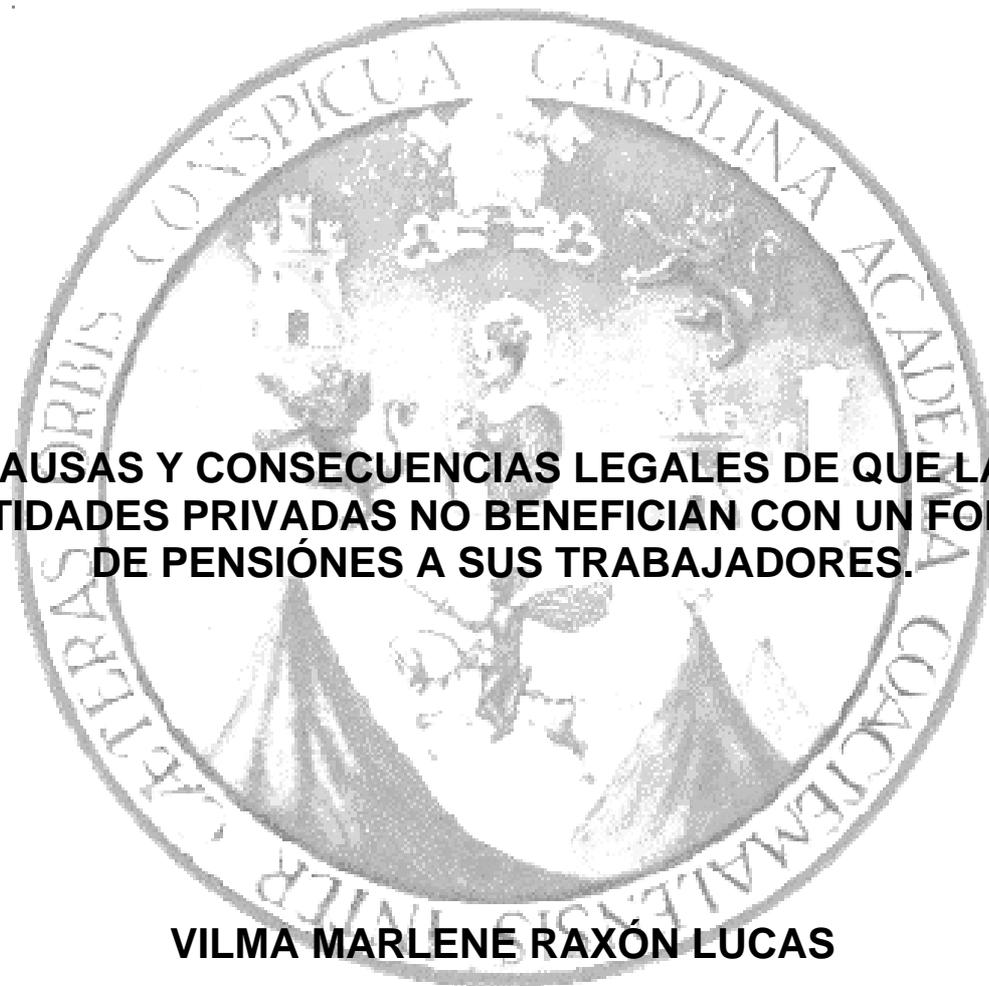


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIA JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, wearing a crown and holding a book. The figure is surrounded by a circular border containing Latin text. The text is arranged in two lines: the top line reads "LETTERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA" and the bottom line reads "COACQUEMALLENTER".

**CAUSAS Y CONSECUENCIAS LEGALES DE QUE LAS  
ENTIDADES PRIVADAS NO BENEFICIAN CON UN FONDO  
DE PENSIONES A SUS TRABAJADORES.**

**VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS**

**GUATEMALA, MAYO DE 2007**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**FACULTAD DE CIENCIA JURÍDICAS Y SOCIALES**

**CAUSAS Y CONSECUENCIAS LEGALES DE QUE LAS ENTIDADES  
PRIVADAS NO BENEFICIAN CON UN FONDO DE PENSIONES A SUS  
TRABAJADORES.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, mayo de 2007**

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. Cesar Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO  
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

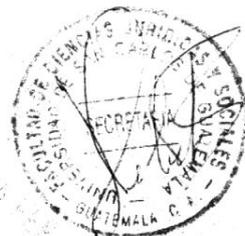
Presidente: Lic. Rosa María Ramírez Soto  
Vocal: Lic. Rafael Morales Solares  
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

**Segunda Fase**

Presidente: Lic. Crista Ruíz de Juárez  
Vocal: Lic. Ronald David Ortiz  
Secretario: Lic. Natanael Portillo Orellana

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. Edgar Armindo Castillo Ayala*  
*Oficina Jurídica Profesional*  
*13-62 zona 1. Teléfono 22327936*



Guatemala, veinticuatro de enero de 2007.

