentes naturales o manantiales de agua, se entiende que el Derecho brota de la costumbre, en primer termino, y de la ley, en los países de Derecho escrito, en la actualidad todos los civilizados.

Para Sanchez Román, es fuente del derecho “la razón primitiva de cualquiera idea o la causa generatriz o productora de un hecho jurídico”. A eso agrega Castán “como del derecho puede hablarse en tres acepciones a saber: Derecho como facultad o atribución de las personas; Derecho como norma de una sociedad constituida; y derecho como conocimiento o ciencia, tres pueden ser los sentidos de la frase fuentes del Derecho; 1º. Fuentes de los Derechos (subjetivos); 2º. Como Fuentes del Derecho (objetivo); y 3º. Como fuentes de conocimiento del Derecho.

Además de la ley y la costumbre se citan como fuentes jurídicas los Decretos, Reglamentos, Ordenanzas, Ordenes y Circulares, dictados como ejercicio de la potestad reglamentaria de gobernantes y autoridades; y también, la jurisprudencia, la doctrina científica, la equidad y los principios generales del Derecho.

Clasificaciones se hacen de las fuentes del derecho:

- a) nacionales o internacionales, según el ámbito territorial de su eficacia;
- b) directas, La ley y la costumbre, los reglamentos y ordenanzas; y las indirectas, la jurisprudencia, la doctrina de los autores, la moral, la equidad;
- c) generales y específicas;
- d) legislativas o particulares;
- e) principales y supletorias, en las primeras figuran y las que esta reconozca;
- f) Escritas, que comprenden la ley, los derechos y los reglamentos; y no escritas, comprensivas de la costumbre, de los usos y de la equidad;



g) Reales y formales, entendiendo por estas las formas obligatorias y predeterminadas como reglas de conducta externa; y por las primeras, las normas que proporcionan la substancia del precepto jurídico”²

Las fuentes del derecho en Guatemala están determinadas de manera directa en el Artículo 15 del Código de Trabajo, tal y como se establece a continuación: Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

1.2. Clasificación de las fuentes del derecho

Existen varias clasificaciones de Fuentes del Derecho, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

a. Fuentes Reales: También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinen la sustancia de la norma jurídica.³

Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que se obtendrán las normas jurídicas para el Derecho Positivo.

Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. Por ejemplo, la molestia que ocasiona el humo de cigarro, es la fuente real que motivará la creación posterior de una fuente normal: “Se prohíbe fumar”.

² CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo II, novena edición. Editorial Heliasta, Pág. 230.

³ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 76



En el Derecho Laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.

b. Fuentes Formales: Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.

Son las normas a través de las cuales se manifiesta el Derecho; las formas como se da a conocer.

En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista.

- a) Conocimiento y creación de la norma jurídica.
- b) Aplicación de la misma.⁴

c. Fuentes Escritas: Por autonomía, la ley, además, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo (éstos dos últimos son exclusivos del Derecho Laboral).⁵

d. Fuentes no escritas: Las que no están plasmadas en ninguna forma. Ente ellas tenemos; la costumbre y la equidad.⁶

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 76

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 77

⁶ CABANELLAS, Guillermo. Ibíd. Pág. 77



e. Fuentes Legislativas: La ley es la mayor fuente formal del Derecho de Trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo. Otro sector opina, por el contrario, que la evolución del Derecho de Trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. Dentro de las últimas producciones legislativas en lo laboral, destacan los Decretos 42-92 y 64-92, del Congreso de la República.

En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, son: generalidad, igualdad e imperatividad, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.⁷

f. Fuentes Contractuales: Tipo de fuentes que nacen de cómo su nombre lo indica de un contrato, entre ellas quiero mencionar el Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El Pacto Colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional. (Artículo 53 del Código de Trabajo). Ello implica que las partes son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo, o el que haga sus veces. Sin embargo, esa Ley Profesional tiene sólo la aplicación dentro del ámbito de la empresa (región o industria) y para efectos de tipo laboral exclusivamente.⁸

1.3 Fuentes formales generales del derecho

Estas fuentes son las que son generales a todas las ramas del Derecho, entre ellas tenemos:

⁷ CABANELLAS, Guillermo. *Ibíd.* Pág. 77

⁸ CABANELLAS, Guillermo. *Ibíd.* Pág. 77



La legislación vigente.

La costumbre.

La jurisprudencia.

La doctrina.⁹

1.4 Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo

Las fuentes formales sólo pueden concebirse y existir en el Derecho de Trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas.

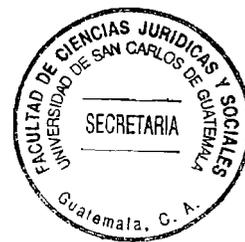
Entre estas se pueden citar:

- Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- Pacto Colectivo de Industria, de Actividad Económica o Región determinada.
- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- La Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- El Tratado Internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del Congreso.¹⁰

a. Pacto colectivo: Definición y objeto Artículo 49 del Código de Trabajo: Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. *Ibíd.* Pág. 77

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 79



Ámbito subjetivo Artículo 50. Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
 - b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
 - c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.
- b. El pacto colectivo de industria, región o actividad: Este tipo de Pacto tiene mayor amplitud y cobertura No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que tiene aplicación a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial.

Los interlocutores de este Pacto, por lo mismo, serían los representantes de un amplio sector productivo que aglutinan a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por la otra federación o confederaciones sindicales.

Debido al poco arraigo que en Guatemala ha tenido la negociación colectiva, la mayoría de los casos son de Pactos de empresa o bipartitos, y prácticamente no existe a la fecha negociación tripartita. Sin embargo, se manifiestan intentos para materializar este tipo de negociación.¹¹

c. El Convenio Colectivo: Este viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido e un comité ad-hoc. El articulado de los Pactos Colectivos (Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo), hace referencia con exclusividad a los

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. Ob.cit.. Pág. 81



sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo. Se aprovecha, por extensión, como fundamentos legal, lo establecido en los

d. Costumbre: “Una de las fuentes del Derecho, que no es otra cosa que normas jurídicas, no escritas, impuestas por el uso. En la definición de Ulpiano: el consentimiento tácito del pueblo, inveterado por un largo uso.

La costumbre es la repetición de ciertos actos, de manera espontánea y natural, que por la práctica adquieren la fuerza de ley. Mientras que la costumbre es en realidad un derecho, para algunos el mas genuino de todos, pues esta ratificado por el consenso unánime del pueblo, el uso no constituye mas que un hecho.

La costumbre escribe Ahrems, es un producto de la voluntad de los individuos, nacida de una serie de actos idénticos y sucesivamente respetados; se forma de una manera más espontánea y mas instintiva que la ley, bajo la impulsión inmediata de las necesidades. Los que primero establecieron una costumbre, por sus actos continuamente repetidos, obraron con la convicción firmísima de la convivencia jurídica de los hechos ejecutados, considerándolos no solamente como buenos y justos para los casos presentes, sino también propicios para formar una regla común que sirva de norma para hechos futuros de idéntica analogía. Por esto, las costumbres, así desarrolladas, engendran una continuidad en la vida social y el Derecho, y son respetadas por un sentimiento moral de la comunidad.

Hay quienes sostienen que la primera y principal fuente del Derecho es la costumbre, anterior a la ley escrita, y la que verdaderamente expresa normas surgidas espontáneamente del consenso publico, para llenar necesidades generales. Mientras que la ley es impuesta por imperativo del legislador, tenga su contenido, arraigo o carezca de él, la costumbre se impone a este. Cuando la ley se origina en la costumbre, una se completa con la otra. En este caso, la costumbre es según ley, y constituye el



ideal. Puede darse asimismo, la costumbre contra ley, en cuyo caso la última deroga a la primera; pero ocurre que, si la costumbre tiene verdadero arraigo, llegan a anular a la ley, haciendo que esta pierda su eficacia, sobre todo cuando es inconveniente o perjudicial. La costumbre fuera de ley viene a llenar los vacíos de esta, y subsiste independientemente.

La costumbre puede ser general y local. La primera es la observada en todo el territorio de una nación o Estado; la segunda, que se denomina también particular, se refiere solo a un distrito, o parte de territorio. Esta última ofrece graves inconvenientes, pues la multiplicidad de costumbres, de contar con el carácter de fuente de Derechos y de normas de general observancia, provoca innumerables litigios y graves dudas en su aplicación.

Hay países de Derecho consuetudinario y otros de Derecho escrito. Con excepción de Inglaterra, y en muy contados aspectos, solo carecen de leyes escritas pueblos primitivos y tribus salvajes en algunos territorios de diversos continentes. Dentro de los países legislativos, cabe distinguir según admitan, o no, la costumbre como fuente del Derecho positivo.¹²

En el Artículo 15 del Código de Trabajo, establece que, cuando no hay ley exactamente aplicable al punto controvertido se aplicara la costumbre y en su defecto los principios del derecho del trabajo.

Así también establece la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 2 establece: Fuentes del derecho. (Reformado por Decreto 11-93 del Congreso de la República). La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.

¹² CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 542, 543.



Esto quiere decir que cuando no haya ley exactamente aplicable el punto controvertido, se aplicará la costumbre del lugar; y en su defecto los principios generales de derecho, en el caso del Derecho Laboral. En esta forma en Guatemala la costumbre es fuente de Derecho que viene a continuación de la ley, sin derogarla, solo para llenar vacíos.

e. Contrato individual de trabajo: Podemos definir el Contrato de Trabajo como el acuerdo voluntario que firma el trabajador con el empresario, y por el cual te comprometes a trabajar para otro -el empresario- y a actuar bajo su dirección a cambio de percibir una retribución, llamada salario.

Por su parte, el Artículo 18 del Código de Trabajo lo define así: 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.

Es así que se puede establecer que el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél". El contrato de trabajo puede ser escrito o de palabra. Pudiendo ser exigida esta última forma por cualquiera de las partes o una disposición legal. El empresario debe facilitar al trabajador unos criterios básicos en el contrato por escrito. Están excluidos los contratos de las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y los presos de instituciones penitenciarias.

"La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia"¹³

¹³ LOPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Estudiantil Fénix, 2008. Pág. 37.



e.1 Los aspectos que, con carácter general, deben aparecer en el contrato de trabajo son:

- La identidad de las partes que firman el contrato;
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de un contrato temporal, la duración previsible del mismo;
- El domicilio de la empresa o el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios;
- La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o la descripción resumida del mismo;
- El salario base inicial y sus complementos, así como la periodicidad con que se efectuará el pago;
- La duración y distribución de la jornada de trabajo;
- La duración de las vacaciones y de las formas de atribución de estas cuando proceda, (por ejemplo.: cuando unos días se toman en un mes determinado);
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato o, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
- El convenio colectivo aplicable en cada caso;
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre personas con capacidad suficiente, en virtud del cual una de las partes se compromete a realizar una obra o prestar un servicio por cuenta ajena, a cambio de que la otra le remunere. De esta definición se deducen una serie de aspectos que son características esenciales de todo contrato de trabajo:

a) El contrato de trabajo es voluntario, ya que se basa en un acuerdo de voluntades que se supone no viciado.



b) Para que este vínculo jurídico tenga validez, es necesario que las partes contratantes dispongan de capacidad adecuada, es decir, cumplan los requisitos que la ley exige para poder ejercer derechos y obligaciones, en este caso orientados al marco laboral.

c) La obra a realizar o el servicio a prestar pueden ser tanto de carácter intelectual como manual, pero siempre por cuenta ajena y con sometimiento al poder de dirección del empresario.

d) El contrato es bilateral, ya que existen obligaciones recíprocas; así, frente al hacer del trabajador media la obligación empresarial de retribuir.

