

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



**LA IMPORTANCIA DE QUE LOS PATRONOS
Y LOS TRABAJADORES CUMPLAN
CON LA NORMATIVA LABORAL PARA EVITAR
LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RELACIONES
DE TRABAJO**

ROXANDA ELIZABETH JAUREGUI CONTRERAS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**LA IMPORTANCIA DE QUE LOS PATRONOS Y LOS TRABAJADORES CUMPLAN
CON LA NORMATIVA LABORAL PARA EVITAR LA CONFLICTIVIDAD
EN LAS RELACIONES 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

ROXANDA ELIZABETH JAUREGUI CONTRERAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007.

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos De León Velasco
Vocal: Lic. Roberto Orozco
Secretario: Lic. Otto Marroquín Guerra

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rafael Morales
Vocal: Lic. Menfil Fuentes
Secretario: Lic. Roberto Echeverría

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

Lic. Adolfo Solís Escalante
7ª Ave. 16-21 Zona 1
Tel. 22300340



Guatemala, 14 de agosto de 2007

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



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con el oficio emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha once de junio de dos mil siete, me permito informar a usted que he asesorado el trabajo de tesis de la estudiante Roxanda Elizabeth Jauregui Contreras; intitulado: **“La importancia de que los patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral para evitar la conflictividad en las relaciones de trabajo”**.

El tema es abordado en un forma sistemática, de fácil comprensión, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina, las conclusiones y recomendaciones son las adecuadas, así como la regulación legal de la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas de carácter laboral; lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas por la estudiante Jauregui Contreras. Así mismo, la autora aportó al trabajo sus propias opiniones y criterio; los cuales lo enriquecen.

Es por lo antes mencionado, que considero que el trabajo de tesis llena los requisitos necesarios exigidos en el Artículo 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, por lo que emito OPINIÓN FAVORABLE a efecto de que dicho trabajo sea discutido en Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.

Deferentemente.

Lic. Adolfo Solís Escalante
Asesor de Tesis
Colegiado 5983

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



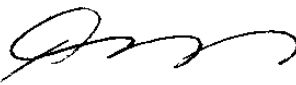
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta y uno de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE ESTUARDO REYES DEL CID, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ROXANDA ELIZABETH JAUREGUI CONTRERAS, Intitulado: "LA IMPORTANCIA DE QUE LOS PATRONOS Y TRABAJADORES CUMPLAN CON LA NORMATIVA LABORAL PARA EVITAR LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RELACIONES 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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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

cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh



Jorge Estuardo Reyes del Cid
ABOGADO Y NOTARIO

 **Reyes & Asociados**
Consultores Jurídicos

Guatemala, 13 de Septiembre de 2007.

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

Estimado Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con el oficio de fecha treinta y uno de agosto de dos mil siete emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, me permito informar a usted que he revisado el trabajo de tesis de la estudiante **ROXANDA ELIZABETH JÁUREGUI CONTRERAS**, intitulado "**LA IMPORTANCIA DE QUE LOS PATRONOS Y TRABAJADORES CUMPLAN CON LA NORMATIVA LABORAL PARA EVITAR LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO**".

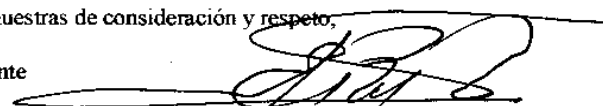
La estudiante **ROXANDA ELIZABETH JÁUREGUI CONTRERAS** en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad lo referente a la normativa laboral entre patronos y trabajadores, para evitar conflictos en la relación laboral atendiendo en forma especial al contenido del Código de Trabajo y sus reformas. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado aplicables a nuestro derecho positivo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas por la estudiante **ROXANDA ELIZABETH JÁUREGUI CONTRERAS**. Así mismo, la autora aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, otros pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia.

Es por lo antes mencionado, que considero que el trabajo de investigación llena los requisitos necesarios exigidos en el artículo 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, por lo que emito **OPINIÓN FAVORABLE** a efecto de que dicho trabajo sea discutido en Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.

Deferentemente


JORGE ESTUARDO REYES DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO

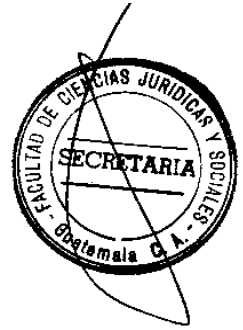
Col. 4470
Revisor



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

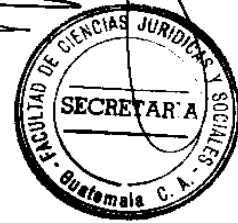
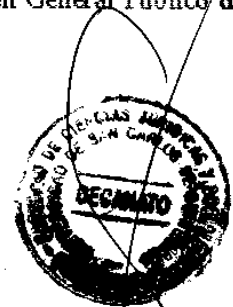


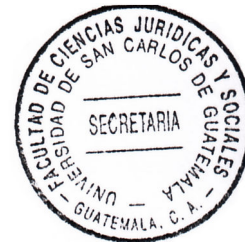
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ROXANDA ELIZABETH JAUREGUI CONTRERAS, Titulado LA IMPORTANCIA DE QUE LOS PATRONOS Y TRABAJADORES CUMPLAN CON LA NORMATIVA LABORAL PARA EVITAR LA CONFLICTIVIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por sus bendiciones.
- A MIS PADRES:** Octavio Jáuregui Montepeque (Q.E.P.D.) Olimpia Contreras de Jáuregui por su cariño e incondicional apoyo.
- A MI ESPOSO:** Edilzar A. Castro Quiroz, por su amor y su solidaridad en cada momento de mi vida.
- A MI HIJO:** Eddy Omar Castro Jáuregui, por su cariño y por ser un hijo ideal.
- A MIS HERMANOS:** René, Anselma y Sergio por su afecto.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Los derechos sociales mínimos en la legislación laboral guatemalteca.	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	10
1.4. Doctrinas.....	11
1.5. Caracteres del derecho laboral.....	11
1.6. El derecho del trabajo y su relación con otras disciplinas.....	15
1.7. El derecho del trabajo y el derecho constitucional.....	15
1.8. El derecho del trabajo y el derecho político.....	18
1.9. El derecho del trabajo y el derecho administrativo.....	19
1.10. El derecho del trabajo y el derecho penal.....	20
1.11. El derecho del trabajo y el derecho procesal.....	21
1.12. El derecho del trabajo y el derecho civil.....	22
1.13. El derecho del trabajo y el derecho mercantil.....	22
1.14. El derecho del trabajo y el derecho internacional público.....	23
1.15. El derecho del trabajo y el derecho internacional privado.....	24
1.16. Importancia del derecho laboral.....	25



1.17. Fuentes del derecho laboral.....	28
1.18. Tutelaridad de las normas de trabajo.....	29

CAPÍTULO II

2. Los sujetos del derecho individual de trabajo.....	33
2.1. Los trabajadores.....	33
2.2. Definición legal.....	35
2.3. Clases de trabajadores.....	35
2.4. Trabajador por obra.....	35
2.5. Trabajadores ocasionales.....	37
2.6. Trabajadores sujetos a régimen especial.....	39
2.7. Trabajadores agrícolas y ganaderos.....	39
2.8. Mujeres trabajadoras.....	40
2.9. Menores de edad trabajadores.....	46
2.10. Trabajadores domésticos.....	48
2.11. Trabajadores a domicilio.....	48
2.12. Trabajadores de transporte.....	50
2.13. Trabajadores aprendices.....	50
2.14. Trabajadores del mar y de las vías navegables.....	51
2.15. Los intermediarios.....	52
2.16. El intermediario típico.....	53
2.17. El contratista.....	53
2.18. El patrono.....	54



2.19. Definición legal.....	54
2.20. La inclinación patronal.....	55
2.21. Negociaciones colectivas.....	55
2.22. La inclinación patronal.....	55
2.23. Las negociaciones colectivas.....	56
2.24. Importancia de los patronos y trabajadores en la relación laboral en Guatemala.....	57

3. **CAPÍTULO III**

Importancia de que los patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral para evitar la conflictividad en las relaciones de trabajo.....	59
3.1. Las obligaciones del patrono para evitar conflictos en las relaciones de trabajo.....	60
3.2. Por su contenido.....	60
3.3. Obligaciones no patrimoniales.....	61
3.4. Deber a la dignidad.....	61
3.5. Deber de seguridad e higiene en el trabajo.....	61
3.7. Deber de ocupación efectiva.....	64
3.8. Deberes administrativos.....	64
3.9. Deberes adicionales.....	66
3.10. Deberes patrimoniales.....	66
3.11. Por su origen.....	66



3.12. Por su acreedor.....	68
3.13. Directas frente al trabajador.....	68
3.14. Directas frente a los trabajadores.....	69
3.15. Frente a asociaciones de trabajo.....	69
3.16. Frente a autoridades administrativas.....	73
3.17. Las obligaciones del trabajador para evitar conflictos en las relaciones de trabajo.....	74
3.18. Los derechos del patrono.....	75
3.19. El derecho a elegir libremente a los trabajadores.....	75
3.20. El derecho de adquirir el producto de trabajo.....	75
3.21. La facultad de mando.....	75
3.22. La potestad disciplinaria.....	76
3.23. El reglamento interior de trabajo.....	77
3.24. Los derechos del trabajador.....	77
3.25. Cumplimiento de las normas laborales entre patrono y trabajador.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

En Guatemala, las relaciones entre patronos y trabajadores han sido bastante conflictivas a través de la historia. Ello ha ocurrido desde el surgimiento de las actividades productivas en las fábricas, donde los patronos han buscado que sus empleados laboren el mayor tiempo posible y pagándoles salarios totalmente inferiores a los que realmente deberían percibir, mientras que por el otro lado se encuentran los trabajadores quienes luchan por que les aumenten sus salarios a cambio de la reducción de sus jornadas de trabajo.