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

Licenciado Castillo Lutín:

En el cumplimiento a la resolución emitida por esa Unidad de Asesoría de Tesis de fecha catorce de marzo del presente año, en la que se me nombró como asesor de tesis de la Bachiller **VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS** quien se identifica con número de carné 199116918 sobre el tema intitulado “ **CAUSAS Y CONSECUENCIAS LEGALES DE QUE LAS ENTIDADES PRIVADAS NO BENEFICIAN CON UN FONDO DE PENSIONES A SUS TRABAJADORES** ”, por lo que al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

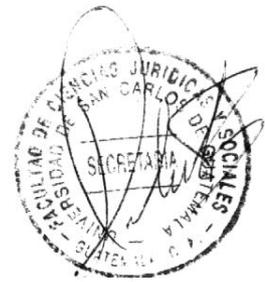
El tema objeto de estudio por parte de la Bachiller Vilma Marlene Raxón Lucas, se adecuó a las normas reglamentarias exigidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ya que fueron atendidas las observaciones pertinentes. Es de suma importancia el tema tratado por la Bachiller en materia de derecho laboral puesto que como lo manifiesta existe la necesidad de la creación de un fondo de pensiones para las trabajadores de entidades privadas, en virtud de que estos se encuentran desprotegidos.

Sobre el contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas así como la redacción me permito **OPINAR FAVORABLEMENTE**, por lo que considero que el trabajo de tesis puede ser sometido a su revisión y posterior aprobación.

Deferentemente,

Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 6620

Edgar Armindo Castillo Ayala  
Abogado y Notario



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiuno de febrero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS**, Intitulado: **“CAUSAS Y CONSECUENCIAS LEGALES DE QUE LAS ENTIDADES PRIVADAS NO BENEFICIAN CON UN FONDO DE PENSIONES A SUS TRABAJADORES”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



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

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802  
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL  
DE ESPECIALIDADES



Guatemala, 08 de marzo del año 2007.

Licenciado: Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con la providencia de esa unidad, fechada el veintiuno de febrero del año dos mil siete; en la que se me nombro como revisor del trabajo de tesis, de la estudiante: **VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS**, intitulado "**CAUSAS Y CONSECUENCIAS LEGALES DE QUE LAS ENTIDADES PRIVADAS NO BENEFICIAN CON UN FONDO DE PENSIONES A SUS TRABAJADORES**".

De la revisión solicitada, se establece lo siguiente:

- a.) Procedí a revisar el trabajo ya singularizado compartiendo con el asesor la importancia que el tema reviste y es importante tomar en cuenta lo expresado por la sustentante en el cual indica que con relación a la falta de el beneficio del fondo de pensiones para los trabajadores de la iniciativa privada, causa un vacío que debería de ser analizado detenidamente por las autoridades de trabajo, tomando en cuenta de que el Estado otorga a sus trabajadores una pensión denominada jubilación; y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social también beneficia a los trabajadores que han cotizado con sus cuotas el programa de Invalidez, Vejez o Sobrevivencia (IVS) por lo que siendo la fuerza laboral factor importante en el desarrollo económico debiera legislarse la obligación para las empresas del sector privado de otorgar una pensión al final de su vida laboral.
- b.) Es opinión del suscrito que el presente trabajo fue abordado con detenimiento y consultado la sustentante toda la documentación que existe, al respecto.

Por lo expuesto considero que el trabajo presentado por la estudiante **Raxón Lucas**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que Emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo pueda ser discutido en el EXAMEN PUBLICO correspondiente.

Sin otro particular me es grato suscribirme del señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

  
Héctor David España Pinetta  
ABOGADO Y NOTARIO

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



## DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y

SOCIALES Guatemala, veinticinco de abril del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VILMA MARLENE RAXÓN LUCAS. Titled "CAUSAS Y CONSECUENCIAS LEGALES DE QUE LAS ENTIDADES PRIVADAS NO BENEFICIAN CON UN FONDO DE PENSIONES A SUS TRABAJADORES" Artículo 31 Y 21 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MT/CL/SH



## DEDICATORIA

A Dios: Padre celestial que cada segundo de mi vida me iluminó, me dio la paciencia necesaria para poder alcanzar mi sueño en el momento justo.

A San Judas Tadeo: Santo apóstol que me ayudo en los momentos difíciles, gracias por los favores concedidos.

A mi madre

Valentina

Lucas Ulin: Gracias por darme la luz de la vida, por su apoyo incondicional, su ejemplo de lucha, y de entrega para alcanzar el éxito deseado. Que este momento sea una humilde recompensa por todo su esfuerzo, sacrificio y espera. Que Dios me la bendiga, la quiero mucho.

A mi esposo:

Carlos Saquic: Papito gracias por tu amor, tu apoyo, comprensión en todo momento para poder alcanzar mi meta, te amo.

A mis princesas:

Fatima Lourdes Mamita linda, gracias por tu comprensión y el amor que veía en tus ojitos para seguir adelante y no desmayar y ser mi motivación.

Lucia Valentina      Gordita linda por ser mi motivación y terminar lo que ya había empezado.

A mi hermano:      Todo lo que uno quiere en la vida lo logra con esfuerzo dedicación y oración piensa siempre que Dios es el que edifica nuestra vida.