Todo contrato, para ser válido, debe contener tres elementos esenciales:

Consentimiento: El consentimiento es la voluntad coincidente de los contratantes, debiendo ser éste consciente y libre.

Objeto: El objeto de un contrato es el asunto sobre el que recaen los derechos y obligaciones que se estipulan en el mismo.

El objeto de un contrato debe ser: Posible, ya que nadie se le puede obligar a llevar a cabo una acción imposible, sea física o jurídica. Lícito, en cuanto que debe sujetarse estrictamente a las posibilidades que el Derecho establece.

Determinado, esto es perfectamente definido, pudiendo realizarse esta determinación al nacimiento del contrato o con posterioridad a él. Con contenido patrimonial, esto es, valorable en dinero.

Causa: La causa es la razón última por la cual se celebra el contrato.

e.2 Sujetos del contrato de trabajo son los siguientes:

e.2.1 **Trabajador:** Es la parte obligada a trabajar bajo la dirección del empresario, cediendo a este último los frutos de su actividad.



e.2.2 Empresario: Es la persona física o jurídica que tiene trabajadores por cuenta ajena, a los que retribuye por su labor.

e.3 Capacidad para contratar: Toda persona, por el mero hecho de serlo, es poseedora de lo que se llama capacidad jurídica, que no es más que la aptitud para tener derechos y obligaciones. Pero el ejercicio pleno de los mismos solamente es posible si se adquiere la capacidad de obrar, fenómeno que se produce cuando se alcanza la mayoría de edad, actualmente fijada en los dieciocho años.

De todos modos se puede gozar de una cierta capacidad de obrar sin haber conseguido la mayoría de edad, tal como sucede cuando se trata de un menor con independencia de vida.

Por el contrario, puede ocurrir que un mayor de edad no esté posibilitado para ejercer derechos y obligaciones, por verse incurso en una declaración judicial de incapacidad.

e.4 La forma del contrato: La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Lo normal es que los contratos obliguen, sea cual fuere la forma en que se hubiesen celebrado. Ahora bien, esta mecánica de comunicación tiene, en determinados supuestos, el valor de esencial, de tal modo que su incumplimiento conduce inevitablemente a la nulidad contractual.

El Artículo 19. Establece: Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Y como muestra de máxima flexibilidad, aun cuando no haya habido ningún tipo de acuerdo previo, establece: el contrato se presumirá existente entre todo el que presta



un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

En el mismo artículo, se describen aquellos supuestos en los que la celebración del contrato debe cumplir requisitos mínimos, y se establecen las consecuencias del incumplimiento. En consecuencia considero que los contratos deberán celebrarse por escrito en los siguientes casos:

- Cuando lo exija una disposición legal.
- Cuando se realicen en prácticas o aprendizaje.
- Cuando se pacten a tiempo parcial o a domicilio
- Cuando se celebren para la realización de una obra o servicio determinados.
- Cuando se trate de trabajadores contratados en Guatemala al servicio de empresas guatemaltecas en el extranjero.
- Cuando sean por tiempo determinado y de una duración superior a cuatro semanas.

e.5 Contenido del contrato de trabajo celebrado por escrito: Tal como se ha apuntado anteriormente, todo contrato realizado por escrito debe contemplar unos requisitos mínimos. Y así, en el caso del contrato de trabajo, éste debe especificar:

- Tipo de trabajo objeto del contrato.
- Indicación de si el trabajo debe realizarse por unidad de tiempo, de obra, de tarea en cualquier otra forma.
- Determinación de la cuantía y forma de pago de la remuneración.



- Fijación de la jornada de trabajo y los descansos, de conformidad con la legislación laboral.
- Forma de cumplir las obligaciones impuestas en materia de Seguridad Social.
- Compromiso en favor del cumplimiento estricto de las normas reguladoras de la actividad laboral.
- Clarificación sobre si se establecen sanciones, y en caso afirmativo, la manera de determinarlas y las garantías para su efectividad.
- Expresión de las facilidades que debe dar el empresario para la educación general y profesional del trabajador o para el cumplimiento de las obligaciones que a tal efecto especifiquen las disposiciones legales.
- Declaración de sí el contrato se celebra por tiempo indefinido, por tiempo cierto o por obra o servicio determinado. “En el contrato de trabajo se dan dos centros de intereses, lo cual supone la existencia de dos sujetos titulares de dichos intereses contrapuestos, el trabajador y el empresario. El contrato de trabajo se configura así como un contrato cambiario y no como un contrato asociativo, en el que cada una de las prestaciones es para cada una de las partes la causa del contrato (sinalagma genético) y cada una de las prestaciones funciona como contraprestación de la otra parte (sinalagma funcional)”.¹⁴

¹⁴ García Ninet, J.I., y Morro López, J., “Prestaciones personales obligatorias”. Pág. 96.



CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral

Puedo referirme a la relación laboral citando a Guillermo Cabanellas: “como la caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina Italiana. Sin duda, ante la plenitud del vocablo relación, esta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.”¹⁵

2.1 Trabajadores

a. Concepto: Quien trabaja; “todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad”.¹⁶

b. Trabajador independiente: Presenta mayor dificultad a distinción derivada del elemento de subordinación. Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador; según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es un trabajador. Tratando de superar esta situación, se ha ido acuñando el concepto de trabajador independiente, que está empezando a ubicarse dentro del Derecho Laboral (por ejemplo, un alto porcentaje de sindicatos se califican de trabajadores independientes) y con mayor propiedad dentro de la Previsión Social

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 527

¹⁶ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 253



(ampliación para ellos de la cobertura del Seguro Social; asimismo, un trabajador jubilado no puede ya considerarse trabajador de la empresa donde prestó sus servicios).

En un estadio intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral, tales como comisionistas, factores de comercio, agentes, vendedores, etc. Con quienes debe establecerse en forma indubitable, la naturaleza laboral de la relación, como adelante se expondrá.

“Por otra parte, el contrato laboral puede ser por obra determinada, situación que, como adelante se expone, presenta una serie de aristas que mueven a confusión respecto de su verdadera naturaleza”.¹⁷

c. Trabajo de Obra: Este tipo de contratación, entendida en sentido personal o individual, se ubica dentro del campo laboral, aunque en una zona de frontera entre lo laboral y lo civil. Es muy común en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares. Lo importante no es en sí la sujeción o disposición del trabajador al patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada. Por lo mismo, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas, tal como lo preceptúa la literal “o)”, del Artículo 25 del Código de Trabajo. Por su parte, el pago se realiza conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo, al tenor del Artículo 88 del Código de Trabajo. Por su parte, el pago se realiza conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo, al tenor del Artículo 88 del Código de Trabajo.

Para evitar que en una empresa, un contrato de Obra se transforme en un Contrato a Término indefinido, se acostumbra finiquitar el contrato pagándole al operario las prestaciones adeudadas tan pronto termine la obra se suscribe un nuevo contrato de Obra con el mismo trabajador, debiendo ser la causa y objeto de este nuevo contrato,

¹⁷ Ibíd. Pág. 154



diferentes del anterior. En este caso se trataría de dos contratos de obra diferentes; sin embargo, en nuestro medio dada la poca claridad de las normas, se considera más bien una prolongación del contrato inicial en beneficio de la antigüedad del trabajador, al punto que si un trabajador en esta circunstancia demanda la continuidad del vínculo laboral desde la primera obra, lo más probable es que se resuelva jurídicamente a su favor.

El Artículo 18 del Código de Trabajo comprende, dentro de la definición del Contrato de Trabajo, la obligación de prestar sus servicios personales “o la ejecución de una obra”. Por su parte, el Artículo 86 del mismo Código, indica que el Contrato de Trabajo termina sin responsabilidad para las partes, entre otras.¹⁸

d. Trabajo transitorio: Al referirme a este tipo de trabajo, considero que se debe tomar en cuenta el trabajo eventual, el cual según Guillermo Cabanellas “el que tiene carácter provisional en sus tareas. Su contrato, si bien es por tiempo indeterminado, se halla supeditado, a la prestación de un servicio de índole accidental. Aunque desempeñe sus tareas ocasionalmente, para una obra determinada y aun cuando su trabajo se reduzca a la especial naturaleza de la obra, no por eso deja de ser la empresa de trabajo continuo. Así por ejemplo, una empresa importante puede contratar los servicios de trabajadores eventuales para cumplir ciertas tareas, finalizadas las cuales los contratados al servicio de la entidad; y no por ello la empresa deja de proseguir sus actividades con los trabajadores permanente. El trabajador eventual o provisional se diferencia del trabajador accidental u ocasional.”¹⁹

El trabajador ocasional o accidental es “el que trabaja durante tiempo breve, aun indeterminado y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias. Así la limpieza de la nieve caída en los accesos a un establecimiento o encima de los materiales almacenados a la intemperie. Esta clase laboral se distingue del trabajador eventual o provisional. Por ejemplo eventuales son los obreros

¹⁸ Ibid. Pág. 155

¹⁹ Ibid. Pág. 255



contratados por una empresa telefónica para abrir las zanjas y tender la red de cables y alambres que permitan la instalación del servicio de una localidad; labor que forzosamente es temporal. Por el contrario si por lo efectos de una tormenta, se requieren los servicios de unos obreros para levantar los postes derribados, se esta ante un trabajador ocasional.²⁰

2.2. Trabajadores sujetos a régimen especial.

En beneficio de una mayor ampliación de cada una de estas variantes, las mismas se analizan por separado.

a. Análisis jurídico y doctrinario: Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta. En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado. La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto. En primer término debido a que la salud del género femenino se encuentra ligado al porvenir de las poblaciones de manera más estrecharen comparación a como ocurre con el género masculino.

En segundo término ya que la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo. En tercer término en atención a lo fundamental que es la educación que la mujer le

²⁰ Ibid. Pág. 255.



brinda a sus hijos en casa, lo cual hace necesaria la protección y resguardo de principios morales.

En el caso de menores de edad, existe una serie de disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores. Tanto los menores de edad como las mujeres durante mucho tiempo han sido objeto de tratos realmente brutales. Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos:

En primer lugar, la reunión de un buen grupo de trabajadores, en segundo lugar, diversas fábricas montadas en gran escala, para la producción también en mayor escala; lo cual implica una diferencia bastante importante en relación a los pequeños talleres artesanales. Otra de las consecuencias fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños talleres artesanales. También, fue relativa a la prolongación de manera exagerada de la jornada laboral.

b. Agrícola: El que presta sus servicios en la agricultura, o en otras labores del campo, como la ganadería y la explotación forestal. La especialidad jurídica de estos trabajadores proviene de no estar por lo común incluidos en la legislación laboral; sobre todo en cuanto a la jornada, descanso semanal, vacaciones anuales, accidentes del trabajo, jubilaciones y otros beneficios. Mas eso no influye sobre la naturaleza jurídica de su contrato, que lo es de trabajo; ni en el objeto de su prestación, también trabajo subordinado; ni en que dichos asalariados sean sujetos del contrato laboral. Como tales trabajadores, están comprendidos en las leyes protectoras de los que trabajan por cuenta ajena, mientras no exista exclusión concreta.²¹

El régimen de trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en los Artículos 138 al 145. En el primer Artículo anotado se define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas

²¹ CABANELLAS, Guillermo. **Derecho Usual**. Tomo IV. Pág. 254



intelectuales que laboren en dicho tipo de empresas. En el Artículo número 139 se nota claramente la importancia del campesino y del patrono. Del Artículo número 140 al 143 se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 138 que: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

El Artículo 139 del Código de Trabajo establece: “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

El Artículo 140 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la república de Guatemala regula lo siguiente: “No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;
- b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7º.
- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- d) Los ebrios habituales; y



e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

El Artículo 141 del Código citado: “Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta - poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

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

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

El Código de Trabajo, en el Artículo 142 regula que: “Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el Artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 27, párrafo final”.