Ello no sería problema en nuestra sociedad guatemalteca si las contradicciones de lucha de intereses existentes se resolvieran de forma pacífica y dentro del marco de la legalidad. Pero, la tendencia en la historia del país es que para que los asalariados logren mejorar sus condiciones de trabajo, los conflictos económico coactivos terminan por lo general en huelgas, algunas de las mismas ilegales, mientras que la respuesta patronal es con represión y despidos.

Por lo mismo los trabajadores en la práctica, únicamente obtienen los beneficios que necesitan mediante medidas de hecho. Es de importancia que la confrontación de los intereses se produzca en el plano legal, reduciendo las acciones de hecho, por lo cual debe modernizarse el sistema de justicia laboral actual, para que el mismo responda a la justicia y equidad, que permita relaciones laborales pacíficas entre patronos y trabajadores y que a su vez no existan



conflictos, todo ello derivado del respeto a las normas de trabajo.

La tesis se desarrolló en tres capítulos de los cuales: el primero, se refiere al derecho del trabajo, su definición, los derechos sociales mínimos en la legislación laboral guatemalteca, su naturaleza jurídica, características, relación con otras disciplinas, importancia y fuentes; el segundo, trata acerca de los sujetos del derecho individual de trabajo, los trabajadores, los intermediarios y el patrono; el tercer capítulo, indica la importancia de que los patronos y los trabajadores cumplan con la normativa laboral para evitar la conflictividad en las relaciones de trabajo en Guatemala, dando a conocer las obligaciones y derechos del patrono y de los trabajadores.

El presente trabajo tiene como objetivo demostrar que el cumplir con las normas laborales, se mejoran las relaciones patrono – trabajador.

Los conflictos laborales se originan por falta de comisión, incumplimiento de normas o contratos con trabajadores y patronos.

Los métodos utilizados fueron muy importantes en la recolección, análisis y resumen de toda la doctrina y normas legales relacionados al derecho laboral, tratando de obtener lo mejor de toda la información, mediante la técnica bibliográfica.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es una rama autónoma, diferenciada de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación de un servicio retribuido como también subordinado existente entre trabajadores y patronos. El derecho laboral ha recibido distintos nombres desde mediados del siglo XIX hasta la época contemporánea, en donde obtiene su consolidación, se fortalece como sistema de normas positivas convirtiéndose en núcleo fundamental de la doctrina.

Se considera al derecho del trabajo como un conjunto de principios teóricos, de normas reguladoras de las relaciones jurídicas existentes entre trabajadores como patronos y de ambos con el Estado guatemalteco, el cual se origina mediante la prestación de un servicio, con carácter voluntario, subordinado y retribuido para producir bienes y servicios en nuestro país.

De conformidad con la literatura del derecho del trabajo como del conjunto de las distintas denominaciones, con las cuales es conocido el derecho en mención, la terminología de mayor adecuación es la del derecho del trabajo, debido a que con anterioridad se le denominaba de diversas formas, como: derecho social, derecho industrial, legislación social, legislación laboral y legislación industrial.



El derecho laboral fue formulado con la finalidad específica y bien determinada de mantener la armonía de las relaciones entre los trabajadores y patronos; o sea, entre aquéllos que prestan un servicio y quienes obtienen un beneficio del mismo. Para alcanzar dicha finalidad, el derecho del trabajo que es el instrumento, es necesario contar con los principios y características ideológicas que le den forma a su estructura propia, los cuales deben ser acordes a la razón de ser del derecho del trabajo y además, debe el derecho en mención identificarse con los principios en todas sus manifestaciones.

“Los principios generales del derecho son los axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones, o sea las reglas del derecho. Son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.¹ (sic)

“Se puede hacer una larga lista de principios que podrían aplicarse a esta disciplina jurídica; sin embargo, ubicando los principales, destacan:

- a. Principio de tutelaridad
- b. Principio evolutivo
- c. Principio de obligatoriedad
- d. Principio de realismo

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 310.



- e. Principio de sencillez
- f. Principio conciliatorio”.²

Es de importancia que los principios anotados estén regulados en la legislación laboral vigente en Guatemala, debido a que los mismos se encargan de obligar a los operadores de justicia laboral del país a que se respeten y cumplan.

“Los principios generales del derecho del trabajo son el medio utilizado por la doctrina para librarse de aquellos textos legales que no responden ya a la opinión jurídica dominante”.³

“La concepción tradicional de los principios generales del derecho del trabajo, deriva de un particular modelo de desarrollo y sobre todo de una concepción específica del Estado, de su papel en la sociedad, y sobre todo de su participación en la regulación de las relaciones laborales”.⁴

1.1. Definición

“Derecho laboral es el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entres empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 17.

³ Cabanellas, **Ob. Cit**, pág. 311.

⁴ **Ibid.**



economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.⁵

1.2. Los derechos sociales mínimos en la legislación laboral guatemalteca

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo número 102 regula los derechos sociales mínimos, los cuales deben ser de cumplimiento obligatorio en el país:

Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

⁵ Cabanellas, **Ob. Cit**, pág. 119.



- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las



situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos. A excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a



los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios;

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.



Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio una prestación



equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;



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

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

1.3. Naturaleza jurídica

De suma importancia y utilidad tanto teórica como práctica es la naturaleza jurídica del derecho del trabajo para la sistematización de las normas jurídicas laborales, debido a que con la misma se establece la jurisdicción competente y la determinación clara y precisa de las sanciones de orden punitivo en los casos de transgresión de normas de trabajo.



1.4. Doctrinas

Existen diversas doctrinas en lo relacionado a la naturaleza jurídica del derecho laboral en Guatemala:

- La doctrina publicista explica la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, determinando que es la tendencia según la cual el derecho laboral es eminentemente de carácter público.
- La doctrina privatista explica la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, determinando para el efecto que es la tendencia según la cual el derecho laboral es de carácter eminentemente privado.
- La doctrina dualista explica la naturaleza jurídica del derecho laboral, indicando que es un derecho mixto, debido a que las normas de trabajo se encargan de brindarle protección tanto al interés individual como al colectivo.

1.5. Caracteres del derecho laboral

Durante la época contemporánea correspondiente a nuestro siglo, el derecho del trabajo estructura de manera sólida su núcleo de instituciones, principios y normas legislativas codificadas, presentando caracteres prominentes que hacen que el mismo sea distinto del resto de ramas tradicionales de las ciencias jurídicas existentes.



El derecho laboral es constitutivo de una moderna rama no tradicional del derecho positivo. La estructuración del mismo como sistema de normas jurídicas y doctrinas precisas y determinantes para la solución pacífica y justa de asuntos y cuestiones sociales entre patronos y trabajadores es bastante reciente.

El derecho de trabajo busca primordialmente asegurar un mínimo de garantías y derechos para la debida prestación de servicios, los cuales tienen que ser compatibles con la dignidad de la persona humana. También busca la compensación de la desigualdad económica de los empleados en relación a la dependencia que tienen frente a sus patronos, brindándoles protección jurídica preferente, acorde a las posibilidades de orden económico de la sociedad.

“El derecho del trabajo es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas o trabajadores que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran o empleadores y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social”.⁶

El derecho laboral es una rama jurídica que cuenta con autonomía, debido a que contiene principios doctrinarios propios y una especialización legislativa, independiente del derecho común. Se encarga a su vez de consagrar la moderna concepción que dignifica el trabajo como una función social, para separarlo del campo de las relaciones

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 6.



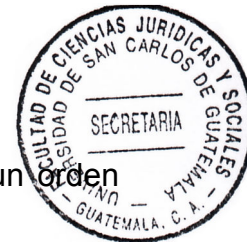
patrimoniales que consideraban al mismo solamente como una sencilla mercancía para la sociedad.

Este derecho en la actualidad ya no es constitutivo de un derecho de clases, como lo fue en sus comienzos, y debido a ello tiene como finalidad la superación de la lucha de clases existente en un país.