A mis amigos:      Con cariño.

En especial a:      Paola, Sandy, Alejandra, Iris, Dayra, por los momentos compartidos y que ustedes son parte de mi éxito, gracias.

A:                      Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:                      La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Por brindarme los conocimientos en sus aulas.

Y a usted:            Por estar hoy conmigo

# ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	(i)
-------------------	-----

## CAPÍTULO I

1. Derechos de las Personas.....	1
1.1 Derechos de las personas.....	1
1.1.1 Principales derechos humanos.....	2
1.1.2 Derechos civiles y políticos.....	7
1.1.3 Derechos económicos y sociales.....	11

## CAPÍTULO II

2. Trabajo	
2.1 Concepto.....	13
2.1.1 Definición.....	13
2.1.2 Terminología.....	13
2.1.3 Naturaleza jurídica.....	14
2.1.4 Caracteres.....	15
2.1.5 Relación con otras disciplinas.....	19
2.1.6 Importancia económica social.....	25
2.1.7 Importancia político social.....	26
2.2 Derecho al trabajo.....	26
2.3 Derechos sociales mínimos en la legislación de trabajo.....	28
2.4 El Derecho de trabajo como ente tutelar.....	40

	Pág.
2.4.1 Razón de ser de la tutelaridad.....	41
2.4.2. Evolución del concepto.....	41
2.4.3 Aplicación del principio.....	43
2.5 Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	45

### **CAPÍTULO III**

3. Pensión.....	47
3.1 Que es pensión.....	48
3.2 Clases de pensión.....	49
3.3 Pensión que otorga el Estado.....	52
3.4 Pensión que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	53
3.5 Crisis de pensión a nivel mundial.....	54

### **CAPÍTULO IV**

4. Necesidad de la creación de un fondo de pensión para los trabajadores de las entidades privadas.....	63
4.1 Aspectos considerativos.....	63
4.2 Realidad laboral en Guatemala.....	71
4.3 Derechos laborales que las entidades privadas le otorgan a sus trabajadores.....	79
4.4 Beneficios que otorgan al momento de concluir su relación laboral o su tiempo productivo.....	81

4.5 Beneficios que traería la creación de una pensión para los trabajadores de la iniciativa privada.....	82
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

## INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo es una de las disciplinas más jóvenes del derecho en general. En Guatemala nació con la emisión del código de trabajo llegando a beneficiar realmente a los trabajadores ya que anteriormente solo existían algunas normas que regulaban, lo cual se convertía en letra muerta. Nuestra literatura es también bastante pobre, lo cual no nos permite tener un mayor conocimiento sobre los diversos temas laborales.

En el capítulo uno se da a conocer los derechos de las personas, los principales derechos humanos que todas las personas tenemos a nivel mundial y cada uno de los países, los derechos civiles y políticos y los derechos económicos y sociales y se realiza un análisis acerca de la situación de los trabajadores, sobre la manera en que les son violentados sus derechos y la lamentable situación en la cual muchos de ellos terminan su vida. Así como la gran cantidad de derechos que poseen y todos los derechos que han sido reconocidos por Guatemala a través de la emisión de leyes y la ratificación de tratados internacionales de trabajo, sin embargo en su gran mayoría no se cumplen; asimismo, se elabora una referencia sobre los derechos con los que cuenta todo ser humano, y sobre las instituciones que se encargan de verificar su cumplimiento, las cuales han sido autoras de leyes y tratados internacionales.

En el capítulo dos se da a conocer el concepto de el trabajo, así como lo que es el derecho al trabajo y los derechos mínimos en la legislación de trabajo, y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Se realiza un estudio acerca del derecho de trabajo su surgimiento, definiciones fundamentales, los principios principales en los cuales se encuentra fundamentado este derecho, así, como su relación con otras ramas las cuales dan subimiento al mismo, mediante el cual nos damos cuenta que lamentablemente es un derecho el cual aun falta mucho que regular para obtener una mayor protección a la clase trabajadora guatemalteca, se analiza también los derechos mínimos que tienen en materia de trabajo los cuales a pesar de ser bastantes son muy pocos los cuales se cumplen.

En el capítulo tres se define que es una pensión, la clases de pensión existentes y las cuales el estado presta a sus trabajadores así como la del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y se dan a conocer los aspectos por los cuales seria de gran beneficio para los trabajadores de la iniciativa privada el recibir una pensión cuando estos decidieran retirarse de sus trabajos.

En el capítulo cuatro se desarrolla la importancia de establecer que los trabajadores necesitan una pensión con la cual sostenerse cuando ya no les sea posible trabajar, se

debe establecer luego de que periodo de años de trabajo se les otorgaría y en que proporción según el tiempo desempeñado.

El método deductivo es utilizado en los primeros capítulos a hacer el estudio amplio de los derechos de los trabajadores, así como en el estudio del derecho de trabajo. El método inductivo - analítico, se utilizó al momento de realizar el estudio de la legislación guatemalteca de los trabajadores guatemaltecos. El método de síntesis fue utilizado al momento de realizar las conclusiones de la presente investigación.