El Artículo 143 del Código citado regula que: “Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses la exhibición de la carta - poder que indica el Artículo 141



antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores. Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada”.

El Artículo 144 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;
- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y
- c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores”.

El Artículo 145 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de



salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación”.

c. Menores de edad procedimiento a seguir en caso de mujeres: El permitido, el realizado por jóvenes entre los 14 y los 18 años generalmente. El prohibido, el prestado por los niños hasta la adolescencia, fijada alrededor de los 14 años. Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad; pero anticipado en lo laboral en 4 ó 5 años en cada caso.

La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente, sobre todo cuando la legislación laboral no existía o era tímida, a la explotación de los niños, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los 5 o de los 7 años ya. Además, la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores, aun gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda. Lo mismo que en el trabajo de la mujer el maquinismo produjo la demanda de los brazos más débiles, a los que se pagaba menos; pero que ya eran capaces de manejar o vigilar las máquinas.

Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, llevaron, incluso en la despiadada y conservadora Inglaterra de principios del siglo XIX, a dictar medidas restrictivas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas de tejidos y otras. García Oviedo expone los motivos principales de la protección del trabajo de los menores:

- a) fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos;
- b) de seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes;



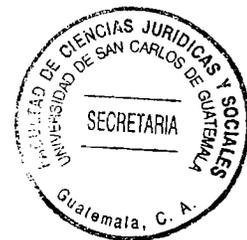
- c) de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación;
- d) de moralidad por haber industrias lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales;
- e) de cultura, para asegurarle a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

De acuerdo con esas normas, la protección laboral de los menores se concreta:

- a) en la prohibición de todo trabajo antes de la edad mínima, fijada normalmente en los 14 años;
- b) en la duración menor de la jornada laboral;
- c) en la exclusión de las horas extraordinarias, incompatibles con el principio anterior;
- d) en la prohibición del trabajo nocturno;
- e) en no permitirles ciertas tareas superiores a sus energías, o que puedan quebrantar su desarrollo;
- f) en vedarles los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su moral; g) en la exigencia de ciertos certificados escolares y médicos.

El Convenio 5º de la O.I.T. fijó en 14 años la edad mínima para trabajar en las minas, canteras, industrias manufactureras, construcciones navales, trabajos de construcción, transportes por carretera, ferrocarril o embarcación, y en los de producción transformación y conducción de la fuerza motriz. Otros convenios ampliaron ese límite a los trabajos agrícolas, a menos de ser fuera de las horas de escuela; y elevaron a 18 años la edad para trabajos peligrosos e insalubres.

El Convenio 33, relativo a trabajos no industriales, contiene excepciones para emplear a los menores de 12 años, en trabajos ligeros que no sean nocivos para la salud, que no



perjudiquen su asistencia a la escuela y que no pasen de dos horas diarias, y siempre que no sean durante la noche, ni en domingo o día de fiesta.²²

El trabajo de mujeres y de los menores de edad se encuentra regulado a partir del Artículo número 147, siendo de vital importancia para el mismo las condiciones físicas de las personas como lo son la edad; el desarrollo intelectual y moral y estado físico.

Las jornadas laborales de los menores de edad tienen que ser reducidas en una hora diaria y en seis horas semanales para los mayores de catorce años y dos horas diarias a la semana para los menores de catorce o de más años.

También las mujeres embarazadas gozan de un descanso pre y post natal, el cual es consistente en gozar de un descanso remunerado de treinta días anteriores al parto y cuarenta cinco posteriores. Dichos descansos tienen que regirse por las normas que se encuentran contenidas en la legislación laboral vigente en Guatemala, la cual determina la forma establecida de determinar el embarazo, así como la remuneración por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los casos de abortos, los asuetos; descansos semanales y las vacaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el Artículo 147 que: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

El Artículo 148 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: “Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) Se suprime.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

²² Ibid. Tomo IV. Pág. 262



- d) 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
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

El Código citado establece en el Artículo 149 "La jornada ordinaria - diurna que indica el Artículo 116, párrafo 1º. se debe disminuir para los menores de edad así:

- 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 al Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso".

El Artículo 150 del Código citado establece que: "La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

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

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



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

El Artículo 151 del Código citado establece que “Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer;
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo;
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar;
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva;
- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

El Artículo 152 del Código citado establece que: “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar



antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo;

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia;

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores;

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este Artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede;



- e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas;
- f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post - parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación.

En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

El Artículo 153 establece: “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

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

El Artículo 154 establece: “El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

- a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del



momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente”.

El Artículo 155 establece: “Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.

Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

d. Trabajo de Mujeres: Con la finalidad de no agotar su organismo, por lo común menos resistente que el del hombre, para proteger la maternidad y velar por la moral, la legislación obrera contiene numerosas reglas de favor femenino; y hasta ha servido la mujer de vanguardia en las leyes del trabajo, por cuanto su situación gana con más facilidad las medidas de protección ampliadas ulteriormente a los varones, en lo factible.

La mujer ha tenido, sin embargo, épocas de destino muy inferior en el trabajo al del hombre; y en el origen de la esclavitud se descubre el predominio brutal del varón, que abusaba sin cultura ni sentimientos de su fuerza material al obligar a trabajar exclusivamente a la mujer; hasta que ésta, por su influjo físico y psíquico, logró ceñirse



a las tareas domésticas. Esta situación subsiste, algo atenuada, en pueblos actuales de civilización retrasada o incompleta; como las tribus salvajes, e incluso en ciertos sectores musulmanes africanos, por desprecio de las mujeres.

El trabajo de la mujer presta entre otros, estos inconvenientes:

- a) resulta perjudicial en numerosas tareas, que exigen esfuerzos o constante actividad y desarrolladas en ambientes insanos;
- b) el contacto, la convivencia con los compañeros de trabajo y los requerimientos de los jefes influyen en su moral contrariamente;
- c) al alejarse del hogar, la natalidad disminuye, o los hijos carecen de la compañía constante de la madre, fundamental en los primeros años;
- d) la raza degenera cuando el organismo que la engendra se encuentra sometido a mayor esfuerzo;
- e) la mujer aumenta el número de trabajadores y complica los problemas del paro forzoso. No obstante, ya ha de legislarse y hay que teorizar sobre el hecho consumado de estar definitivamente incorporada al número de trabajadores la mujer.

Por ello, en lugar de prohibiciones, se establecen reglamentaciones para protegerla. Los principales aspectos en que se concreta son:

- En la limitación de la jornada, más reducida en general que la del hombre, y en la restricción de las horas extraordinarias;
- Por el tiempo de la prestación, al vedarle el trabajo nocturno,,,,,, claro que en esto y en lo demás hay ciertas excepciones;
- En la actividad laboral en lugares peligrosos o insalubres;
- En cuanto a su capacidad para trabajar, señalando una edad mayor que la exigida para los varones y anticipando la de su jubilación o retiro;
- En cuanto a las funciones fisiológicas, vedándoles el trabajo en los últimos meses del embarazo y en el tiempo inmediato al parto;
- Equilibrando su posición económica con la del varón, al determinar que por igual trabajo debe recibir igual salario;



- En cuanto a las condiciones de trabajo, como con la denominada ley de la silla;
- En cuanto a los descansos, cuando la obrera o empleada es madre y debe amamantar o cuidar a sus hijos.

La convención 4º de la Organización Internacional de Trabajo prohíbe el trabajo nocturno de la mujer en los establecimientos industriales, públicos o privados; aunque se exceptúan las que desempeñan cargos directivos de responsabilidad y las que no efectúan normalmente trabajos manuales.

La Convención 45 prohibió el trabajo femenino, en toda edad, en las actividades subterráneas, entendiéndose por tales cuantas se realizan bajo la tierra o extraigan sustancias de ella.²³

e. Empleados de confianza

Los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir principalmente en los casos de inmovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen.

Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término; que sin la fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden.

f. Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones: El Código de Trabajo, Decreto, en el Artículo 191 establece que: “Las relaciones entre el Estado, las

²³ *Ibíd.* Pág. 260



municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se registrarán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

El Artículo 192 del Código citado establece: “Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda”.

El Artículo 193 establece: “Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se registrarán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”. Y todo los regimenes de los servidores del estado y sus instituciones se encuentran fundamentados en el Código de trabajo Decreto. 1441 Capitulo Octavo, Artículo. 191 al 196.

g. Trabajo en el mar y en las vías navegables: El trabajador en el mar y vías navegables es aquel que presta sus servicios a bordo de una nave en el mar y en las vías navegables. Ha dicho tipo de contrato también se le denomina contrato de embarco.

El Artículo 175 establece: “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores”.

El Artículo 176 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afecta, en armonía con el Artículo 2º”. El Código de Trabajo, Decreto número



1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 177 regula que: “El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

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

El Artículo 178 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 179 establece: “El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el



Artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento”.

El Artículo 180 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluidos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el Artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los Artículos 82 u 84 les corresponda una mayor”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 181 regula que: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 77, las siguientes:

- a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;
- b) El abandono de la guardia de la nave;
- c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y
- d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

El Artículo 182 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 79, las siguientes:

- a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;



- b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;
- c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puesto de descarga; y
- d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 183 que: “No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el Artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este Artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados”. El Artículo 184 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código”. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 185 regula que:

“Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el Artículo 183.



El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores del monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario”.

El Artículo 186 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 178 y 179. Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 187 regula que: “Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor. En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios”.

El Artículo 188 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto”. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 189 regula que: Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la



nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante”.

El Artículo 190 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:”Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar. Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables”.

h. El trabajo a domicilio: El trabajo a domicilio es una modalidad antigua de empleo que por largos años mantuvo su formato y sus características sin modificaciones de fondo. La concentración física de los factores, base de la organización productiva desde el período del industrialismo, no fue obstáculo para que una parte de la producción se elaborara fuera del establecimiento de trabajo, en el domicilio de trabajadores, a quienes las empresas encargaban la fabricación de determinados bienes o de partes de éstos; pero ésta ha sido siempre una fracción menor frente al vigoroso movimiento de la producción en masa.

Aunque externo, este trabajo a domicilio perdió todo el carácter autónomo del antiguo artesanado y se subordinó hasta ser un empleo dependiente, sujeto a la disciplina de la fábrica e integrándose a la potente dinámica de constitución del asalariado. La inflexión que se produjo en la organización productiva a fines de los años setenta instaló un patrón distinto de relaciones laborales, que favoreció la externalización de la producción. En tal escenario, el trabajo a domicilio ha subsistido, pero ha experimentado cambios significativos, al punto que hoy se habla de un “nuevo trabajo a



domicilio". Esta fase reciente ha sido preocupación de numerosas investigaciones en diversos países y es a este diagnóstico que la presente publicación quiere aportar.

¿Por qué la fuerza centrípeta de la gran industria dejó una franja de trabajo a domicilio?
¿Cuáles son las ventajas que el capital veía en esta modalidad de empleo? La primera es, sin duda, que proporciona un recurso para responder a las inevitables fluctuaciones del mercado, ya que esta fuerza de trabajo puede ser contratada y despedida con gran libertad. Más aún, ha constituido una cantera a la cual recurrir cuando la provisión de mano de obra se ha hecho difícil. En segundo lugar, el trabajo a domicilio disminuye.