Las normas laborales son de orden público y para precisar claramente dicha característica se tiene que determinar el concepto jurídico de carácter público, con la finalidad de no confundirle con el derecho público. El Estado forma parte también de la relación jurídica como ente soberano, no solamente los patronos y trabajadores, y la finalidad del mismo es el interés general, cuyo cumplimiento es de carácter obligatorio.

Después de continuar con un proceso de integración, parecido al de otras distintas ramas de la ciencia jurídica, el derecho del trabajo alcanzó sustantividad propia. El derecho del trabajo se emancipó de las ramas preexistentes en la clasificación referente al derecho positivo, contando en la actualidad con autonomía científica, didáctica y jurídica, prestándose las mismas ayuda entre sí. Ninguna de las mismas puede contar y tener existencia sino en relación íntima, coordinación e interdependencia con las demás.

- El derecho laboral debe contar con autonomía científica la cual se manifiesta en el hecho de que distintas instituciones y materias del derecho del trabajo son



susceptibles de sistematización orgánica, la cual tiene como finalidad un orden de estudio bien amplio y homogéneo a su vez.

- La autonomía jurídica es revelada mediante el derecho del trabajo, debido a que cuenta con principios doctrinales inherentes así mismo, diferentes a los del derecho tradicional, los cuales sirven y complementan las normas jurídicas positivas que existen.
- Tanto en las relaciones colectivas como individuales de trabajo, quedan protegidos y regulados los sujetos que en las mismas intervienen, dicha protección es mediante normas dictadas de manera exclusiva para ese fin.
- Las normas jurídicas de trabajo sustantivas, se proponen como meta el equilibrio económico y social y la tutela de la parte que es económicamente más débil en la relación entre patrono y trabajador, que se requiere para una pronta y cumplida actuación de un sistema procesal que tenga eficacia y que se encuentre dotado de celeridad, tecnicismo y economía procesal.
- La importancia y extensión tanto teórica como práctica del derecho laboral, así como también su codificación, son la justificación en la esfera de las especializaciones de orden didáctico, para la posterior proclamación de la autonomía de la enseñanza del derecho del trabajo.



1.6. El derecho del trabajo y su relación con otras disciplinas

El derecho laboral no puede encontrarse aislado ni mucho menos sobrevivir solo, ya que necesita de otras ciencias, especialmente cuando surgen lagunas legales, de allí surge la necesidad de sus relaciones con las ramas tanto del derecho público como privado.

El derecho del trabajo cuenta especialmente con relaciones y también con interferencias con las distintas ramas del derecho tanto público como privado, sobre las cuales ha sido bien influyente durante el curso de su evolución, modificando a su vez los conceptos tradicionales existentes e introduciendo nuevas y novedosas formas en sus instituciones a través de la socialización de las libertades en beneficio del hombre y de la sociedad en que vivimos.

1.7. El derecho del trabajo y el derecho constitucional

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, contiene tanto principios como normas jurídicas relacionadas a materia laboral. Dicha rama perteneciente al derecho público interno, se encarga del estudio de la Constitución de un país, o sea de la organización jurídica de la vida integral, con la cual debe contar todo Estado.

“El derecho constitucional es la rama del derecho político que comprende las leyes fundamentales del Estado que establecen la forma de gobierno, los derechos y



deberes de los individuos y la organización de los poderes públicos”.⁷

Una Constitución consiste en el mismo derecho constitucional reducido a normas bien prácticas, que son imperativas y declarativas, además de ser dictadas por el pueblo debido al poder constituyente, como poseedor de la soberanía originaria del país, y en donde se plasman los principios jurídicos de mayor valor, siendo su manifestación material en el caso de los derechos de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 regula el derecho al trabajo: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

La norma constitucional referida, en su Artículo número 103 regula la tutelaridad de las leyes de trabajo: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

⁷ Cabanellas, **Ob. Cit**, pág. 118.



La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo número 104 regula el derecho a huelga y paro: “Derecho a huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

La norma constitucional citada en su Artículo número 105 regula la vivienda de los trabajadores: “Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores”.

La Constitución Política de la República en su Artículo número 106 regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, convenio o en otro



documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

Las normas jurídico laborales deben encontrarse conformadas tanto por garantías fundamentales como por principios, que se encuentren debidamente regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual cuenta con vigencia en nuestra sociedad guatemalteca desde 1986.

1.8. El derecho del trabajo y el derecho político

“El derecho político es el que determina la naturaleza y organización fundamental del Estado, las relaciones de éste con los ciudadanos y los derechos y deberes de los mismos en la vida pública”.⁸

⁸ **ibid**, pág. 121.



Este derecho se encarga del estudio del aspecto jurídico de la organización así como también de las funciones del Estado guatemalteco. El mismo tiene por finalidad el estudio de la teoría general del Estado, la cual abarca el concepto, la soberanía, la personalidad, formas y elementos del Estado y gobierno. Se encuentra constituido por los elementos jurídicos y políticos. También, tiene nexos con la política del Estado.

Efectivamente, la concentración del capital en determinadas manos, el desarrollo influyente de la industria y la abstención total del Estado para la intervención en la vida tanto social como económica de la nación, lo cual se encuentra sustentado en el liberalismo de la economía y en el individualismo político, fue determinante para las masas proletarias de los talleres y fábricas, en una condición bien precaria de indefensión social. El trabajo era tomado en cuenta, de manera independiente al trabajador, o sea como una mercancía parecida a las demás y en sujeción a la norma económica de la oferta y demanda que era determinante de las condiciones relativas a su utilización por el empresario capitalista.

1.9. El derecho del trabajo y el derecho administrativo

“El derecho administrativo es el conjunto de normas reguladoras de las instituciones sociales y de los actos del poder ejecutivo para la realización de los fines de pública utilidad”.⁹

⁹ *Ibid*, pág. 119



El derecho administrativo, regula las actividades que realiza el Estado en relación a la institución y al funcionamiento de los servicios públicos y a las relaciones del ente encargado de gobernar con los particulares.

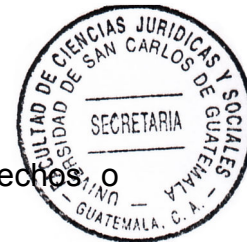
El derecho anotado es la dinámica del derecho constitucional debido a que el conjunto de normas y principios que lo conforman, se encargan de disciplinar la actividad completa del Estado para el cumplimiento de sus finalidades.

En Guatemala contamos con una organización administrativa laboral, ello significa la existencia de órganos del Estado, los cuales se encuentran debidamente instituidos con diversas denominaciones: Ministerio, dirección del trabajo, departamento, institutos de seguridad y a los mismos se les atribuyen determinadas funciones como la de fiscalización de las normas jurídicas, de seguridad social y de control a los reglamentos de trabajo.

1.10. El derecho del trabajo y el derecho penal

El derecho penal como sistema positivo, abarca el conjunto de normas jurídicas encargadas de la determinación de las penas, delitos y de las medidas de seguridad para la prevención de la criminalidad.

Las relaciones del derecho penal con el derecho laboral pueden acaecer debido al desarrollo de las huelgas de los trabajadores, a los cierres patronales, a los paros, a la violenta utilización de medios de acción directa en los conflictos de trabajo colectivos



o a la perturbación arbitraria del orden y a la disciplina laboral, a los hechos o contravenciones que caen dentro del derecho penal.

1.11. El derecho del trabajo y el derecho procesal

El derecho procesal como rama del derecho positivo, abarca el conjunto de las normas jurídicas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado guatemalteco para la posterior aplicación de las normas de fondo. Dentro de los términos técnicos del derecho procesal, la jurisdicción es la potestad con la cual cuenta el Estado y le otorga a determinados órganos para la administración de justicia en los casos en donde exista un litigio a resolver.

La normativa laboral sustantiva no tendría eficacia sin la existencia de un sistema acorde y necesario para la adecuada imposición de qué en lo referente a la competencia, organización y procedimiento, el derecho procesal es constitutivo de una especialización relacionada con un adecuado sistema de justicia, para el conocimiento de los litigios laborales, para así poder dirimirlos y llevar a cabo la ejecución, al tomar decisiones que acontecieren en autoridad de cosa juzgada.

El desenvolvimiento tanto teórico como práctico de la jurisdicción especial de trabajo, originó la existencia del derecho procesal de trabajo. El contenido del mismo se encuentra integrado por las nociones fundamentales de cualquier derecho procesal existente.



El derecho procesal conserva relaciones interdependientes con el derecho procesal común, debido a que el mismo es aplicable supletoriamente, cuando no existen normas procesales de trabajo que aplicar.

1.12. El derecho del trabajo y el derecho civil

El derecho civil o derecho privado común como también se le denomina, es el conjunto de normas jurídicas reguladoras de las relaciones universales de la persona en relación a la propiedad y a la familia.