Las técnicas utilizadas son las fuentes directas al realizar el análisis de las leyes que protegen a los trabajadores. Y la realización de encuestas a personas que se desenvuelven en el campo de protección a las personas de la tercera edad, las entrevistas para conocer los puntos de vista de las autoridades o de personas a cargo de personas de tercera edad. Y fuentes indirectas como las técnicas bibliográficas de análisis y de contenido.

## CAPÍTULO I

### 1. Derechos de las personas

#### 1.1 Derechos de las personas

Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución adoptada por unanimidad en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de esta declaración, compuesta por 30 Artículos, es promover y potenciar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Dicha declaración proclama los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales del hombre, los cuales sólo se ven limitados por el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás, así como por los requisitos de moralidad, orden público y bienestar general.

Entre los derechos citados por la declaración se encuentran el derecho a la vida, la libertad, a la seguridad personal; a no ser víctima de una detención arbitraria; a un proceso judicial justo; a la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario; a la no invasión de la vida privada y de la correspondencia personal; a la libertad de movimiento y residencia; al asilo político; a la nacionalidad; a la propiedad; a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de opinión y de expresión; a asociarse, a formar una asamblea pacífica y a la participación en el gobierno; a la seguridad social, al trabajo, al descanso y a un nivel de vida adecuado para la salud y

el bienestar; a la educación y la participación en la vida social de su comunidad. La declaración fue concebida como parte primera de un proyecto de ley internacional sobre los derechos del hombre.

La Comisión de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas dirigió sus esfuerzos hacia la incorporación de los principios más fundamentales de la declaración en varios acuerdos internacionales.

En 1955 la Asamblea General autorizó dos pactos de derechos humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

#### 1.1.1 Principales derechos humanos

Los derechos humanos están muy relacionados entre sí. Hay varias clasificaciones de derechos humanos. En algunos casos se habla de derechos individuales y de derechos colectivos, es decir los derechos que posee cada persona y los que poseen un grupo de personas.

A continuación se incluye una lista de algunos derechos humanos:

- Derecho a una vida digna.

Por consiguiente, a la seguridad, integridad de la persona; derecho al trabajo por que además de tener una vida natural debemos mantenerla y conservarla, lo cual se hace socialmente por medio del trabajo; derecho a la seguridad personal; derecho a un ambiente sano que permita el pleno desarrollo de nuestra vida.

- Derecho a la libertad.

Es entendido como hacer aquello que la ley no prohíbe: derecho a la locomoción, expresión, asociación, religión y otros.

- Derecho a la igualdad.

Ante la ley, ante el sistema social, debe obtener lo que es posible mediante el esfuerzo propio, sin discriminación de ninguna naturaleza.

Puede ser definido para la Ley como el principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.

- Derecho a la propiedad.

Incluidos: derecho a la libertad de comercio e industria, derecho intelectual de autor inventor, derecho a la protección estatal de la propiedad privada, derecho a la protección del patrimonio nacional en este caso, propiedad pública, derecho a la inviolabilidad del lugar de domicilio y la correspondencia.

- Derecho a la educación y a la cultura.

Este derecho implica el derecho a la educación; el derecho al acceso al arte, folklore y artesanías nacionales; derecho a la expresión creadora; derecho a recibir enseñanza en forma bilingüe; derecho a la protección de la cultura hábitos propios, propia identidad. Derecho a la educación sin discriminación. Derecho a la educación inicial, pública y gratuita. Derecho a la promoción y el reconocimiento de ciencia y tecnología, derecho a la educación universitaria, nacional y privada.

- Derecho a la salud.

Derecho a atención médico - hospitalaria adecuada, pública y gratuita. Derecho a la seguridad social. Derecho a la calidad de los productos de consumo básico incluida la protección estatal. Obviamente el derecho a la vida y el derecho un ambiente sano tienen íntima conexión con el derecho a la salud.

- Derechos laborales.

Aunque el derecho al trabajo ya fue mencionado dentro del derecho a la vida, se creara este apartado señalando logros del derecho laboral, lo que incluída: derecho a la libre elección del trabajo; derecho un trabajo formado por principios de justicia social: trato digno, igualdad de oportunidades, salario adecuado, instalaciones sanitarias. Derecho a logros normados por la ley: vacaciones, aguinaldo, indemnización, seguridad social, días de asuetos libres y pagados, jornada nocturna con doble pago, trato especial a mujeres y niños; derecho a la sindicalización y normas pertinentes, paros, huelgas, pactos colectivos, etc. derecho a la irrenunciabilidad de derechos laborales. Derecho a optar cargos públicos y a un régimen especial para trabajadores del estado.

- Derecho a la familia y a su protección.

Este derecho es tal vez uno de los más bastos incluiría el derecho de contraer matrimonio o a unirse de hecho, a la igualdad de los cónyuges y de los hijos, el derecho a la maternidad, el derecho a la adopción, el derecho a la planificación familiar: cantidad de hijos, espacios de tiempo entre hijos, derecho a la protección de menores y ancianos que pueden señalarse como logros que se esperan del Estado pero claramente tienen que ver con la familia, derecho a la protección familiar.