Además, el trabajo a domicilio permite aprovechar ciertas habilidades propias de las mujeres que, siendo útiles a la empresa, no concurren al mercado, porque se emplean y se desarrollan al interior de los hogares. Entre las ventajas debe mencionarse también la rebaja en el gasto de infraestructura que es posible obtener cuando se encarga a terceros partes o etapas de la producción.

Siempre ha existido un número no despreciable de mujeres que trabaja a domicilio; con ello se ha instalado un espacio donde se altera la segregación tan drástica que el industrialismo fijó entre el trabajo productivo, desempeñado en la fábrica u otros lugares "de trabajo", y la actividad de reproducción, realizada en el hogar. Pero no ha sido éste un buen arreglo para el paso de las mujeres al mercado laboral, porque las habilidades femeninas que se han demandado han sido socialmente mal valoradas y ello ha facilitado las malas condiciones del trabajo a domicilio y su baja retribución. Aunque su desarrollo haya ocurrido durante un período histórico de intensa movilización obrera, el trabajo a domicilio no fue importante en la demanda reivindicativa.

Calificado como empleo dependiente, fue incluido en los sistemas de regulación legal propios del siglo veinte. Aunque el riesgo de incumplimiento legal fuera alto y las condiciones laborales muy bajas, estos trabajadores han estado, en gran parte de los países, bajo la tutela del derecho laboral.



Sobre la base de esta calificación, el trabajo a domicilio fue regulado de manera bastante estricta. Al establecer detalladas formalidades, se perseguía dejar en claro su carácter dependiente y su consecuente sujeción a la ley laboral, aun cuando modificaba algunas de las condiciones típicas de este régimen.

Por otra parte, el espíritu de esta legislación ha sido acercar lo más posible las condiciones laborales a las que rigen para los empleos al interior de los establecimientos. A pesar de todas estas medidas, las características de su desempeño han facilitado el desconocimiento de la ley y los estándares del trabajo asalariado se han vulnerado permanentemente, sobre todo en los rubros industriales, donde estos empleos se han desempeñado generalmente en muy malas condiciones materiales, con riesgos graves para la salud, con bajo salario y sin seguridad social. Y, al mismo tiempo, las exigencias de rendimiento y de calidad han sido altas.

El trabajo a domicilio ha estado asociado a hogares pobres, especialmente a mujeres que, a pesar de requerir ingresos, no acceden al mercado laboral debido a carencias en su calificación o porque no cuentan con apoyo en las funciones ligadas a la reproducción.

El trabajo a domicilio ha alcanzado un sentido muy distinto desde los años setenta, cuando el patrón de organización de la producción se desmoronó, la gran escala se volvió un obstáculo a la acumulación y la desconcentración pasó a ser una dinámica central de la economía. La proximidad física de los factores productivos perdió importancia frente a las amplias posibilidades de comunicación que la nueva tecnología ofrecía, y la producción pasó a estructurarse en redes integradas por varios productores separados. Las empresas redujeron el número de sus trabajadores estables, pero se preocuparon de relacionarse con un entorno de productores externos, a los que pudieran encargar trabajo en forma permanente u ocasional, según los vaivenes de la demanda, sin importar dónde estuvieran ubicados, fuera en la casa vecina, en un país distinto o en otro continente.



El trabajo a domicilio ha sido siempre realizado mayoritariamente por mujeres, y aunque así continúa, los hombres han ido ampliando su participación. Pareciera que la dinámica de desconcentración productiva ha externalizado empleos que eran masculinos y que siguen siendo desempeñados por hombres, como ha ocurrido en distintos rubros de la industria (por ejemplo, la metalúrgica); en el sector industrial se concentraba en 1997 el 72 por ciento del empleo a domicilio masculino. Pero también han accedido los varones a las nuevas ocupaciones que se han creado, como son las de carácter técnico (del área informática, de diseño, contable y otros) y las actividades profesionales, en las que proporcionalmente hay más hombres que mujeres.

h.1 Dificultades para medir el trabajo a domicilio: Según la información existente, el trabajo a domicilio no ha tenido una multiplicación tan vertiginosa como en algún momento se previó y representa una porción menor de los trabajadores asalariados. Así lo indica la investigación en numerosos países, aunque los ejercicios de medición rigurosa han sido escasos. Este juicio es especialmente válido para el teletrabajo. Habría que preguntarse si tales conclusiones son pertinentes cuando la mayor parte de la investigación sobre trabajo a domicilio ha sido cualitativa y sea por las dificultades que implica o porque no ha suscitado suficiente interés, la medición cuantitativa no ha sido frecuente y las estadísticas, por lo general, no cuentan con datos para delimitar con precisión el trabajo a domicilio. Sin embargo, se han hecho estimaciones o mediciones parciales y focalizadas, algunas de las cuales, realizadas en países latinoamericanos, son citadas en este documento.

En cualquier caso, las estimaciones parecen indicar que ésta es una modalidad de empleo entre diversas otras que se han mostrado adecuadas para cumplir el mandato de la empresa ligera con eficacia y con ventajas para el capital. Pero, tampoco significa esto que el trabajo a domicilio haya perdido toda significación.

Para considerarlos trabajadores a domicilio se exigió que su trabajo se realizara según instrucciones de quien se los encarga y que, además, no pudieran vender el producto directamente en el mercado. 7 al 8 por ciento de la mano de obra industrial y estaba



concentrado en los rubros de confección y cuero. Pero estos diferentes datos no son comparables. Se los ha obtenido a través de análisis especiales de encuestas ya aplicadas, sin que se hayan formulado preguntas específicamente encaminadas a captar el trabajo a domicilio. No está claro si cubren sólo a los dependientes o si también incluyen a quienes trabajan de manera autónoma o por cuenta propia. Se pueden considerar como estimaciones que no confirman hipótesis sobre el crecimiento del trabajo a domicilio en los países latinoamericanos.

Buena parte de los esfuerzos para captar el trabajo a domicilio se han dirigido a recoger las particularidades que adopta la dependencia en esta modalidad de empleo, con el objetivo de tener mejor base para decidir sobre la aplicación de la ley laboral y de la consecuente protección. En la medida en que se han expresado otras inquietudes orientadas a evaluar la calidad del moderno trabajo a domicilio y el desarrollo que estos trabajadores pueden lograr desde esas posiciones, se hace necesario mejorar el diagnóstico del sector que trabaja autónomamente y que está menos elaborado. Si bien la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo a domicilio como un empleo dependiente, otra instancia internacional, la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, usó la expresión “trabajadores fuera del establecimiento” para la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (adoptada en la (CISE-93). Así definidos, estos trabajadores “pueden tener empleos asalariados o independientes”, pero no se esclarecen los elementos que determinan una y otra categoría.

i. Trabajo de aprendizaje: El trabajo de aprendizaje tuvo su apogeo en el régimen corporativo, ello debido posiblemente a que entonces en camino, para lograr la defensa de un oficio para ingresar a las corporaciones.

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



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 171 regula que: “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

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

El Artículo 172 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de Extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

2.3 Personas Jurídicas

Ente que, no siendo el hombre o personal natural, es susceptible de adquirir derechos y obligaciones. A esta nominación más bien negativa, o meramente diferenciadora de la otra especie de sujetos del Derecho, de los individuos humanos, cabe agregar la nota



activa de integrar siempre las personas jurídicas un grupo social con cierta coherencia y finalidad, con estatuto jurídico peculiar.²⁴

a. Sindicatos: Es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses q les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.

Los sindicatos, o entidades profesionales, reciben numerosos nombres; desde el medioeval de gremio, a los de colegios, corporaciones, grupos uniones, sociedades, círculos, confederaciones. A ellos corresponde también alguno peculiar, sólo por traducirse habitualmente, como las "Trade unions"²⁵

b. Comité Ad-hoc: Organismo representativo de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, cuando ésta emplee por lo menos cierto número de trabajadores y cuyas principales funciones son:

- a) organizar la cooperación entre el personal y la dirección;
- b) conciliar la autoridad de los empresarios y los derechos de los trabajadores a participar en la marcha de la empresa;
- c) informar sobre la administración, desenvolvimiento y organización del establecimiento;
- d) sugerir beneficios para el personal y estudiar su mejor aprovechamiento;
- e) opinar sobre aumento de precios;
- f) iniciativa para incrementar la producción y el rendimiento.

En las sociedades anónimas, sus atribuciones revisten mayor importancia, por intervenir además: 1º en los documentos que deberán ser sometidos a la asamblea de

²⁴ Ibíd. Pág. 289

²⁵ Ibíd. Pág. 85



accionistas; 2º en tener dos puestos, uno por los altos empleados y otro por los demás empleados y obreros, con voz consultiva en el Consejo de administración. ²⁶

c. Federaciones: Genéricamente, unión, alianza, liga de sociedades, asociaciones o grupos, con determinadas afinidades y un fin común moral, político, sindical, económico, deportivo. Para el derecho Político, el Estado federal y el poder central que lo rige.

Sistema por el cual los diversos grupos humanos, sin perder su autonomía en lo que les es peculiar y propio. Se asocian y subordinan al conjunto de los que su especie para todos los fines que le son comunes. ²⁷

d. Confederaciones: Unión, liga, alianza entre personas. Unión internacional de varios Estados, que conservan su independencia interior y exterior, con el objeto de aunar sus esfuerzos en asuntos de interés común para ellos. ²⁸

2.4. Patrono

Titular del derecho de patronato. Quien manda o dirige. ²⁹

Es conveniente argumentar que el patrono tiene el poder disciplinario en la empresa y al respecto el profesor Fernández López ha señalado aunque a propósito de la fundamentación del poder disciplinario, reflexiones que son aplicables también en relación al poder de dirección que históricamente, tal parece que la primera explicación que se proporciona acerca del fundamento del poder disciplinario hace residir éste en el contrato, de forma que a consecuencia del contrato, las partes³⁰

²⁶ *Ibíd.* Pág. 427

²⁷ *Ibíd.* Pág. 184

²⁸ *Ibíd.* Pág. 464

²⁹ *Ibíd.* Pág. 254

³⁰ Fernández López, M^a F., "El poder disciplinario en la empresa", Civitas, Madrid, 1991, Págs. 24 y 25,



“El empresario es quien tiene la responsabilidad de la buena marcha de esta institución social, ya que dispone de los poderes necesarios para ello, poderes que deben ser ejercidos en interés de la institución, esto es, en interés de la empresa”³¹.

“Dentro del plano jurídico, la relación individual de trabajo se juridifica en función del contrato de trabajo, por lo que nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla únicamente, a los efectos de su regulación, aquellas relaciones laborales que nacen de un contrato, optando así por la tesis contractualista”³²

a. Intermediarios: Quien hace o sirve de enlace o mediador entre dos o más personas; y más especialmente entre productores y consumidores. Debido a ello, el nombre de intermediarios se le aplica a los comisionistas y representantes, a los comerciantes, proveedores, acaparadores, etc. La voz no tiene sentido social encomiástico, por verse en ella una causa, quizá suprimirle, del encarecimiento de los productos y del costo de la vida.³³

2.5. Inspector de Trabajo

Nombre de numerosos funcionarios políticos, militares, fiscales, laborales y de muchos otros ramos de la Administración pública y también de empresas privadas, de jerarquía muy diversa y atribuciones de complejidad muy distinta, desde un general inspector en tiempo de guerra a un simple inspector de una línea de tranvías, cuya función consiste en vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, y órdenes que en cada caso correspondan, advertir a los infractores o negligentes, hacer las oportunas denuncias, imponer las correcciones prevenidas y estimular la superación en el desempeño de las tareas.³⁴

³¹ Savatier, J. Págs. 3 y 4.