El contenido del derecho civil se encuentra integrado por la familia, la propiedad, las obligaciones, los contratos y las sucesiones. Por el extenso significado normativo con el cual cuenta el derecho civil, es supletorio del derecho del trabajo, y se le aplica cuando no existen normas contractuales o legales de trabajo que resuelvan el caso en controversia.

1.13. El derecho del trabajo y el derecho mercantil

“El derecho mercantil abarca el estudio de los principios doctrinales, legislación y usos que reglan las relaciones jurídicas particulares que surgen de los actos y contratos de cambios, realizados con ánimo de lucro por las personas que del comercio hacen su profesión”.¹⁰

¹⁰ *Ibid*, pág. 120.



Al derecho mercantil también se le denomina derecho comercial y es una rama perteneciente al derecho privado. Es el conjunto de normas jurídicas reguladoras de las relaciones que se derivan del comercio. Se encarga del establecimiento de normas especiales, tanto para los actos relacionados con el comercio como para los comerciantes, que hacen que las mercancías pasen de quienes la producen a quienes las consumen.

El derecho mercantil tiene vinculación con el derecho laboral debido a que las normas laborales o de previsión social, extienden sus garantías mínimas y beneficios a los comerciantes, y los mismos deben efectivamente cumplirlas.

1.14. El derecho del trabajo y el derecho internacional público

“El derecho internacional público estudia las colectividades nacionales como sujetos de relaciones jurídicas; a los derechos y deberes de los Estados como integrantes de un orden general de naciones, y dentro de una nación de paz; pues, de producirse un conflicto armado, los beligerantes desconocen todo derecho al enemigo, sin otro compromiso que el de respetar las normas sobre heridos, prisioneros, no combatientes y otras para no agredir a personas y no atacar lugares ajenos a las necesidades bélicas”.¹¹

¹¹ *Ibid*, pág. 123.



El derecho internacional público abarca el conjunto de normas jurídicas reguladoras de las relaciones entre los Estados como entes soberanos o bien con otras organizaciones internacionales conformados por acuerdo de los mismos.

Al mencionar las características de mayor importancia del derecho del trabajo, se destaca su tendencia universalista alcanzada a través de tratados bilaterales, convenciones internacionales y conferencias reguladoras de instituciones análogas.

1.15. El derecho del trabajo y el derecho internacional privado

Como objetivo primordial, el derecho internacional privado debe proteger el trabajo de los nacionales, cuando los mismos se encuentren laborando en el extranjero y también el de los extranjeros fuera de su patria.

El derecho internacional privado tiene sus raíces en los derechos internos privados. El mismo determina las normas jurídicas que se pueden aplicar cuando una relación jurídica se ha llegado a desenvolver o bien a originar bajo diversas soberanías.

El objetivo de este derecho es estudiar las relaciones de interés de una norma jurídica nacional, para la pronta solución de los conflictos que han surgido debido a la diferencia de legislación entre diversos países.



1.16. Importancia del derecho laboral

La finalidad económica del derecho laboral, se reduce a elevar la participación del empleado en la renta nacional sin afectar la producción, sino que al contrario debe ser estimulante de la misma.

El derecho del trabajo ejerce un preponderante influjo en la vida económica, debido al contenido normativo y amplio sentido de protección de la población guatemalteca, que pone su actividad de carácter profesional al servicio de una entidad o de otra persona para producir bienes y servicios, que posteriormente sirven para la satisfacción de las necesidades del ser humano.

El mismo debe orientarse buscando un propósito social bien definido; o sea, el bienestar físico, moral e intelectual de la clase trabajadora, a través de la promoción de una política bien aceptada y que determine claramente la posición del Estado guatemalteco.

El primer considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo”.



El cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 144 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Que esas características ideológicas del derecho de trabajo, y en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;



- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.



1.17. Fuentes del derecho laboral

Al derecho laboral le es aplicable la teoría general de las fuentes del derecho, que han sido desarrolladas por tratadistas de distintas ramas jurídicas, y en donde cobra gran interés el aspecto relacionado a la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo.

Tanto el derecho positivo como la doctrina, reconocen la autenticidad de la norma, de la costumbre, de la doctrina y de la jurisprudencia como fuentes de carácter principal y comunes a la mayor parte de las ramas que abarcan las ciencias jurídicas.

En principio, durante la formación del derecho laboral, las primeras fuentes que existieron fueron las clásicas o generales. Pero debido a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, el estudio de sus fuentes cuenta con carácter práctico e inmediato para una efectiva búsqueda de normas que puedan ser aplicables a las relaciones que permiten la existencia del derecho laboral.

“Entre los métodos de emanación del derecho común y las fuentes del derecho laboral hay en primer término la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas”.¹²

¹² Fernández, **Ob. Cit**, pág. 62.



La naturaleza jurídica del derecho del trabajo, las conquistas sociales, la posterior aparición de instituciones acordes a su objeto, las relaciones internacionales, las nuevas concepciones filosóficas y jurídicas y la fiscalización de los conceptos de importancia que sobre el derecho social se encuentran aumentadas de manera bien considerable con relación a las fuentes clásicas, no permiten la uniformidad de criterios en lo que respecta a las fuentes del derecho del trabajo.

Debido a lo anteriormente expuesto, es bien difícil jerarquizar las fuentes del derecho del trabajo y obtener un acuerdo sobre las mismas, ya que si bien es cierto que determinados autores las aceptan totalmente, otros niegan que las mismas cuenten con carácter de fuente.

1.8. Tutelaridad de las normas de trabajo

El principio tutelar, regulado expresamente en el quinto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, expone; “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.



El quinto considerando de nuestra legislación laboral vigente en Guatemala regula que las autoridades de trabajo deben orientar sus esfuerzos y acciones a la consecución de un equilibrio social creciente, buscando siempre la protección del trabajador en armonía con los intereses del empleador y con las exigencias del progreso y adecuado desarrollo de la sociedad guatemalteca.

El Artículo número 17 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Tanto al derecho laboral sustantivo como al derecho laboral adjetivo, le es aplicable el principio tutelar de los trabajadores, que en el derecho procesal se manifiesta en los poderes directivos del juez de trabajo durante todo el proceso, desde la decisión oficial para cumplir omisiones y corregir las deficiencias que tengan los litigantes, hasta dirigir a los testigos y expertos, y los interrogatorios de las partes.

“Podría argumentarse que el principio protector o tutelar solamente es aplicable en el derecho laboral sustantivo, no así en el procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, sostengo que precisamente el prerequisite o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral,



estriba en que el juez, pueda equiparar la situación desigual de los litigantes”.¹³

“La tutelaridad se refiere a lo que protege, que ampara o defiende, bien que guía, dirige u orienta. Concierno a la tutela de los menores o incapacitados”.¹⁴

“Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, se entiende que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte”.¹⁵

“El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte”.¹⁶

¹³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**, pág. 18.

¹⁴ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 320.

¹⁵ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 20.

¹⁶ **Ibid**, pág. 21.



“La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores, en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique”.¹⁷

¹⁷ Ibid.



CAPÍTULO II

2. Los sujetos del derecho individual de trabajo

Mientras se desenvuelve la relación de trabajo, surgen diversos sujetos, grupos, entidades, las cuales se dividen básicamente entre trabajadores y patronos en nuestra sociedad guatemalteca, actualmente y debido a la situación económica más personas se dedican a trabajar fuera de sus casas.

2.1. Los trabajadores

Trabajador en términos generales es cualquier persona que lleva a cabo un trabajo, o sea todo sujeto que trabaja. Es de importancia considerar claramente quienes son trabajadores.

El trabajador es la persona individual que le presta sus servicios materiales o intelectuales o bien de ambos géneros a un patrono, en virtud de un determinado contrato o una relación laboral.

Los trabajadores son aquellas personas que trabajan para un patrono y a cambio reciben una remuneración por su trabajo a través de un sueldo, salario, jornal o pago a destajo, ya sea en especie o bien en dinero.



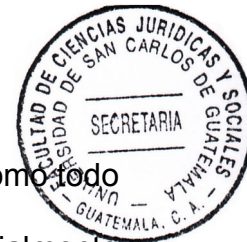
El trabajador por cuenta propia o independiente, es la persona que labora sola o bien asociada a otras, sin que exista el establecimiento de una relación de dependencia con un patrono para la prestación de sus servicios y la obtención de una retribución económica que le permita la satisfacción de sus necesidades básicas. Con esta clase de trabajadores se presenta un mayor grado de dificultad para la distinción del elemento de subordinación, ya que regularmente el trabajador es quien labora en una relación de dependencia. En la actualidad el concepto de trabajador independiente ha comenzado a ubicarse dentro del derecho del trabajo y dentro de la previsión social.

También es de importancia señalar la existencia de los comisionistas y agentes vendedores, quienes se encuentran en un estado intermedio ya que no son dependientes de un patrono pero tampoco cuentan con una total libertad de poder accionar.