- Derechos ante la ley.

Ser tratado como persona autónoma, libre, digna, igual ante la ley y ante las oportunidades sociales. Derecho a no ser condenado ni encarcelado sin previo juicio, en el que debe contarse con abogado defensor, si es necesario por cuenta del Estado, a debido interrogatorio judicial y proceso, derecho a la petición y acción y derecho a otros procesos o trámites propios del sistema legal. Incluiría todo derecho laboral, derecho civil, derecho penal, derecho de familia, derecho fiscal.

- Derechos ante el Estado.

Lo que podría llamarse, muy generalmente derechos civiles, con la idea de que un ciudadano no espera del Estado, porque así lo dicta la Constitución, la garantía de poder desarrollarse plenamente como persona. En un adecuado grupo social, se trabaja, se adquiere educación, se vota para elegir autoridades, para obtener bienes, para poder realizarse como persona y para tener gobiernos adecuados velen por la felicidad y la seguridad de las personas.

Pero si no se trabaja, no se puede exigir al Estado que proporcione alimentos, ropa, si no se vota no se puede obtener un adecuado nivel social no podemos esperar que el Estado nos nivele. De aquí que no quepa esperar del Estado que conceda propiedades a todos, de trabajo a todos, o que eduque a todos.

Lo que cabe esperar del Estado es que vele porque imperen acciones socioeconómicas justas, donde con igualdad de oportunidades, todos los habitantes puedan realizarse como persona digna. Y si el Estado no cumple con tal sistema de cosas se mantenga todo ciudadano tiene derecho a exigir, a protestar a revelarse pero lo importante nuevamente no es esperar todo de un Estado paternalista, si nosotros no aportamos nada, ni tratamos de realizarnos como personas. En un sistema de cooperación entre Estado y habitantes, siempre habrá trabajo, buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad y acceso a la superación cultural. En sistemas de opresión estatal o en sistema de indiferencia ciudadana no puede prosperar ni hallar lugar la justicia social.

#### 1.1.2 Derechos civiles y políticos

El período denominado la primera generación de los derechos humanos abarcan, según nuestro criterio, desde la promulgación de la ley de hábeas corpus en Inglaterra en el año en 1679 hasta 1917 y tiene como característica esencial la de referirse a los derechos humanos individuales, elevados de la categoría de normas constitucionales. Tres características se señalan a estos derechos: en primer lugar, imponen un deber de abstención a los Estados. El Estado se limita a respetarlos y a garantizar esos derechos. Los titulares de esos derechos serán en el caso de los civiles, el ser humano en general, y en los políticos, esta determinada por los derechos nacionales. Como tercera características se señalan que los derechos civiles y políticos

son reclamables, salvo en circunstancia emergencia, en todo momento y lugar, y no están sujetos a variación de factores sociales políticos.<sup>1</sup>

Así se recogen bajo la denominación de derechos de primera generación todos aquellos derechos individuales que se discutieron en Europa y Norteamérica durante los siglos XVIII y XIX. Su respaldo ideológico esta formado por las teorías de la ilustración por las revoluciones burguesas y por las guerras de dependencia se iniciaron como demanda de reconocimiento y respeto por la dignidad de los ciudadanos y por su derecho de participar activamente en la vida política de los diferentes Estados, tanto en Europa como en Norteamérica con su reflejo posterior los países latinoamericanos. La demanda aquí es por el respeto a la vida, a la integridad personal, a la libertad individual, al debido proceso, al hábeas corpus, etc.

Esta primera generación de derechos encuentra su pleno reconocimiento en el pacto internacional de los derechos civiles y políticos sancionados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y en vigor desde 1976.

La Constitución reconoce tanto los derechos individuales como los derechos sociales y los derechos civiles y políticos. Entre los primeros se encuentran el derecho a la vida, la integridad física, la seguridad, la igualdad y la libertad. Asimismo consagra la libertad de pensamiento, de religión, de asociación y el libre desplazamiento.

---

<sup>1</sup> Zenteno Barillas, Julio Cesar, **Introducción al estudio del los derechos humanos**, págs. 5 y 6

Entre las garantías procesales establece el principio de legalidad, el principio de presunción de inocencia, el derecho a un proceso justo, el recurso de exhibición personal y el proceso de amparo; también prevé el derecho de asilo, de petición, de reunión y manifestación y la inviolabilidad de correspondencia y de vivienda.

Entre los derechos sociales reconoce el derecho a la educación, la cultura, la salud y el trabajo. Por último, se encuentra consagrado el derecho de elegir y ser electo.

Un gobierno democrático esta constituido por un grupo de personas a quienes el pueblo mediante el voto les ha confiado en forma temporal responsabilidad de conducir al Estado. El gobierno debe representar los deseos e intereses de todos los miembros de la sociedad.