³² Pérez Amorós, F., “El trabajador como sujeto del derecho del trabajo”, pág. 84.

³³ *Ibíd.* Pág. 416

³⁴ *Ibíd.* Pág. 398





CAPÍTULO III

3. Representación del Estado

Para entender lo que significa Estado, establezco la definición que este hace el autor Cabanellas: “El Estado, como situación, clase o condición escribimos estado; en cuanto organismo político, Estado. El estado, como expresión del poder y de la organización social de un territorio determinado, se considera como persona de Derecho Privado, en igualdad relativa con las demás personas jurídicas e individuales, y como entidad suprema de Derecho Privado, en igualdad relativa con las demás personas jurídicas e individuales, y como entidad suprema de Derecho Publico, con jerarquía para establecer la ley y hacerla cumplir. Lo consideraremos brevemente en sus proyecciones dentro de diversas ramas jurídicas.”³⁵

En el caso de la representación del Estado en los casos laborales lo tiene el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo y su cuerpo de Inspectores de Trabajo tal y como se puede apreciar en el Artículo 278. “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”.

3.1 Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo; su intervención en los casos de conflictos por terminación de los contratos de trabajo se circunscribe a tratar de que las partes lleguen a una conciliación, es decir a que se pongan de acuerdo en determinada cantidad a pagar por prestaciones y de esa forma

³⁵ Ibid. Págs. 114, 115



se finiquite el asunto. La Inspección General de Trabajo está llamada a desempeñar un papel muy importante en la concordia que debe prevalecer entre los trabajadores y los empleadores.

Hasta hace unos 4 años se citaba hasta tres comparecencias por medio de telegramas o citaciones impresas pero ahora se llama a una única citación. Antes tampoco imponían sanción o penalidad contra el empleador citado por no acudir a la reunión programada. Actualmente, con la reciente modificación al código de trabajo los inspectores imponen multas (Artículo 281) calculadas sobre la base de X cantidad de salarios mínimos vigentes

Las gestiones ante la Inspección no son un prerrequisito para acudir a Tribunales, como es la creencia popular. Algunos trabajadores van, como se dijo, por costumbre, para interrumpir prescripción o para tratar una última instancia amistosa con el patrono. Por no ser requisito otros trabajadores acuden directamente a tribunales, sin pasar por este trámite administrativo, lo cual es igualmente legal. Aunque las gestiones ante la Inspección pueden hacerse directamente, sin auxilio de abogado, es recomendable que las partes acudan siempre con su asesor. En primer lugar, puede lograrse un acuerdo satisfactorio; y por otra parte, hay que tomar en cuenta que ese es el primer escalón de un posible próximo juicio, razón por la que es importante sentar con congruencia las bases de una futura posición en el proceso.

Cuando un trabajador es despedido injustificadamente, o entiende que lo ha sido, y no recibe el pago de su indemnización y además prestaciones laborales tiene ante sí las siguientes opciones:

- a) Acudir a la Inspección de Trabajo;
- b) Ir directamente a tribunales a presentar demanda.
- c) Insistir ante el ex-patrono el pago;
- d) Simplemente no accionar.



Por lo general, una vez considera el trabajador que está agotada toda gestión directa con el patrono, lo más común es que acuda a la Inspección General de Trabajo. Esta comparecencia la deben realizar antes de que transcurran 30 días hábiles desde que fueron despedidos.

La representación ante la Inspección puede motivarse por causas diferentes, en primer lugar por la costumbre o por recomendaciones entre los propios trabajadores, pero en otros casos, la motivación del trabajador es por dar una última oportunidad a la vía conciliatoria antes de demandar en tribunales.

En todo caso, las gestiones ante la Inspección van a tener tres fines: en primer lugar, se va a elaborar una liquidación de las prestaciones del trabajador; luego, va a posibilitar al encuentro directo con el patrono (o su representante) en un plano que si bien es de carácter oficial pero no es todavía litigioso (de demanda); por otra parte la mera gestión interrumpe el conteo del plazo que corre para que tome acción; como arriba se indica, el trabajador cuenta con 30 días para hacer valer su protesta, pasado ese plazo pierde su acción y por ende ya prácticamente pierde su derecho a indemnización (el reclamo de las otras prestaciones sigue vigente hasta dos años). De hecho, en la práctica muchos trabajadores acuden a la Inspección con el único objeto de “congelar” la prescripción, es decir que se vuelva a iniciar el conteo de los treinta días.³⁶

a. Sus funciones ejecutivas: Estas están contempladas en el Artículo 3 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, y son entre otras:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional;
- Armonizar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución extrajudicial de estos, propiciando el arbitraje como mecanismo de solución;

³⁶ *Ibíd.* Pág. 295



- Recomendar, si fuere de beneficio para el país, la ratificación y aplicación de convenios internacionales de trabajo;
- Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;
- Representar al Estado en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia;
- Administrar sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- Diseñar la política de capacitación técnica y profesional de los trabajadores;
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

b. Objetivo principal de la Inspección de Trabajo: Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

c. Cálculo de prestaciones laborales, Actas Iniciales y Conciliación: Se encarga de realizar los cálculos de prestaciones laborales a solicitud de los trabajadores, citar a los empleadores para reuniones de conciliación a través de la Unidad de Actas Iniciales y realizar las conciliaciones entre empleadores y trabajadores a cargo de los inspectores de trabajo que actúan exclusivamente como conciliadores con el objeto de llegar a acuerdos. Estos acuerdos son aprobados por la Inspectoría General del Trabajo y tienen mérito ejecutivo, por lo que pueden ser ejecutados en vía judicial en caso de incumplimiento.



La Unidad de Cálculo de Prestaciones Laborales cuenta con dos trabajadores operativos y dos practicantes y se encarga de atender a los trabajadores proyectando una liquidación de prestaciones. La Unidad de Actas iniciales que realiza las citaciones cuenta con tres inspectores y un trabajador operativo. La sección de conciliaciones tiene dieciocho inspectores de trabajo que realizan exclusivamente funciones de conciliación, de los cuales dos actúan como supervisores.

d. Sección de Visitaduría y Consultas: Realiza la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral cuando el vínculo laboral se encuentra vigente tanto en el sector privado como en el público. Tiene asignados veintitrés inspectores pero por diferentes razones sólo diecisiete realizan inspecciones. Del total de inspectores, dos actúan como supervisores.

Los inspectores no están asignados en grupos y realizan todo tipo de inspecciones. No obstante, para realizar sus funciones la Sección de Visitaduría tiene tres unidades temáticas: Unidad Especial de Inspectores para atender los casos de trabajadores de la industria de la maquila y la Unidad de Inspectores de Trabajo para atender casos de trabajadores menores de 18 años. Además se realizan actividades a través de una Unidad Especial para la atención de casos multisectoriales, que se realizan con otras dependencias del Estado. No hay una asignación permanente de inspectores a estas unidades sino que depende de la programación de actividades, actuando así a través de un Coordinador en cada una de ellas.

Esta sección también está encargada de absolver consultas y proporcionar información a trabajadores y empleadores, por aquellos inspectores que no realizan visitas a centros de trabajo sino que permanecen en las oficinas del Ministerio para esos efectos. La Sección de Visitaduría también ejerce las dos presidencias de las comisiones paritarias del salario mínimo.

e. Sección de Asesoría Jurídica, Procuración Judicial y Reglamentos Interiores de Trabajo: No se encuentra prevista formalmente en el organigrama funcional del MTPS.



Se encarga de brindar asesoría a la Inspección General de Trabajo, asume la procuración de las demandas judiciales de incidentes para la imposición de multas en el Poder Judicial actuando como parte y revisa los reglamentos interiores de trabajo para la respectiva aprobación de la Inspección General de Trabajo, así como la elaboración de las consultas que deben ser evacuadas por la Inspección General de Trabajo. Esta integrada por una (1) profesional abogada y nueve (9) inspectores (seis para la procuración judicial y tres para el trámite de aprobación de reglamentos interiores).

f. Notificaciones: Realizan las notificaciones de las citas para conciliaciones, actas de inspección, informes sobre el inicio de los incidentes judiciales y de las actuaciones de la Inspección General de Trabajo. Las notificaciones son realizadas por nueve (9) inspectores de trabajo.

A nivel descentralizado se reproduce la misma estructura pero cuando se trata de departamentales muy pequeñas las funciones se consolidan en los inspectores. El trámite del incidente judicial por imposición de sanciones es seguido y realizado directamente por el inspector visitador.

En realidad, del total de la plantilla de inspectores de trabajo sólo unos diecisiete funcionarios en la Ciudad de Guatemala ejercen funciones de inspección a través de la Visitaduría conforme a lo prescrito en las normas internacionales; lo mismo ocurre a nivel descentralizado en las oficinas departamentales.

La Inspectoría General de Trabajo a través de la Sección de Visitaduría en la ciudad capital ha recibido 3.214 denuncias para la actuación de inspección del trabajo. En las regiones se han tramitado 2,128 casos, lo que hace un total de 5,342 procesos de inspección a nivel nacional.

La estadística de conciliaciones muestra la ciudad capital con 5,521 casos atendidos y en las regiones 3,264 casos haciendo un total de 8,785 casos¹¹. Esta información



refleja una mayor actividad de la conciliación en cuanto a la atención de casos en una proporción cercana a un caso de inspección por dos de conciliación.

3.2 La Dirección General de Previsión Social

La Dirección General de Previsión Social dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra estructurada en seis departamentos de carácter técnico, a saber:

- a. Departamento de Atención al Trabajador con discapacidad. Con cinco personas está encargado de los temas de no discriminación, promoción e inserción a través de trabajo autónomo de los discapacitados:
- b. Departamento de Pueblos Indígenas. Con dos funcionarios encargados de sensibilización y capacitación en el tema;
- c. Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora, que además de sensibilizar y apoyar, sus seis integrantes, educan, acompañan a las personas con problemas y asesoran en derechos laborales a las mujeres trabajadoras, dando seguimiento incluso a las denuncias en la Inspección General de Trabajo. Brindan formación a los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en temas que le son propios;
- d. La Unidad de Protección del Adolescente Trabajador, que con seis personas busca la erradicación del trabajo infantil a través de la prevención, educación, información, envío a la inspección en caso de posibles problemas, entre otros, y trabaja en relación directa con la Unidad de Inspección destinada al trabajo infantil.
- e. Departamento del adulto mayor, encargado de supervisar programas de aporte económico, especialmente el bono para adultos en casos de extrema pobreza. Cuenta con casi sesenta funcionarios.
- f. Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional. Formado por ocho funcionarios en Ciudad de Guatemala y cuyas funciones esenciales son asesorar a empresas sobre riesgos, educar en prevención y crear comités bipartitos de seguridad e higiene en las empresas.



La función técnica de seguridad y salud es encomendada a los técnicos que realizan visitas de asesoría a pedido de parte (la empresa, un trabajador o incluso algún departamento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social) o programadas (de oficio). Aplican como texto básico el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 28 de diciembre de 1957, cuyo Artículo 11º establece que “corresponde al Ministerio de Trabajo y al Instituto Guatemalteco de Seguro Social aplicar de forma coordinada la higiene y seguridad, asesorando, dotando de recursos técnicos, investigando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y promoviendo creaciones de seguridad e higiene, atribuyendo a los empleadores el deber de cumplir con las recomendaciones y facilitar las inspecciones”. Son pues estos ocho funcionarios los que en colaboración con la inspección general de trabajo realizan las funciones del Ministerio a este respecto.