El trabajador por convenios especiales, es aquel perteneciente a grupos de trabajadores independientes y que se encuentran debidamente organizados en asociaciones, cooperativas y sindicatos.

“Trabajador es 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. Es la parte retribuida en el contrato de trabajo”.¹⁸

¹⁸ Cabanellas, **Ob. Cit**, pág. 376.



La conceptualización socio - política del trabajador define al trabajador como todo integrante de la clase trabajadora. El criterio anotado puede ser aceptado socialmente pero no jurídicamente.

2.2. Definición legal

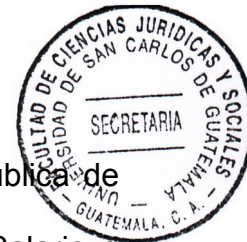
El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 3 define al trabajador: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

2.3. Clases de trabajadores

Existen en nuestra sociedad guatemalteca distintas clases de trabajadores, siendo los mismos:

2.4. Trabajador por obra

La contratación de los trabajadores por obra se comprende en sentido personal, y se ubica dentro del campo del derecho del trabajo. Es bastante frecuente en las empresas de montaje, construcción y de ingeniería. Su importancia radica en la sujeción o disposición del trabajador en relación al patrono y el plazo contractual corre según la obra o las obras concluidas. El pago se lleva a cabo de conformidad a la conclusión de la obra total o bien a las unidades o partes acordadas.



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo número 88 regula lo referente al sueldo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

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

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

Para impedir que en una empresa, un contrato laboral de obra sea transformado en un contrato a término indefinido, se debe finiquitar el contrato, haciendo efectivo el pago al operario a través de las prestaciones adeudadas tan rápido finalice la obra y se suscribe un contrato de obra nuevo con el trabajador, teniendo que ser el objeto y causa del nuevo contrato distintos del anterior.



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 18 regula dentro de la definición del contrato laboral la obligación de la prestación por parte del trabajador de sus servicios personales al ejecutar una determinada obra: “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”.

Son bien, pocos los Artículos que regulan la modalidad de trabajo antes referida lo cual deviene bastante necesario modificar y regular a su vez, no únicamente el establecimiento de sus alcances, sino que también la delimitación de un contrato de obra o de una contratación civil.

2.5. Trabajadores ocasionales

Legalmente no hay nada estipulado o que indique un requisito especial para el tipo de contratación consistente en trabajos ocasionales o transitorios, como también se les denomina en nuestra sociedad guatemalteca, pero para la intención de la relación laboral, se debería de obligar a que por escrito se estipule y regule de manera expresa las labores ocasionales.



El Artículo número 27 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

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



2.6. Trabajadores sujetos a régimen especial

Diversos son los regímenes especiales de trabajo existentes en la legislación laboral vigente de la sociedad guatemalteca, a los cuales se encuentran sujetos los trabajadores, de:

2.7. Trabajadores agrícolas y ganaderos

Guatemala es un país de vocación agrícola, ya que dicho tipo de labores abarca un porcentaje sumamente alto de la contratación laboral. Es por ello que es de importancia la existencia de un estatuto especial regulador de su desenvolvimiento en la sociedad guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 138 regula: “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”.

La norma laboral citada en su Artículo 139 regula que: “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da



el carácter a aquellas 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”.

2.8. Mujeres trabajadoras

Desde su inicio la mujer ha merecido un trato bien especial en lo que respecta a su relación laboral, deferencia que lógicamente fue generada debido a la diferenciación tanto psíquica como biológica y física inherente de cada género humano. Aunque en la actualidad se busca eliminar dicha tendencia, por lo menos en lo que se refiere a aspectos legales. Pero, a pesar de que la corriente de la igualdad entre ambos géneros humanos avanza, es imposible negar las diferencias existentes, derivadas de las condiciones biológicas.

En el ámbito laboral, la mayoría de las normas no se fundamentaban en una base sólida, ya que tomaban como base las tradiciones existentes. Actualmente, el género masculino ha ido cediendo, frente al lugar que la mujer de manera efectiva se ha ganado en el mercado del trabajo, al llevar a cabo una diversidad de labores.

En general, las primeras regulaciones del derecho de trabajo, fueron emitidas durante el siglo anterior, tutelando tanto a las mujeres como a los niños. Se les brindaba un trato preferencial debido a su menor fortaleza física, respetabilidad y delicadeza inherentes a los mismos.



En Guatemala contamos con un régimen especial para el género femenino el cual comprende:

- a) No discriminación, no discriminación de ambos géneros, no discriminación de mujeres y de hombres para efectos de trabajo, a no discriminación entre mujeres casadas y solteras, no discriminación por motivo del embarazo, así como sus consecuencias
- b) Cuidados pre y postnatal: Las mujeres necesitan contar con una atención bien especial en lo que respecta a labores durante el estado de embarazo, el cual comprende los períodos prenatal, postnatal y de lactancia.
- c) Inamovilidad: El género femenino debe contar con inamovilidad, o sea hay imposibilidad jurídica de despedir a las trabajadoras cuando se encuentre la mujer comprendida dentro de los períodos de maternidad.

En la sociedad guatemalteca, los patronos tienen la imposibilidad jurídica de despedir a la trabajadora, cuando se encuentre la misma comprendida dentro de los períodos de maternidad.

“Hasta antes de 1992, la ley establecía que no se podía despedir por motivo del embarazo, la nueva legislación establece la prohibición de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Con esta reforma se logró ampliar el ámbito de protección, pues el solo hecho de



estar embarazada es causal suficiente para que no pueda ser despedida de forma directa”.¹⁹

Obviamente la inamovilidad es otorgada como un beneficio del trabajo debido a que en el fondo a lo que se le brinda protección es al puesto laboral, para que la madre trabajadora no sea despedida debido a su estado de gravidez.

En muchas de las actividades realizadas por la madre trabajadora, es bien influyente el estado de gravidez en el cual se encuentra, ya sea debido a que se limita su actividad, y lamentablemente también por presentación o por meras disposiciones de orden administrativo, y también por las interrupciones de los períodos prenatal y postnatal y la suspensión individual parcial cuando no se cuenta con la cobertura por parte del seguro social. Por los motivos anteriormente anotados es que en la mayoría de las ocasiones los patronos preferirían no contar con la prestación de servicios de la madre trabajadora y en dicho sentido pasan por alto las normativas laborales y las despiden al contar con la noticia de su estado.

“Es claro que el despido por simple voluntad del patrono, aun reconociendo el pago de indemnización no es procedente, pues en todo caso se presumiría que es debido al estado de embarazo. Debe entonces contar con autorización judicial”.²⁰

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**, pág. 148.

²⁰ **Ibid**, pág. 150



“La ley protege a la trabajadora embarazada, que por lo mismo ^{en} cuanto a tal hecho es inamovible. Si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente; caso contrario, el despido no produce efecto, es decir, es nulo. Por lo mismo, la trabajadora tiene el derecho pleno de regresar a su trabajo o, lo que es aún mejor para ella, seguir devengando su salario regular aunque no se le asigne labor alguna”. ²¹

- d) Respeto y atención: Tanto una adecuada atención como el debido respeto, son de fundamental importancia para el género femenino, debido al especial trato con el cual las mismas cuentan.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo número 4 regula lo siguiente: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

La legislación laboral vigente comprende y regula prohibiciones para todo tipo de discriminación con ocasión del trabajo, y de manera muy especial en lo referente al acceso a los puestos laborales. Pero en la actualidad no existen mayores cambios

²¹ **Ibid**, pág. 151.

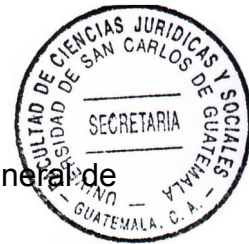


en dicho aspecto. Es lamentable que en nuestra sociedad guatemalteca a diario se transgreden de manera pública las normativas antidiscriminatorias contenidas en las reformas laborales.

- e) La determinación de los períodos pre y postnatal: En lo relacionado a la maternidad de las mujeres, se concede un período de descanso laboral a la madre que trabaja, durante la última etapa correspondiente al embarazo. En Guatemala, consiste en treinta días antes de la fecha que se estima tendrá lugar el alumbramiento. En lo que respecta al período posterior al nacimiento se otorgan cincuenta y cuatro días de descanso.

Los dos períodos antes anotados son de descanso de trabajo y además tienen que ser remunerados para la madre trabajadora al ciento por ciento del valor de su sueldo. Dicho pago lo realiza el seguro social, siempre y cuando la mujer sea afiliada al mismo, ya que en caso contrario el pago es correspondiente al patrono.

- f) Casa cuna: El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 155 regula: “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

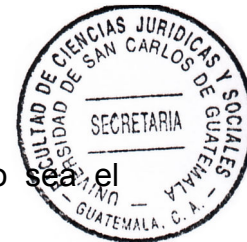


económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo”.