Dentro de los principales derechos civiles tenemos:

- Derecho a conocer los gastos y actos administrativos públicos;
- Derecho al acceso de archivos y registros públicos;
- Derecho a no comparecer ante jueces autoridades, si somos citados por medio de citaciones indebidas;
- Derecho al establecimiento de instituciones económicas y de previsión social;
- Derecho a que el Estado promueva el desarrollo económico de la nación;

- Derecho a la justicia social: a regímenes económicos sociales basados en la justicia;
- Derecho a que el Estado vele por los recursos naturales;
- Derecho al fomento estatal de vivienda popular;
- Derecho al fomento de desarrollo rural;
- Derecho de optar a cargos públicos;
- Derecho de elegir y ser electo;
- Derecho de participación política;
- Derecho a hacer lo que la ley no prohíbe;
- Derecho a no ser detenido sin orden de autoridad competente; nadie puede ser condenado sin haber sido citado oído y vencido en juicio legal;
- Derecho a la libre locomoción, dentro y fuera del país;
- Derecho a no ser repatriado;
- Derecho de petición a las autoridades públicas;
- Derecho de reunión y manifestación pública;
- Derecho de asociación para promover y proteger intereses de la vida humana;
- Derecho a la libre emisión del pensamiento, sin censura, con apego a la moral y respetar la ley;
- Derecho a la libertad de culto religioso;
- Derecho de tener armas en el hogar, para defensa del mismo, y derecho a portar armas según las regulaciones de la ley, para defensa de la vida y bienes;
- Derecho a que el Estado proteja a la propiedad privada;

- Derecho a usar libremente la propiedad;
- Derecho de ser previamente indemnizados si la propiedad es expropiada por motivo de utilidad pública;
- derecho a la paz la seguridad y la protección de la persona humana a través de las autoridades civiles y militares;
- Derecho a la responsabilidad civil de autoridades;
- Derecho a la resistencia legítima para proteger derechos y garantías constitucionales

### 1.1.3 Derechos económicos y sociales

En la segunda mitad del siglo XIX, producto de las contradicciones que genera el capitalismo, se desarrollan las corrientes filosóficas que se oponen al liberalismo al racionalismo y el individualismo, y, producto de ellos toman forma de las ideas socialistas que imprimen un avance al campo de los derechos humanos, por ejemplo: en 1882, León XIII preocupados por el problema social designó en Roma para estudiar a fondo un comité encargado de profundizar las cuestiones que interesan a los trabajadores.<sup>2</sup>

Así se producen la carta encíclica *Rerum Novarum* de León XIII sobre la condición de los obreros, el capital y el trabajo que advertía sobre la miserable

---

<sup>2</sup> **Ibid**, pág. 6.

situación de los obreros, las condiciones insalubres en que desarrollaban sus labores, el trabajo de los niños y de las mujeres, la necesidad de un justo salario y de limitar las extenuantes jornadas de trabajo.

Entre las constituciones que se consideran como modelo paradigmáticos del denominado constitucionalismo social y de la nueva generación de los derechos humanos podemos mencionar:

La Constitución de Querétaro (México 1917) concreción de la revolución de 1910.

La Constitución de la República Socialista Soviética Federada de Rusia (1918), la concreción de la revolución de octubre de 1917.

La constitución de Weimar (Alemania 1919) concreción de la revolución de 1918.

Así mientras los derechos de la primera generación protegían el individuo frente al poder del Estado político, ahora se pasa a exigir cierta intervención del mismo para garantizar a los ciudadanos los bienes sociales básicos a fin de alcanzar un nivel de vida aceptable para todos.

El derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a la seguridad social, y otros informan este nivel de demandas. En éstos derechos encaman a su vez las reivindicaciones propias de las luchas obreras de los últimos 200 años. Su reconocimiento expreso sea consignado en el pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y en vigor desde 1976.

## CAPÍTULO II

### 2. Trabajo

#### 2.1 Concepto.

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

##### 2.1.1 Definición.

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

##### 2.1.2 Terminología.

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

### 2.1.3 Naturaleza jurídica.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incolumne la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta.

Ya que lo integrado de modo inescindible instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

#### 2.1.4 Caracteres.

En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica.

Los enunciaremos del modo siguiente:

- Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo.

Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

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

- Es una rama jurídica autónoma

Porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.

- Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social.

Para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

- Está destinado a superar la lucha de clases.

El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.

- Tiende a la unificación internacional y a la codificación.

Débese a razones Predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

- Las leyes del trabajo son de orden público.

Parar precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

- Autonomía.

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la Ciencia jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

- Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.
  
- Autonomía jurídica: El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene: Principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
  
- Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.
  
- Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empendedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.
  
- Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del Derecho laboral.

### 2.1.5 Relación Con Otras Disciplinas.

No puede sobrevivir solo, necesita de otra ciencia especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del Derecho Público y Privado.

- Derecho Público y Privado.

El Derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del Derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

- Derecho Constitucional.

Principios y normas de la Constitución Nacional en materia de trabajo. Dicha rama del Derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo Derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país.

Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

- Derecho Político.

El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno.

Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la Política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social.

El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

- Derecho Administrativo.

La rama del Derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos. En opinión de ilustrados especialistas, el Derecho administrativo es la dinámica del Derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

- Derecho Penal

Como sistema positivo, el Derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el Derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del Derecho penal.