Realizan visitas preventivas cubriendo sólo la Ciudad de Guatemala aunque tienen tres representantes en Quiché, Escuintla y Jutiapa. Su coordinación con la inspección de trabajo es insuficiente, y aunque a veces actúan en conjunto, aunque no más del 20% del total de las visitas.

Sin perjuicio de las obligaciones del Código de Trabajo y del Reglamento de Seguridad e Higiene, así como de los Convenios internacionales ratificados por el país, los accidentes de trabajo no se comunican oficialmente (de hecho no se comunican a ninguna dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ni de la administración pública) y no existe un listado legal de enfermedades profesionales.

Se trata de un departamento preventivo y educacional. No realiza ninguna acción en el sector agrícola y la falta de medios afecta las actuaciones fuera de la capital.

3.3 Estructura organizativa de la Inspección de Trabajo



El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social recoge en el Artículo 5 su estructura administrativa. Al nivel de las funciones sustantivas se encuentra la Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General.

3.4 La Inspección General de Trabajo está constituida por:

a. El inspector general de trabajo: Quien es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Código de Trabajo, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

b. Los subinspectores generales de trabajo: Quien ostenta la jerarquía inmediata inferior después del Inspector General, a quién representan o sustituyen por ausencia de éste. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades. Los inspectores operan el área metropolitana como Sub Inspector General de Trabajo en el área metropolitana y el Sub Inspector General de Trabajo en el área departamental.

c. La Secretaría de la inspección general: Es un puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.

d. La Sección de Dictámenes y Opiniones Jurídicas Laborales: Esta sección es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General. Se encarga además de hacer el seguimiento y participar en los procesos judiciales de imposición de multas ante el Organismo Jurisdiccional.

e. La Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral: Dicha sección se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para



verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social.

La inspección se realiza luego de recibir una denuncia por escrito, verbal, por teléfono, por correo electrónico o por una decisión de la propia Inspección General de Trabajo. Pueden ser ordenadas como consecuencia de una denuncia o de oficio. En el área metropolitana el trabajador, trabajadores o los sindicatos pueden presentar sus quejas directamente en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de inspectores encargados de la recepción de las denuncias, en el mismo ambiente en que se realiza el cálculo de prestaciones laborales y se programan las conciliaciones.

Dos inspectores reciben las consultas de los trabajadores e ingresan la solicitud en un programa de computación en el que en forma automática se indica el nombre del inspector, sin que éste participe de la decisión. También existen inspectores que atienden emergencias y hacen turnos.

Las inspecciones se realizan como consecuencia de una denuncia y no a través de una planificación. Prácticamente el 90% de las actuaciones son a solicitud de parte.

Para la visita el inspector se identifica con su credencial y presenta además una orden de inspección, procediendo a realizar las entrevistas y a solicitar información y documentación. Si encuentra infracciones, realiza una "prevención" que consiste en advertir la infracción y fijar un plazo, en forma discrecional en atención a cada caso, para que se cumpla la recomendación bajo apercibimiento de inicio del procedimiento para la imposición de sanción.

Luego de la segunda visita (reinspección) y de otorgar audiencia al empleador, que se hace en la misma acta de reinspección, si se verifica que continúa el incumplimiento corresponde hacer un "memorial de incidente" que contiene encabezado, hechos de actuaciones, razonamiento lógico jurídico, fundamentos y conclusiones; es decir realizan un nuevo informe para presentar la demanda a través del procedimiento de



incidente judicial que debería ser más breve que el procedimiento ordinario. Por lo general, pueden hacerse más de dos visitas, incluso en algunos casos se llega al exceso de realizar hasta ocho visitas. Ello depende del inspector de trabajo y de la materia de que se trate. El “memorial de incidente” es notificado al patrono a través de los inspectores notificadores y luego se organiza un expediente para ser presentado ante el Poder Judicial como un incidente judicial a fin de que se proceda a la imposición de la sanción y multa.

e.1 Las visitas de los técnicos de seguridad e higiene ocupacional: La visita de carácter preventivo se practica siguiendo una guía de verificación (check list) sectorial y termina con un pliego de recomendaciones con propuestas y plazos que se entregan a la empresa y que se registra de forma manual, sin que se cruce o combine con cualquier otro registro de la inspección general. Pueden hacer reinspecciones hasta 4 veces y si existe incumplimiento o consideran que ha existido negligencia lo comunican a la inspección para que prevenga e inicie el trámite de sanción.

e.2 Visitas de la Inspección: Pueden realizarse reiteradas visitas en un expediente, las cuales dependen del criterio del inspector o de la apertura de la empresa para presentar las pruebas o documentación requerida.

La reinspección puede en algunos casos ser excesiva y dilatada en el tiempo, además se trata de visitas paralelas y sin coordinación de las diferentes inspecciones, lo que duplica esfuerzos del Estado. Salvo en el IGSS no se utiliza la citación como medio de evitar visitas innecesarias en casos documentales o para acreditar los pagos realizados.

No existe la definición de obstrucción, ni está tipificada aunque sí sancionada según los Artículos. 281° inciso c) y 61° inciso f) del Código de trabajo. Tampoco es aplicada directamente lo que dificulta la acción del inspector de trabajo. No es así en el caso del inspector del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que puede inscribir de oficio.



Los inspectores carecen de medios materiales y de transporte suficientes, tampoco cuentan con lugares de trabajo convenientes y no tienen compensaciones por uso de transporte público.

No existe una planificación de actividades a nivel nacional. La actuación de la inspección es reactiva y actúa fundamentalmente en la atención de denuncias.

Artículo 30. "Son obligaciones principales de los visitadores sociales las determinadas seguidamente:

- a) Tramitar las solicitudes que se hagan para autorizar el trabajo de menores de edad o el aumento de las jornadas establecidas por la ley, de acuerdo con las instrucciones emitidas por el jefe de la Sección, haciendo para el efecto los respectivos informes económico-sociales;
- b) Entrevistar al menor, a fin de recabar la información necesaria para su identificación, antecedentes y razones por las que necesita trabajar;
- c) Visitar el domicilio del solicitante con el objeto de conocer el ambiente en que vive y entrevistar a los padres, parientes o encargados del menor a fin de comprobar la necesidad y utilidad de que el menor trabaje y la situación económico-social de la familia debiendo esta visita realizarse dentro de los ocho días siguientes a la entrevista inicial;
- d) Informar al jefe de la sección sobre la procedencia o improcedencia de la autorización solicitada;
- e) Tramitar las autorizaciones provisionales, que se extiendan en los formularios respectivos, siendo el término de estas autorizaciones de un mes y no se extenderán sino cuando el menor, sus padres o encargados manifiesten haber encontrado trabajo para el primero de los mencionados;
- f) Visitar el lugar de trabajo a efecto de comprobar la naturaleza de las labores que realiza el menor y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, debiendo efectuar esta visita dentro de los diez días siguientes a la extensión de la autorización provisional para trabajar;



- g) Visitar por lo menos cada cuatro meses, el domicilio del menor autorizado cuando éste no haya cumplido catorce años de edad, a efecto de constatar si las circunstancias económico-sociales que dieron motivo a la concesión de la autorización han variado en forma tal que ya no sea necesario el trabajo del menor;
- h) Efectuar un mínimo de seis visitas de oficio semanales a empresas o centros de trabajo en donde laboren mujeres o menores, conforme el plan elaborado por el jefe de la sección, a efecto de comprobar si el trabajo desempeñado por aquéllos es adecuado a su edad, estado físico y desarrollo moral e intelectual;
- i) Velar porque en las empresas o centros de trabajo que visiten se cumpla con las normas mínimas de protección que la ley establece para los estados de aborto, maternidad y lactancia;
- j) Instruir a los patronos y formularles pliegos de recomendaciones tendientes a prevenir las enfermedades propias de la mujer, a asegurarles condiciones de higiene adecuadas a su estado físico y un medio propicio a su desarrollo moral, en todos aquellos casos en que las condiciones y circunstancias en que se desenvuelve el trabajo de las mismas no ameriten prevención por parte de la Inspección general;
- k) Revisar los locales destinados a los hijos menores de tres años de las trabajadoras, rindiendo los informes necesarios a efecto de que la Inspección General de Trabajo emita su "visto bueno";
- l) Poner en conocimiento del jefe de la sección todas aquellas violaciones a las leyes de trabajo y previsión social que observen en sus visitas, a efecto de tomar las medidas del caso; y
- m) Guardar el respeto y consideración debidos al jefe de sección, acatando estrictamente las órdenes e instrucciones que de él reciban".

e.3 Casos en los que procede: El Inspector de Trabajo debe considerar que las inspecciones de oficio tienen por objeto efectuar una revisión completa de la documentación laboral con que cuenta un patrono, así como las condiciones en que el trabajo se ejecuta en determinado centro de trabajo; para tal efecto el inspector de trabajo debe tomar en cuenta, como mínimo en sus inspecciones de oficio, lo siguiente:

- a) El total de trabajadores guatemaltecos;



- b) Si se paga o no el salario mínimo;
- c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
- d) Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios y planillas;
- e) Si se da protección física al trabajador en la ejecución de las tareas;
- f) Si se adoptan medidas de seguridad e higiene en la empresa, como la datación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada, etc;
- g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
- h) Si se dota a los trabajadores de "botiquín" con medicinas de primeros auxilios;
- i) Si se cumple con el pago de los salarios en la forma pactada con los trabajadores y de manera puntual;
- j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
- k) Si se pagan horas extras de conformidad con las mismas jornadas (diurnas, mixtas y nocturnas):
- l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
- m) Si se cumple o no con los pactos o convenios colectivos;
- n) Si se concede media horas de descanso cuando existen jornadas continuas y si las mismas se pagan conforme el salario que devenga el trabajador;
- o) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
- p) Si se lleva o no el libro de salarios para trabajadores a domicilio;
- q) Si existen duchas y sanitarios en buen estado;
- r) Si el patrono cumple con pagar y conceder las siguientes prestaciones, aguinaldos, vacaciones, bonificación incentivo, bonificación anual para los trabajadores del Sector Privado y Publico (bono 14) etc;
- s) Si existen extinguidores para incendios.

El incumplimiento de obligaciones patronales relacionadas con los renglones antes citados conlleva el inicio de procedimiento de imposición de multas en su contra, los cuales deben ser conocidos y resueltos por un tribunal del orden laboral. Para tal efecto el Inspector de Trabajo debe dejar constancia documental de dicha inspección mediante el fraccionamiento de un acta en la que debe intervenir el patrono o un representante de este; así mismo pueden intervenir uno o dos delegados de los trabajadores.



f. La Sección de conciliación laboral: Esta sección está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral. En donde los Inspectores de Trabajo, citan a patronos para llevar a cabo conciliaciones con estos para el pago de prestaciones laborales, de conformidad con el Artículo 280.

La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

f.1 Casos en los que procede: La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien



los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.



CAPÍTULO IV

4. Procedimiento a seguir al momento de contratar a un trabajador

4.1 Industria

En el presente apartado enfocare el tema desde distintos puntos de vista, dependiendo de la relación de laboral que inicia, de lo que a continuación describo el siguiente procedimiento para evacuar consultas legales de carácter laboral formuladas por el Ministerio de Trabajo, los patronos o los trabajadores, (Artículo 279 del Código de Trabajo).