El Artículo anteriormente anotado es un ejemplo bien claro de la inaplicabilidad y desubicación de la normativa laboral, debido a que regula que todo patrono quien tenga a su servicio más de treinta empleados, se encuentra en la obligación de acondicionar un local, con la finalidad de que las madres trabajadoras puedan alimentar a sus hijos menores de tres años y que los puedan dejar allí durante sus horas laborables. A dicho local en mención regularmente se le llama casa cuna y el mismo debe contar con el aval de la Inspección General de Trabajo.

- g) Lactancia: La institución de lactancia como su nombre lo indica es la que se refiere a la misión de la madre trabajadora de lactar al hijo. La misma es de muy poca aplicabilidad en nuestro medio, debido a que presupone que la trabajadora lleve a su menor hijo a su lugar de trabajo. Durante la última reforma al código de trabajo se estableció bien claramente que el período correspondiente a la lactancia es de diez meses.

Con la implementación del beneficio anteriormente expuesto no se ofrecen mayores contratiempos mientras se continúe normalmente con la relación de trabajo. La problemática aparece cuando se acaba la relación laboral de una mujer durante el período de lactancia o bien del embarazo, por decisión tomada por el patrono, pero en dichos casos el patrono tiene que hacer efectivo el pago



correspondiente al equivalente a las trescientas horas de lactancia o sea el producto de una hora diaria por diez meses.

2.9. Menores de edad trabajadores

Tomando en consideración la poca fortaleza física de los menores de edad, así como también las necesidades básicas y propias de su desarrollo intelectual y moral, se regulan estipulaciones que son adicionales y protectoras de los trabajadores menores de edad en Guatemala.

La legislación guatemalteca contiene muy pocas normas protectoras en beneficio de los menores de edad, siendo las pocas que existen puros enunciados de buenas intenciones a favor de dichos menores de edad, pero que en la práctica realmente no son aplicadas.

Los menores de edad no pueden laborar en jornadas nocturnas o en labores que sean peligrosas o insalubres. Tampoco pueden trabajar horas extraordinarias y su jornada laboral es reducida a seis horas a la semana. Pero, los menores de catorce años pueden contratar de manera directa sus labores.

La educación pública es de carácter obligatorio y por ende se debería determinar de manera forzosa un sistema que le facilite el estudio a los menores de edad. Es necesario que todos los niños y niñas del país cuenten con acceso a la educación.



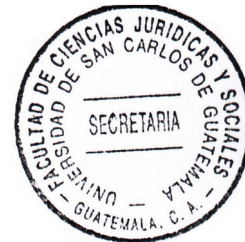
Pero nuestra realidad es distinta y debido a la situación de pobreza y de insuficiencia económica en sus familias los mismos se ven obligados a trabajar.

El papel de la Inspección General de Trabajo es fundamental en la fiscalización de las normas de trabajo vigentes en el país, para que las mismas sean protectoras de nuestros niños y niñas en Guatemala.

El Artículo número 147 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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”.

La normativa laboral citada, en su Artículo número 32 regula: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este Artículo”.



2.10. Trabajadores domésticos

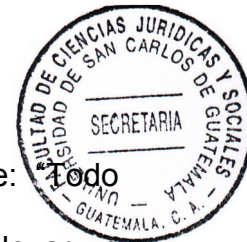
El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

La norma laboral citada, regula en su Artículo número 162 que: “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”.

2.11. Trabajadores a domicilio

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 156 regula: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente código”.



La normativa laboral anotada regula en su Artículo número 157 que: ^{Todo} patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el departamento administrativo de trabajo, en el que se debe anotar:

- a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- b) La dirección del lugar donde viven;
- c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores hy la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

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



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

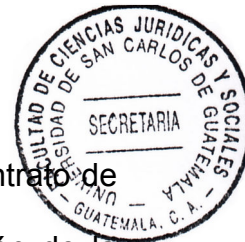
2.12. Trabajadores de transporte

El Artículo número 167 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en lo relacionado a los trabajadores de transporte que: “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

La norma laboral vigente anotada, regula en su Artículo número 168 primer párrafo que: “No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables”.

2.13. Trabajadores aprendices

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



El Artículo número 171 de la norma laboral anotada 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”.

2.14. Trabajadores del mar y de las vías navegables

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 175 en lo relacionado al trabajo del mar y de las vías navegables regula que: “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”.



2.15. Los intermediarios

La prestación de servicios debe ser llevado a cabo por el mismo trabajador. Cuando el servicio que una persona contrata, lo va a llevar a cabo un tercero, el cual ha contratado por su cuenta, nos encontramos frente a la figura de un intermediario.

Existen en nuestra sociedad guatemalteca dos clases de intermediarios, siendo los mismos los colocadores y el cuasi - contratista. Legalmente en nuestro país no existe una clasificación en relación a las dos clases de intermediarios anotadas.

El agente colocador es quien se limita a relacionar a las partes de la relación laboral y su sueldo se limita a una comisión que es convenida con anterioridad y una vez da inicio el contrato de trabajo se deja de tener comunicación con las partes. Cuenta con ribetes de comisionista, pero el bien objeto de la transacción es el mismo trabajo, debido a que en vez de colocar bienes o productos se da a la tarea de colocar personas, que tengan toda la disponibilidad de prestar sus servicios laborales. La relación que tiene con las partes es de carácter temporal y cuando el mismo logra la obtención de su comisión, sale por completo del esquema de las partes.

El cuasi - contratista es objeto de señalamientos, debido a que el mismo mantiene una relación bien estrecha con las partes y además se encarga de la obtención de una ganancia.



2.16. El intermediario típico

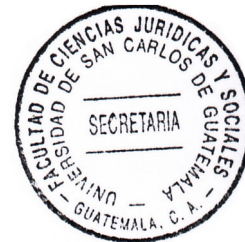
“El intermediario en la distribución de bienes, mejor conocido como comerciante, es quien saca ventaja de la diferencia de precios entre el que le vende y el que compra. Es decir que lucra con el producto. En el terreno laboral ese producto no es más ni menos que el trabajo o esfuerzo del laborante”.²²

El intermediario típico no cuenta más que con su habilidad para la obtención de una ventaja en la contratación de trabajo. Si el mismo contara con equipos propios, no sería un intermediario, debido a que la relación laboral de quienes llevan a cabo las labores no sería clara o no necesitaría intervención.

2.17. El contratista

El contratista ofrece el trabajo como un elemento más de una empresa, en conjunción con equipo, materiales, administración y técnica. La figura correspondiente al contratista es más de un empresario que de un intermediario, debido a que la misma es bastante generalizada

²² *Ibid*, pág. 154.



2.18. El patrono

Las empresas no son exclusivamente una unidad económica de distribución y producción de bienes y servicios, ya que es también el lugar en donde se realiza la conjunción en armonía que debe existir entre el capital y el trabajo.

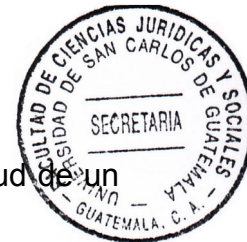
En Guatemala, aún persiste la convicción y la práctica que para que exista armonía entre el capital y el trabajo debe haber el concurso de la ley rectora y el mandato constante de los tribunales.

El patrono tiene que ser una persona individual o jurídica. La persona individual tiene que ser civilmente capaz, o sea mayor de dieciocho años de edad y gozar totalmente tanto de sus facultades como de sus derechos. Cuando exista el caso de un menor de edad o bien los incapaces, pueden actuar a través de un representante legal.

El patrono es la persona jurídica o natural o bien de derecho público, que utiliza los servicios de una o más personas, bajo el amparo de los regímenes de seguridad social anteriormente anotados y que son regulados por la legislación laboral vigente en Guatemala.

2.19. Definición legal

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 2 define al patrono: "Patrono es toda persona



individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República”.

2.20. La inclinación patronal

El empleado de mayor confianza debe distinguirse del resto de trabajadores, debido a su íntima vinculación con el patrono. Debe destacar su presencia por los intereses patronales, aún por encima del interés de los patronos.

2.21. Negociaciones colectivas

Dentro de las negociaciones y controversias colectivas se debe aceptar su vinculación con el patrono. Debido a ello, no se puede formar o integrar una coalición de trabajadores y sindicatos.

2.22. La inclinación patronal

Los empleados de confianza del patrono, si bien es cierto que son trabajadores, los mismos deben diferenciar al resto de los trabajadores por su íntima vinculación con



el empleador, encontrándose dicha diferenciación bien marcada y su preferencia por los intereses patronales.

2.23. Las negociaciones colectivas

El Código de Trabajo decreto número 1441, en lo que respecta a las negociaciones colectivas en el Artículo 162 regula: “En las controversias y negociaciones colectivas, debe aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores”.

El Artículo número 212 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

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



2.24. Importancia de los patronos y trabajadores en la relación laboral en

Guatemala

Es de suma importancia la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en nuestra sociedad, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan evitar conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de los lugares de trabajo y a la satisfacción del personal.

La responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias.

El patrono debe de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

También es de importancia anotar que el establecimiento, es el local en donde es desarrollada la actividad industrial o comercial, a pesar de que en un sentido más amplio al patrono se le considera como toda una organización o entidad, dotada de bienes muebles o inmuebles, que desempeña una actividad o bien presta un servicio, sin ser la misma productora directa de dichos bienes y servicios.



La relación entre patrono y trabajador debe de ser satisfactoria para ambos, para así garantizarle al patrono el aumento de su actividad económica, así como al trabajador el goce de su salario para cubrir sus necesidades.

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.²³

“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.²⁴

²³ Bernal Gutierrez, Rafael. **El arbitraje en Guatemala**, pág. 20.

²⁴ **Ibid**, pág. 21.



CAPÍTULO III

3. Importancia de que los patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral para evitar la conflictividad en las relaciones de trabajo en Guatemala

De todo contrato de trabajo emanan normas jurídicas, las cuales deben respetarse y cumplirse para evitar con ello que surjan conflictos en las relaciones laborales. El fenómeno laboral es bien extenso y amplio en lo referente a la interacción humana.

Entre el patrono y el trabajador existe un vínculo de carácter jurídico y en virtud del cual las partes adquieren derechos y a su vez se imponen obligaciones. Los derechos que devienen del contrato de trabajo son exigibles, pero también se deben observar estrictamente las obligaciones impuestas.

Si el acto de contratación es libre, una vez se encuentre entablado el vínculo jurídico, las partes tienen que respetar al vínculo jurídico. Es fundamental que quienes se encargan de manejar el personal de la empresa, reconozcan los derechos de los trabajadores pero también las obligaciones de los mismos.

La visión del derecho laboral se encuentra constituida para otorgarle derechos a los trabajadores y patronos, los cuales deben respetar la norma laboral vigente en el país, para la pronta y efectiva solución de conflictos.



Si bien es cierto que a todo derecho le corresponde una determinada obligación y viceversa, también es cierto que en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, serán proporcionalmente mayores sus obligaciones frente a los trabajadores.

Al analizar las respectivas obligaciones y deberes tanto de patronos como de los trabajadores, es fundamental aclarar la definición de los alcances con los cuales puede contar la relación de trabajo y así determinar específicamente el incumplimiento o no de la normativa laboral en Guatemala, por parte de los patronos y trabajadores.

3.1. Las obligaciones del patrono para evitar conflictos en las relaciones de trabajo

El patrono tiene el compromiso de cumplir las obligaciones con sus trabajadores a efecto de conseguir el equilibrio entre ambos. Las obligaciones del empleador se dividen por su contenido, por su origen y por su beneficiario o acreedor:

3.3. Por su contenido

En lo relacionado a las obligaciones del patrono por su contenido, las mismas se clasifican en deberes éticos y deberes económicos. Los primeros llamados también deberes personales o no económicos, son aquéllos que no pueden valuarse en dinero, a pesar de que efectivamente cuentan con repercusiones económicas y los segundos



se centran básicamente en la figura correspondiente al salario y al resto de las prestaciones de tipo económico.

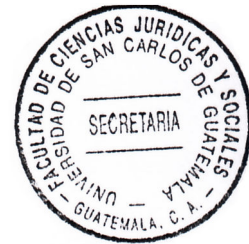
3.4. Obligaciones no patrimoniales

Con el desarrollo de las maquinarias, equipos y productos, ha ido en aumento el riesgo de accidentes, de trabajo o de enfermedades, así mismo el patrono debe de garantizar la seguridad e higiene a sus empleados.

Las obligaciones no patrimoniales no se encuentran definidas claramente en la doctrina, pero dentro de la misma se encuentran:

3.5. Deber a la dignidad

El deber a la dignidad el que debe otorgarse a todo trabajador, debido a que el mismo es un ser humano y cuenta con el derecho a que se le tenga respeto, ya que el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos que el patrono le exige, no implica con ello que exista una disminución de sus derechos como persona. El incumplimiento de esta obligación puede originar sanciones de carácter administrativo, como lo son las multas y las faltas.



3.6. Deber de seguridad e higiene en el trabajo

El deber de seguridad e higiene en el trabajo, consiste en la utilización y aplicación de todas las medidas que sean pertinentes para evitar que ocurran accidentes de trabajo.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 197 regula: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;



- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;



- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias”.

En algunas ocasiones es el mismo trabajador quien se niega al cumplimiento de la adopción de las medidas protectoras, alegando que no se encuentra acostumbrado a ellas.

3.7. Deber de ocupación efectiva

El deber de ocupación efectiva, es aquél en el cual el patrono cuenta con el derecho a que el trabajador le preste sus servicios, y a su vez al empleado le asiste el derecho de poder trabajar. El empleador tiene la obligación de ocuparlo de manera efectiva. Un salario es pagado a cambio de la prestación de un servicio, o de una obra o actividad. La esencia propia de la contratación no puede ser desvirtuada. A lo largo de toda la vigencia del contrato debe manifestarse la bilateralidad de las prestaciones. La situación correspondiente a que el patrono pague el sueldo, no es motivo para que el empleado se mantenga desocupado. El trabajador debe siempre ocuparse del perfeccionamiento de su oficio u arte a través de la ejecución del mismo. Dicha obligación se encuentra plasmada en las diversas actividades que el mismo lleva a cabo.



3.8. Deberes administrativos

El patrono se encuentra obligado a cumplir con todas las formalidades que la norma prescribe y que generalmente, son en beneficio del trabajador. Entre las mismas, se encuentran la suscripción y el registro del contrato laboral, el envío de los informes estadísticos dentro de los dos primeros meses correspondientes a cada año, para que las oficinas administrativas cuenten con un panorama bien claro en relación a la situación y condiciones laborales existentes. También otros deberes relacionados son la extensión de la constancia de vacaciones, y de cese de labores de conformidad con lo regulado en el Artículo número 137 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que indica: “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”.

3.9. Deberes adicionales

Los deberes adicionales, son los consistentes en la capacitación, formación. La promoción y motivación de los trabajadores es fundamental, ya que el trabajador que se encuentra plenamente realizado en su puesto de trabajo, desarrolla de una mejor forma sus labores.

3.10. Deberes patrimoniales

Los deberes patrimoniales son los que abarcan el efectivo pago en moneda o bien en especie, de las cantidades que de conformidad al contrato laboral le corresponden al empleado. Entre los mismos se encuentra el salario en cualquiera de sus formas, ya sea por comisión o bien por bonificación, las horas extraordinarias, los salarios diferidos, como lo son el bono catorce y el aguinaldo, las indemnizaciones. También merecen consideración especial las vacaciones, las cuales abarcan una prestación no dineraria, pero que cuenta como el salario en los días en los cuales no se trabaja.



3.11. Por su origen

Por su origen las obligaciones pueden ser legales y contractuales. Las primeras se derivan directamente de la norma y las contractuales tienen su origen en un acuerdo llevado a cabo entre las partes.

Las obligaciones legales contienen garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el aguinaldo, el bono catorce, los asuetos, el período mínimo de vacaciones, el bono incentivo y máximas tal y como ocurre en el caso de las jornadas diurnas o semanales de labores.

Las obligaciones contractuales son el producto de una negociación particular, existente entre patronos y trabajadores y son el contenido mismo del contrato de trabajo y debido al principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones de los contratos cambian de manera constante en beneficio del empleado y también las mismas pueden emanar de acuerdos colectivos y de pactos o bien de convenios.

Dichas ventajas contractuales se convierten en legales, tal y como se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

El Artículo número 263 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de



pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos”.

La norma laboral citada, en su Artículo número 264 regula: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese 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”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 22 regula: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

3.12. Por su acreedor

Las obligaciones del patrono, se pueden perfilar en las siguientes categorías, las cuales se explican brevemente:

3.13. Directas frente al trabajador

Frente a cada uno de los empleados, el patrono tiene los deberes patrimoniales éticos anotados. El acreedor de los derechos que es un empleado individual, es el



primero en encargarse de exigir el cumplimiento de las obligaciones y en caso de la falta del cumplimiento de las mismas, se deben plantear de inmediato las acciones legales y exigencias que sean pertinentes, para alcanzar su efectividad, reclamando sus vacaciones, el pago de su aguinaldo y de horas extraordinarias.