Procedimiento en casos de reclamo formulados por una persona que indica que una empresa lo contrato para prestar sus servicios con posterioridad a la celebración del contrato y que antes de que los servicios hayan sido prestados, dicha empresa le ha comunicado que ya no se iniciara la relación de trabajo. (Artículo 19 párrafo 2º. Del Código de Trabajo)

Cuando la Inspección General de Trabajo sea requerida para solventar estos casos, se debe proceder así:

- a) Levantar acta donde se haga constar ese extremo.

- b) Citar al representante legal de la empresa o al patrono si es persona individual para establecer los extremos de la denuncia, fijando audiencia y levantando el acta respectiva. De asistir el patrono a la audiencia señalada, levantar el acta, procurando una conciliación entre las partes, haciéndolo saber al trabajador que solo puede reclamar daños y perjuicios.



c) En caso de inasistencia del patrono o no llegar a un arreglo entre las partes hacerle saber al requirente que tiene el derecho de acudir a un tribunal del orden laboral a efecto de formular su reclamación de conformidad con las leyes civiles.

4.2. Sector agrícola

Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera

De conformidad con el Artículo 139 del Código de Trabajo: "Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo".

Este caso es especial ya que el patrono muchas veces contrata al trabajador y se beneficia del trabajo del grupo familiar del trabajador agrícola y no reconoce ningún pago de salarios o prestaciones laborales a las mujeres y menores de edad, siendo correcto que no se le considere coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino o jefe de familia.

En el reclutamiento de los trabajadores agrícolas se debe observar los siguientes requisitos:

- a) Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo



anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

- b) Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse a la Dirección General de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.
- c) La expresada carta-poder debe renovarse cada año.
- d) Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.
- e) Obligación de presentar finiquito laboral: Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 87 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. Este Artículo 87 del referido Código de Trabajo establece: "A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente":
 - a) La fecha de su entrada y de su salida.
 - b) La clase de trabajo ejecutado; y
 - c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago;

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a) La manera como trabajó; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.

Considero que al finalizar la relación laboral todo patrono debe extender al trabajador una carta de recomendación que incluya los requisitos que contiene el Artículo 87 del



Código de Trabajo, a la cual propiamente se le puede denominar carta de recomendación y no así finiquito laboral, ya que este último contiene pago de prestaciones laborales, las cuales deben estar debidamente desglosadas.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante pueden también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 27, párrafo final. Es así entonces que cuando el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

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

4.3 Menores de edad

El trabajo de los menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Quienes gozan de una protección especial.

Se prohíbe el trabajo de los menores de edad en:



- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo;
- b) Se suprime;
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- d) 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
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

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

- 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.

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso. En todo caso 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.

4.4 Servicio domestico

El servicio domestico como tal en múltiples ocasiones es desempeñado por mujeres por lo que es procedente hacer un análisis de los derechos de la mujer trabajadora referentes al momento de procrear a su hijo menor de edad.



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

a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale.

Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.



d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas; y

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

En el caso de las mujeres que se encuentran en época de lactancia y son despedidas sin que al efecto el patrono cuente con autorización judicial, la Inspección General de Trabajo debe proceder en estos casos, constituirse en el lugar o centro de trabajo y proceder mediante acta de la siguiente manera:

a) Establecer el vínculo laboral entre la trabajadora denunciante y el patrono;

b) Determinar la época en que la trabajadora retorne a sus labores, a efecto de establecer si la misma se encuentra dentro de los 10 meses de lactancia que prevé la ley;

c) Establecer si existe o no despido; y en el caso de que si existiere despido proceder de la siguiente manera:

c.1.) Prevenir al patrono la inmediata reinstalación de la trabajadora despedida y hacerle ver que no debe tomar represalias por ese hecho;

c.2.) Si el patrono se niega a la reinstalación, hacerle saber a este que para despedir a una trabajadora en época de lactancia, debe gestionar su autorización ante los tribunales de trabajo y que su negativa conlleva la imposición de multas, la reinstalación



y el pago de los salarios dejados de percibir por la trabajadora y que en virtud de estar cometida la falta se procederá a presentar la denuncia ante los tribunales correspondientes, para los efectos de la imposición de una multa. Si no obstante ello, el patrono se niega nuevamente a la reinstalación, iniciar el procedimiento judicial correspondiente y hacerle saber a la trabajadora su derecho de acudir a un tribunal del orden laboral a solicitar su inmediata reinstalación.

Como fundamento legal de lo actuado puedo citar los Artículos siguientes como el 10, en el cual se señala que se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Los Artículos siguientes: 281. Obligaciones y facultades de los inspectores, 151 lit. "C" prohibiciones a los patronos: Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. Artículo 272, literal a) que se refiere al tipo de sanciones: a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le 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.



En el supuesto de que la trabadora es despedida y se encuentra en estado de embarazo sin que al efecto el patrono cuenta con autorización judicial. Se debe proceder de la siguiente manera, con el fundamento jurídico del Artículo 10, 281, 151 literal "c", 272 literal "a" y 380 del Código de Trabajo.

El inspector de trabajo debe proceder de la siguiente manera:

- a) Establecer el vinculo laboral entre la denunciante y el patrono;
- b) En el caso que la trabajadora no presente señales evidentes de estar embarazada, solicitar a esta un certificado medico que compruebe su estado de embarazo;
- c) Establecer si existe o no despido; y en el caso de que si existiere despido, proceder de la siguiente manera:
 - c.1.) Revisar si la trabajadora cumplió con los avisos que ordena la ley, véase Artículo 151 literal "d" del Código de Trabajo, en caso afirmativo prevenir al patrono la inmediata reinstalación de la trabajadora despedida y hacerle ver que no debe tomar represalias por ese hecho;
 - c.2.) Si el patrono se niega a la reinstalación, hacerle saber a este que para despedir a una trabajadora en estado de gravidez o embarazo debe gestionar su autorización ante los tribunales de trabajo y que su negativa conlleva la imposición de multas, la reinstalación inmediata por orden de un tribunal y el pago de los salarios dejados de percibir por la trabajadora y de que en virtud de estar cometida la falta se procederá a presentar la denuncia ante los tribunales correspondientes para los efectos de la imposición de una multa. Si no obstante ello, el patrono se niega nuevamente a la reinstalación, se debe iniciar el correspondiente juicio laboral por faltas y hacerle saber a la trabajadora su derecho de acudir a un tribunal del orden laboral a solicitar su inmediata reinstalación.

Procedimiento a seguir para la habilitación de salas cunas (Artículos: 155, 281 del Código de Trabajo)



Para el efecto se debe proceder de la siguiente manera:

- a) Constituirse en el centro o lugar de trabajo que se trate
- b) Proceder a revisar los libros de salarios, planillas móviles de salarios, planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a efecto de determinar la cantidad de trabajadoras mujeres que prestan sus servicios en la empresa por plazo indefinido;
- c) Si luego de esta revisión se determinare que el numero de trabajadoras mujeres es igual o mayor de 30, se debe levantar acta y prevenir al patrono la habilitación de la “sala cuna”, cuyo costo de mantenimiento y personal encargado de la misma, correrá por su cuenta y cargo, fijando al efecto un plazo prudencial para su cumplimiento (plazo que puede oscilar entre 15 días hábiles hasta cinco meses máximo si se tratare de una construcción;
- d) Si el patrono no cumpliera dentro del plazo fijado, habrá que iniciar el procedimiento de faltas a efecto de que se impongan las sanciones correspondientes y se aperciba al infractor al cumplimiento de la prevención.

El procedimiento puede decir que es un sistema o método de ejecución, actuación o fabricación. Modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos; es decir, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa, también es un conjunto de formalidades que deben ser observadas por los tribunales o con respecto a ellos, cuando se dirigen a las jurisdicciones o para obtener, ya sea la comprobación o respeto de un derecho preexistente y reconocido o violado, ya sea el reconocimiento en su provecho de un derecho nuevo. También serie de formalidades que deben ser llenadas sucesivamente para obtener un resultado determinado

Es importante también establecer que el Derecho Procesal Laboral como: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales”.³⁷

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo 1. Pág. 17.



CAPÍTULO V

V. Procedimiento a seguir en caso de negativa de pago de prestaciones laborales durante la relación laboral.

Es común que al momento de finalizar una relación laboral el patrono se niegue a pagar las prestaciones laborales que en derecho corresponde a los trabajadores, pero también surge el caso de que el patrono no quiere pagar prestaciones laborales que prescribe la ley, cuando es el momento de pagar las mismas, al respecto me refiero a las vacaciones, Artículo 130 del Código de Trabajo. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. En este caso el trabajador continua laborando para el patrono, aunque la obligación legal es el disfrute de las mismas para que el trabajador reponga fuerzas y descanse.

Otro caso especial es cual el patrono se niega a pagar el Aguinaldo, el cual debe ser pagado en la primera quincena del mes de diciembre y en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente. Es procedente entonces reclamar por parte del trabajador estas prestaciones al finalizar la relación laboral hasta un plazo máximo de dos años, y si trabajo cuatro años perdió dos años de esta prestación, estas son las consecuencias de no reclamar en su debido tiempo el trabajador las prestaciones laborales. Al referirme a la prescripción puedo decir que Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo.

Así también para reforzar el derecho de reclamar las prestaciones irrenunciables del trabajador o sea Derechos originados en el código de trabajo el Artículo 264, establece: Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social,



prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.

En caso de incumplimiento de las obligaciones patronales el Inspector de Trabajo debe considerar que las obligaciones patronales generales se encuentran establecidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo y que a la vez existen obligaciones especiales que pueden estar plasmadas en leyes particulares (aguinaldos, vacaciones, bonificaciones etc.) así como en reglamentos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios, contratos de trabajo, etc. Sobre esa base el Inspector procede así:

- a) Determinar si la obligación denunciada se encuentra prevista en cualquiera de los preceptos antes indicados
- b) Determinada la existencia de la obligación patronal, apercibir al patrono, mediante acta, para que proceda a su cumplimiento inmediato o en su defecto a fijar un plazo prudencial, dependiendo de la naturaleza de la infracción.
- c) En caso el infractor incumpliera con el apercibimiento o prevención formulada, proceder a la denuncia ante los tribunales de trabajo a efecto de que se imponga a este las sanciones previstas en el Artículo 272 del Código de Trabajo y en su caso hacerle saber al trabajador los derechos que le corresponde.

5.1. Procedimiento a seguir al momento de terminar la relación laboral

La terminación de la relación laboral puede darse por las siguientes causas:

- a) por voluntad de una de ellas,
- b) por mutuo consentimiento
- c) o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo,
- d) por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.



Si el trabajador es despedido sin justa causa, entonces tiene derecho a la Indemnización por tiempo de servicio prestado, al respecto Guillermo Cabanellas señala “Resarcimiento del daño o perjuicio causado” por el patrono al momento de dar por terminado un contrato de trabajo a plazo indefinido sin que exista causal o en su defecto por existir causas que constituyen despido indirecto e injustificado.

De conformidad con el Artículo 82 y 85 del Código de Trabajo el pago de la Indemnización procede en los siguientes casos:

- Despido directo y justificado
- Por despido indirecto e injustificado
- Por muerte del trabajador
- Por fuerza mayor o caso fortuito
- La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o la incapacidad o muerte del patrono.