3.14. Directas frente a los trabajadores

Los empleados como colectividad, son titulares también de derechos, a los cuales se les denominan derechos colectivos o sociales en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

3.15. Frente a asociaciones de trabajo

En primer lugar, el patrono tiene que permitir que sus empleados cuenten con plena libertad para poderse asociar, ya sea a nivel informal, en forma de grupos coaligados o en un estadio aún más formal como el de los sindicatos. Ello da respuesta al principio de la libertad sindical, plasmada en nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

El Artículo número 209 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio descrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su



jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido”.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;



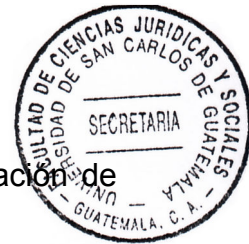
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o



durante seis días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, presentándole referencias o agestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo



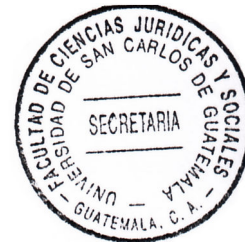
en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

Cuando el grupo de trabajadores se encuentra debidamente organizado, entonces se supone una inmediata y pronta negociación colectiva, ya sea bien un simple convenio o bien un pacto completo. El empleador en ambos casos cuenta con la obligación de negociar.

También, el empleador debe llevar a cabo actuaciones como agente retenedor del sindicato, cuando así sea solicitado, en cuanto realice los pagos de los sueldos respectivos.



3.16. Frente a autoridades administrativas

Son obligaciones que consistentes en el envío de informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, la inspección y vigilancia de la empresa por parte de las autoridades laborales.

3.17. Las obligaciones del trabajador para evitar conflictos en las relaciones de trabajo

De igual manera que con las obligaciones correspondientes al patrono, en las del empleado se pueden distinguir obligaciones éticas y patrimoniales. La obligación patrimonial del trabajador es la de la prestación de su servicio con diligencia y de conformidad a lo convenido con su patrono. El patrono paga por la prestación de un servicio y en dichas condiciones, para el mismo ello significa una erogación económica.

Dentro de las obligaciones no patrimoniales se encuentra la de lealtad e identificación que se debe proporcionar. En lo que respecta a la responsabilidad directa del trabajador el Artículo número 121 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites d tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.



No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

3.18. Los derechos del patrono

El patrono debe contar con derechos en la relación laboral que exista, los cuales se explican brevemente:

3.19. El derecho a elegir libremente a los trabajadores

El derecho a elegir libremente a los trabajadores es un derecho anterior a la celebración del contrato. En la medida que se restringe el presente derecho, los trabajadores se afianzan a los puestos laborales, y los patronos se desmotivan para la inversión de recursos y para poder emprender una empresa en la cual se requiera el tener que contratar personal.

“En varias legislaciones latinoamericanas, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días; por lo general, que la plaza será cubierta por el trabajador con mayor tiempo de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al

más apto”.²⁵



3.20. El derecho de adquirir el producto de trabajo

El derecho de adquisición del producto de trabajo se deriva del mismo contrato laboral y consecuentemente el patrono es propietario del producto laboral. La diferencia en el costo de los bienes que se obtienen mediante el trabajo que se lleva a cabo, es el incentivo principal que motiva al trabajador para la creación del puesto de trabajo. También se le denomina plusvalía y toma en cuenta al empleador para aprovecharse del mismo de manera desmedida de su trabajo, debido a que el aumento en el precio de los productos es mayor al que se devenga como salario.

“Si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgasen a montar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo”.²⁶

3.21. La facultad de mando

Es el poder de dirección o ius variando, el cual es el derecho de modificación dentro de determinados límites las condiciones laborales. Aquí también se comprende la potestad disciplinaria y la facultad o potestad de los precios o premial.

²⁵ Fernández. **Ob. Cit**, pág. 110

²⁶ **Ibid**, pág. 111.



“El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. El trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho”.²⁷

3.22. La potestad disciplinaria

El poder de la dirección trae consigo la facultad de disciplina por parte del director del trabajo. En Guatemala para el efecto se redacta el Reglamento Interior de Trabajo, el cual es el conjunto de las normas reguladoras de las condiciones y de la forma para la prestación de servicios. Dicho reglamento anotado no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la norma o convención colectiva le permitan al patrono, ya que en dado caso para la implementación de las mismas, se necesita previamente de la autorización de la Inspección General de Trabajo.

3.23. El reglamento interior de trabajo

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 60 regula: “El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para

²⁷ *Ibid*, pág. 113.



prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesaria par la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento den que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;



- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes **deben** presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”.

3.24. Los derechos del trabajador

Los trabajadores cuentan con el derecho a una remuneración por sus servicios y al derecho a vivir en condiciones dignas de trabajo. Los derechos de los mismos se encuentran íntimamente vinculados con los deberes de los empleadores, y es por ello aplicable la capacitación.

“Es claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo”.²⁸

²⁸ **Ibid.**



3.25. Cumplimiento de las normas laborales entre patrono y trabajador

Tanto los trabajadores como los patronos deben fiscalizar el debido cumplimiento de las normativas laborales en Guatemala, para contar con una debida relación laboral libre de conflictividad. Las autoridades administrativas de trabajo del país, se encuentran llamadas a la fiscalización general de las leyes laborales, para que las mismas se cumplan y con ello se evite la conflictividad de las relaciones de trabajo en nuestra sociedad guatemalteca.

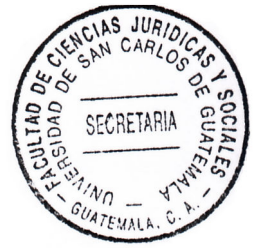
El Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se refiere en su Artículo 59 que: “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate”.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del Reglamento Interior de Trabajo.



CONCLUSIONES

1. Los patronos y trabajadores al cumplir con la normativa laboral vigente en el país evitan la conflictividad en las relaciones de trabajo, lo cual implica cambiar de cultura jurídica, de una visión confrontativa hacia una concepción patronal y laboral de respeto a la ley y a la institucionalidad democrática del país.
2. La existencia de un acuerdo entre las partes fundamentado en las normas laborales vigentes, permite que las mismas puedan resolver su controversia pacíficamente y así poder contar con una relación laboral armónica y sin ningún tipo de conflictividad en el lugar de labores.
3. Es fundamental cumplir con las normas laborales para contar con un ambiente armónico, en el que no exista conflictos y que se promueva la armonización del derecho laboral entre empleadores y trabajadores.
4. La importancia de que los patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral evita la conflictividad en las relaciones de trabajo, ya que permite que los conflictos laborales terminen de manera pacífica y de dicha forma se contribuye a mejorar las condiciones laborales en las empresas guatemaltecas.
5. La conflictividad actual en el país en la relación laboral se evita a través del debido cumplimiento de las normas laborales en lo que respecta a las relaciones de trabajo existentes entre patrono y trabajador.





RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo debe determinar la promoción de mecanismos de conciliación, negociación y diálogo para evitar que las confrontaciones entre patronos y trabajadores sucedan, permitiendo de esa forma la creación de un mejor ambiente laboral para la existencia de armonía en las empresas guatemaltecas; a través del apoyo del gobierno guatemalteco.
2. Reglamentar por parte del Reglamento Interior de Trabajo las acciones implementadas para una adecuada fiscalización de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores en sus puestos de trabajo, indicando a su vez las condiciones en las cuales se reproducen las mismas y los derechos y obligaciones con los cuales cuentan las partes.
3. Determinar la forma en que cada una de las partes de la relación laboral contribuyan o bien promuevan la armonización de los derechos del capital y del trabajo en la relación laboral y de conformidad con sus medios para contar con un lugar de trabajo agradable y sin conflictos; ello bajo el control del Reglamento de Interior del Trabajo.
4. Registrar a través de un protocolo por parte de las autoridades laborales toda la información que permita la determinación de los lugares y de las áreas de producción en donde se generan la mayor cantidad de conflictos laborales en



Guatemala, las cuales no permiten la existencia de relaciones laborales pacíficas en el país.

5. Exponer por parte del Gobierno de Guatemala a la población en general, la importancia de que los patronos y trabajadores cumplan a cabalidad con la normativa laboral del país, para así evitar la conflictividad en la relación de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- BERNAL GUTIÉRREZ, Rafael. **El arbitraje en Guatemala.** Apoyo a la justicia. Guatemala: Ed. CENAC, 2000, págs. 20-22.
- BRICEÑO SIERRA, Humberto. **El arbitraje en el derecho privado.** México, D.F: Ed Santander, 1963, págs. 13-15.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Mario. **Compendio de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliastas, 2000, págs. 310-385.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliastas, 2001, págs. 250-282
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000, págs. 322-333.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed Orión, 1998, págs. 15-22.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1989, pág. 12-22.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho.** Madrid, España: Ed. Aguilar, 1986, págs. 32-45.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996, págs. 17-62.



MONTOYA, Ulises. **Arbitraje comercial**. México: Ed. Deviche, 1998, págs. 14-18

REDENTI, Pablo. **El compromiso y la cláusula compromisoria**. Argentina: Ed. Tecnos, 1961, págs. 3-9.

TRAVIESO, Juan Antonio. **Derechos humanos y derecho internacional**. Argentina: Ed. Heliastas, 2002. págs. 5-14.

Legislación:

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

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