Quiere decir entonces que el pago de la Indemnización no procede en los siguientes casos:

- Despido directo y justificado
- Despido indirecto y justificado
- Por renuncia del trabajador
- Por existir mutuo acuerdo en la terminación del contrato
- Por enfermedad, invalidez permanente o vejez del trabajador, protegida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que los pagos que efectuó esta institución cubra la totalidad del tiempo de la relación de trabajo. Al respecto puedo comentar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no Indemniza, sino que únicamente cubre riesgos, y este riesgo es el que debe pagar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social al trabajador, quedando por cuenta del patrono, el pago de la Indemnización por tiempo de servicio prestado.



5.1.1. Por despido directo y justificado

En cuanto al despido directo y justificado puedo señalar que los Artículos 64 y 77 del Código de Trabajo, señalan los supuestos en que surge el mismo. El Artículo 64 establece las Prohibiciones a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.

- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.

- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los Artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).



5.1.2.1 Despido indirecto: El despido Indirecto como figura jurídica esta regulada en el Código de Trabajo, y la misma puede ser advertida al estudiar los casos en que el trabajador se puede dar por despedido, en muchos casos en forma indirecta, por lo que el Artículo 79 del Código de Trabajo establece: "Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley; (el salario por su carácter alimenticio prima en nuestra legislación como obligatorio y se debe cancelar en la fecha que se establece en el Contrato de Trabajo, para el efecto nuestra legislación establece que el mismo debe ser pagado, en forma semanal, quincenal, o mensual, dependiendo del trabajo que realiza el trabajador, si es un trabajador que hace trabajos manuales, debe ser pagado en forma quincenal, si el patrono se atrasa con el pago de salario entonces constituye causa de despido indirecto por no cumplir con lo que contractualmente se convino entre trabajador y patrono)

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador; (considero que las vías de hecho son las mas comunes que se dan contra los trabajadores, en estos casos es importante que intervenga la Inspección General de Trabajo, por ser cuestiones subjetivas que deben ser establecidas por un Inspector de Trabajo y así proteger al trabajador)

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;



e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62;

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo”.

Sin embargo es importante hacer una parada en esta ultima literal, ya que muchas veces el patrono o su representante traslada al trabajador a un puesto de menor categoría, y con el agravante de que se le disminuye el sueldo, alterándole sus condiciones de trabajo, es en este momento que el trabajador también puede darse por despedido en forma indirecta, ya que se cambian sus condiciones de trabajo; en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes



a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

De conformidad con el Artículo 80. La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

En conclusión puedo afirmar que la figura del despido indirecto debe ser aplicada en forma correcta por el trabajador, y solicitar la intervención de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de que un Inspector de Trabajo intervenga y comunique el



Despido Indirecto al patrono, faccionando el acta administrativa respectiva, quedando desde este momento a salvo el derecho del trabajador para reclamar el pago de la Indemnización que es lo que realmente se busca proteger y que no venga el patrono a manifestar luego que el trabajador abandono el trabajo, es por ello que es importante aplicar este procedimiento.

5.1.2.2 Despido sin causa justa: Cuando el despido es sin justa causa, el patrono debe pagar al trabajador la Indemnización por tiempo de servicio prestado, ya que es el quien en forma unilateral decide prescindir de los servicios del trabajador, pero ocurre también que algunos patronos invocan la causa de reorganización en la empresa y despide al trabajador, y para reforzar este hecho, procedo a citar la sentencia de fecha 15 de febrero de 1,994. Sala segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: Hugo Enrique López Palacios vrs. El Estado de Guatemala. J-449-93. vocal 2º. Of. 1º. “La causal de reorganización o el hecho de acogerse a un plan de jubilaciones que aduzca el patrono, no constituyen causal justa para dar por terminada la relación de trabajo y por ende obligan a este a pagar la Indemnización por despido”.

5.1.2.3 Despido en el momento de gozar de inamovilidad: “Es el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios, especialmente los jueces y magistrados, a no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes. Inamovilidad procede de inamovible; esto lo que no se puede mover o separar del puesto o lugar que ocupa. La inamovilidad como bien se ha dicho, solo significa la garantía de que deben estar revestidos los agentes de la administración de justicia; para que, sin ningún genero de coacción, puedan realizar el Derecho, administrar justicia, guiados únicamente por su constante y perpetua voluntad y su ilustrada conciencia”³⁸

³⁸ CABANELAS, Guillermo. Ob.cit. Pág. 352



5.2 Procedimiento a seguir en casos del reclamo de jornadas extraordinarias

De conformidad con el Artículo 281, literal "b" y 123 del Código de Trabajo, se procede a establecer que cuando un trabajador requiere los servicios de la Inspección General de Trabajo con el objeto de que se le haga el calculo en dinero en jornadas extraordinarias laboradas, se debe realizar el siguiente procedimiento de calculo:

- a) Establecer el salario por hora ordinaria de trabajo, para ese efecto se debe dividir el salario ordinario mensual devengado por el trabajador dentro de 30 días, el resultado de esa operación dividirla dentro de las horas ordinarias diarias de trabajo de la jornada que corresponde (ejemplo si es jornada ordinaria diurna dividir el resultado de la ultima operación dentro de 8 horas; si es nocturna dividirla dentro de 6 y si es mixta dentro de 7).
- b) Determinado el valor en dinero de la hora de trabajo diaria, sumarle a este la mitad de esta hora. Ej. Si la hora se determino en Q16.00 sumarle Q8.00. el pago de la hora extra será de Q24.00.

En el caso del pago de horas extraordinarias ejecutadas en días inhábiles, de conformidad con el Artículo 129 del Código de Trabajo. Se debe seguir el procedimiento anterior, solo que en su cómputo se deben tomar los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes según corresponda.

5.3. Procedimiento a seguir en caso de incumplimiento de obligaciones de patrono

En estos casos se debe considerar que las obligaciones patronales generales se encuentran establecidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo y que a la vez existen obligaciones especiales que pueden estar plasmadas en leyes particulares (aguinaldos, vacaciones, bonificaciones, etc.) así como en reglamentos, pactos colectivos de



condiciones de trabajo, convenios, contratos de trabajo, etc. Sobre esa base el Inspector de Trabajo procede así:

- a) Determina si la obligación denunciada se encuentra prevista en cualquiera de los preceptos antes indicados.
- b) Determinada la existencia de la obligación patronal, apercibir al patrono, mediante acta, para que proceda a su cumplimiento inmediato o en su defecto fijar un plazo prudencial, dependiendo de la naturaleza de la infracción.
- c) En caso el infractor incumpliera con el apercibimiento o prevención formulada, procederá el Inspector de Trabajo a formular la denuncia ante los tribunales de trabajo a efecto de que se imponga a este las sanciones previstas en el Artículo 272 del Código de Trabajo y en su caso hacerle saber al trabajador los derechos que le corresponde.

5.4. Procedimiento a seguir en caso de despido de directivos sindicales que gocen de inmovilidad.

En estos casos se procede así:

- a) Solicitar el documento que acredite la calidad de directivo sindical. Dicho documento debe estar extendido por autoridad del Ministerio de Trabajo.
- b) Establecida esa calidad, revisar el pacto colectivo de condiciones de trabajo para determinar si la inamovilidad que prevé el Código de Trabajo en su Artículo 223 se hace extensiva o no a otros directivos no contemplados en esa norma.
- c) Si se llegare a establecer que el trabajador despedido es un directivo sindical, que goza de inamovilidad, requerir al patrono la resolución dictada por un Juez del orden laboral que lo autorice a despedir al trabajador. Si no existiere el documento, levantar acta respectiva previniendo al patrono para que proceda a la reinstalación, hacerle saber al trabajador el derecho que le asiste de acudir a un tribunal del orden laboral para ejercitar su derecho de reinstalación conforme lo contemplado en el Artículo 380 del Código de Trabajo. Por aparte el Inspector



de Trabajo debe iniciar el procedimiento de faltas correspondiente a efecto que al patrono se le impongan las sanciones de ley.

“Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente”³⁹.

³⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas. Resolución 217 A, del 10 de diciembre de 1948. Paris.



CONCLUSIONES



1. Los casos observados en el Ministerio de Trabajo no se resuelven de acuerdo a los principios generales del derecho de trabajo, tampoco con la equidad, la costumbre y los usos locales; en todo caso de conformidad con la legislación laboral vigente, esto está creando una costumbre institucional que basada en conciliar los casos laborales no importa si se paga prestaciones laborales por debajo del mínimo vigente.
2. El legislador al regular la protección del trabajo no tomó en cuenta el incremento de la cultura, los medios de comunicación y la misma organización laboral y popular lo que ocasiona una desprotección laboral en una economía globalizada, lo que hace la creación de nuevos mecanismos de protección para la clase trabajadora.
3. Los trabajadores actualmente no disfrutan de protecciones claves a sus derechos laborales a pesar de que están regulados y éstos son irrenunciables lo que produce vulneración a esos derechos laborales; por tales razones a través de la presente investigación se evidencia que en la vía conciliatoria en la Inspección General de Trabajo, se utilizan métodos alternos que perjudican al trabajador.
4. Generalmente los patronos obvian el pago de las prestaciones laborales de conformidad con la ley, a sus trabajadores, en casos de despido ya sea injustificado o ya sea justificado a pesar de haberse beneficiado con su fuerza de trabajo, es en este caso la conclusión general que hace referencia a la hipótesis que se refiere a la falta de estudio de los distintos procedimientos en el Derecho Laboral guatemalteco, lo que produce altos índices de defraudación laboral y la utilización de métodos fraudulentos para no pagar prestaciones.





RECOMENDACIONES

1. En el Derecho Laboral podrá considerarse como fuente real, la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de producción, cuando se termina dicha armonía entra la regulación legal que le da equilibrio a la justicia laboral y está contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo ya que los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios.
2. El patrono en la relación laboral hace firmar documentos fraudulentos al trabajador en renuncia o disminución de sus derechos, utiliza métodos civilistas, es por estas razones que es necesario la creación procedimientos establecidos en la legislación laboral y sentar jurisprudencia en casos concretos, para así determinar un camino en resolución de conflictos individuales o colectivos.
3. El hecho de que se aprueben convenios conciliatorios en condiciones inferiores a las que debiesen gozar los trabajadores, no quiere decir que la diferencia en dinero que dejó de percibir el trabajador, está perdida, considerándolo un convenio de pago parcial, por consiguiente se establece un procedimiento en cuanto al cobro de prestaciones que se dejó de percibir.
4. Con esta investigación para solucionar los conflictos que surgen entre patronos y trabajadores se abordan criterios para la resolución de conflictos y la forma en que deben proceder tanto trabajadores como autoridades encargadas de velar por la justicia laboral, en consecuencia los procedimientos deben ser conforme a la legislación laboral vigente y una guía para los operadores de justicia laboral.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo II, novena edición, Editorial Heliasta. (s.f.).

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).

FERNANDEZ LOPEZ, M^a F., **“El poder disciplinario en la empresa”**, Civitas, Madrid, 1991.

GARCIA NINET, J.I., y MORRO LOPEZ, J., **“Prestaciones personales obligatorias”**. (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-de-organizacion-igt>. Fecha de consulta 3 d diciembre de 2011.

<http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/inspeccion/funciones/manual-de-organizacion-igt>. Fecha de consulta 6 de diciembre de 2011.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. (s.l.i.). Editorial Estudiantil Fénix, 2008.

PEREZ AMOROS, F., **“El trabajador como sujeto del derecho del trabajo”**. (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).

SAVATIER, J. **La empresa**. España. (s.e.). 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho Procesal del Trabajo**. Tomo 1. (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, 1961.



Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas. Resolución 217 A, del 10 de diciembre de 1948. Paris.