- Derecho Procesal.

Como rama del Derecho positivo, el Derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del Derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada Derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo Derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

- Derecho Civil.

El Derecho civil o Derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el Derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

- Derecho Mercantil.

El Derecho comercial o mercantil, como rama del Derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio.

En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen. Dicha rama del Derecho privado tiene vinculaciones con el Derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

- Derecho Internacional Público.

El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

- Derecho Internacional Privado.

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

#### 2.1.6 Importancia económica social.

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población

que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

#### 2.1.7 Importancia Político Social.

El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

### 2.2 Derecho al trabajo

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El derecho del trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo. El derecho del trabajo para Guillermo Cabanellas, Mario De La Cueva y Alberto Briseño.

- Para Guillermo Cabanellas; Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.

- Para Mario de la Cueva; Señala que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

- Para Alberto Briseño; Refiere que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

### 2.3 Derechos sociales mínimos en la legislación de trabajo

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos susceptibles de ser superados. Por lo mismo al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta de entender que esta debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre este mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula. Dicho en otras palabras las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley o adquiridas por pacto colectivo o costumbre. Las vacaciones son, en esta fecha, de quince días como mínimo; los días de asueto mínimos son los señalados en la ley; el salario base es el mínimo, para fijar un nuevo salario; el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario, etc. En algunas instituciones el mínimo debe interpretarse en sentido inverso: la jornada de trabajo máxima es de cuarenta y cuatro horas diurnas semanales. En el caso concreto de las ventajas económicas la fijación de un treinta por ciento del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar algunas serias discrepancias, pues algunos suponen que puede pactarse en contrario de un porcentaje menor de ese treinta por ciento es en sí un mínimo cuya reducción de vendrían nula.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 establece los derechos mínimos en la legislación de trabajo lo cual relacionaremos con algunos artículos del código de trabajo:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador ya su familia una existencia digna;

El Código de trabajo es Artículo 103 establece "todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo de cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia."

Podamos entender entonces que este derecho consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

La idea de una existencia decorosa, la finalidad del Derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso. Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la

cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

Respecto a este derecho todo horario de trabajo efectivamente desempeñado por el trabajador debe ser retribuido a excepción los casos en que la ley establece lo contrario, por ejemplo el código de trabajo establece en su Artículo 121 en el segundo párrafo "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 imputables."

- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; el Artículo 89 del Código de Trabajo en su párrafo segundo establece "a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria."

- 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 30% de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos aún presionó mayor de su costo; el artículo 90 del código de trabajo establece el salario debe pagarse exclusivamente moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones a cualquier otro sino representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que proceden o comprender la entrega de vales fichas una otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que el vencimiento de cada periodo de pago de el patrono cambie el equivalente exacto de unos otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores los trabajadores campesinos elaboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden recibir el pago de su salario, hasta en un 30 por ciento del importe total de este como máximun, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediatos o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

- 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 la protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse aparte el salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

El código de trabajo en su artículo 103 segundo párrafo establece "dicho salario debe fijarse periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Es la fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurnas 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 de pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, y 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 deberse 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 y cuarenta y dos en jornada mixta tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

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

El Código de trabajo establece en los siguientes artículos

Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.

Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

Artículo 118. La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los

correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.

Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

- 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;

El Artículo 126 del código de trabajo establece: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.”

- 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 de 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 del trabajo;

El código de trabajo estable en su artículo 130 “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

- 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;

- 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;

El código de trabajo establece en su artículo 147 “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.”

- 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.
  
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
  
- 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;

- 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.

- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- 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;

- 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.

- 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;

- 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;

- 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.

#### 2.4 El derecho de trabajo como ente tutelar

La protección del trabajador ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre, de menores de edad, contra los bajísimos salarios. De este primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que en un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

#### 2.4.1 Razón de ser de la tutelaridad.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad "trata de compensar la desigualdad económica entre estos (los trabajadores), otorgando les una protección jurídica preferente", y más adelante señala que "el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación" (considerando del código de trabajo). Lo anterior nos da a entender que el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. A contrario sentido no habría igualdad por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerará fuerte. Por lo mismo, este derecho no vendría ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que, además de ser diferente los intereses de las partes, deben también ser contenciosos, que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

En sentido contrario se han presentado otras corrientes, que propugnan por una cooperación o entendimiento, tal es el caso de la corriente solidarista o la que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica. En este tema se manifiestan las diferentes concepciones que se tienen el derecho laboral. Por lo mismo existen posiciones muy dispares. En un extremo algunos autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario de la Cueva, Manuel Trueba Urbina).

Frente a ellos otro sector señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social; considero que está afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es enseñar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico entre cada uno se ubique.

#### 2.4.2. Evolución del concepto.

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacar que las motivaciones de esta intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores encontraban hace 200 años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc. obliga a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considera una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus tasas primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día los trabajadores en términos generales, han superado con mucho los estadios en que se encontraban hace 100 años.

Cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad esta perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

#### 2.4.3 Aplicación del principio.

La tutelaridad es un principio que sustentan toda la rama de esta disciplina. Sin embargo cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el derecho colectivo el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta si llega a cuestionar la aplicabilidad del principio de irresponsabilidad de los derechos ya que en cierta medida delimitada la libre negociación. En lo colectivo se da el caso curioso en algunos países, sobre todo europeos, de que en los grandes conflictos colectivos los propios trabajadores rechazan la intervención estatal interfieren que se andan en las fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara la libre juego de las presiones.

Es en el derecho individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina. Una revista a sus diferentes instituciones, pondrá en evidencia el proteccionismo en cada una de ellas se refleja: a limitar la jornada de ocho horas diarias o 44 a la semana esta protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de 15 días de vacaciones o señalar los mínimos en los días de descanso prenatal y posnatal.

También las normas procesales están imbuida de este espíritu protector. Por ello tanto normas objetivas como adjetivas son favorables al trabajador. Ahora bien si las normas objetivas de brinda en el trabajador un derecho preferente, este, al presentarse ante un tribunal goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilara el proceso. Se reclama una neutralidad procesal habida cuenta que al situarse en esta, los derechos de los trabajadores ya traen en amparo de la tutelaridad.

En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador; la declaración del concepto.

En virtud del llamado impulso de oficio el juez tiene hacer una especie de ascensor del trabajador en cuanto al lesionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

La inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador, ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su dicho ante el tribunal pero no necesita proponer nuevas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

La declaración de confesión o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (la declaración de partes) como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrón o no llega la hora exacta a la primera audiencia se le debe declarar confesión en las siguientes 48 horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuera del trabajador quien y asistiera a la audiencia, se le puede declarar confesión respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso.

## 2.5 Irrenunciabilidad de los derechos laborales

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador.

De aquí se deriva del principio de irrenunciabilidad: "son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento" artículo 106 de la constitución.

Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo o sea que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

## CAPÍTULO III

### 3. Pensión

#### 3.1 Que es pensión

Cantidad periódica (corrientemente mensual o anual) que se asigna una persona por méritos o servicios propios o extraños, o bien por pura gracia del que la concede. Esta definición, que da la academia de la lengua, resulta deficiente, porque todas las pensiones a que no se tiene un derecho legalmente establecido son concedidas por pura gracia, aún cuando con ellas se trate recompensar méritos, o servicios propios o extraños. Por eso la distinción que corresponde hacer respecto a las pensiones deriva únicamente de que sean graciabiles o no graciabiles, y, dentro de las no graciabiles, según sean contributivas o no contributiva.

En cuanto a las pensiones graciabiles, son definidas como el derecho administrativo asistencial, de contenido alimentario, concedidos graciosamente por el congreso, por un periodo de terminado, en personas que reúnen las condiciones legales, mediante un acto formalmente legislativo.

En lo que se refiere a las pensiones no contributivas, son aquellas cuya formación no han contribuido ni los beneficiarios ni terceras personas, pero a las cuales se tiene un derecho legalmente establecido, lo que las diferencia de las graciabiles.

Generalmente, este tipo de pensiones del que reconocía el estado de sus servidores, tanto civiles como militares cuando llegaban a determinadas edades se pagaban un cargo al presupuesto de la nación, sin que ellos previamente se hubiesen efectuado a aquéllos ningún descuento de sus sueldos.

Finalmente, las pensiones contributivas son las que se forman mediante aportes de los beneficiarios o de éstos y sus empleadores y a veces también con los aportes del estado.

Tales pensiones contributivas son las que integran los regímenes jubilatorios y que se perciben por la edad o de la invalidez para el trabajo.

En el régimen de seguros, las rentas, ya sean vitalicios o temporales, tienen las características de las pensiones contributivas.

Pensión, en lo canónico, es el derecho a recibir frutos de un beneficio en vida de quien lo goza.

En el derecho romano, renta o alquiler de los asentamientos rurales urbanos. Casa de huéspedes contra cierta suma diaria semanas comenzó el alojamiento y comida.

### 3.2 Clases de pensión

- Pensión alimentaría

Esta clase de pensión es aquella que es conocida como la que determinados parientes tienen que pasar a otros para su subsistencia.

- Pensión Consensual

Renta o canon, en dinero o en especie, perpetuo o temporal sobre una finca.

- Pensión graciable

La cantidad de dinero mensual sin excepción casi, que el estado o una entidad pública concede a una persona o a sus derechohabientes, en virtud de méritos reales, servicios calificados a la causa pública, o por influencias positivas y basándose con pretexto. Curiosamente se denomina también, pensiones remuneratorias, aunque nada se retribuya en ocasiones, salvo remediar una necesidad o prodigar un favor.

- Incapacidad permanente

Se entiende por incapacidad permanente la situación del trabajador que presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan a quien las padece su capacidad laboral. Tienen derecho a la pensión extraordinaria los trabajadores o pensionistas que padecen esa alteración de la salud como consecuencia de un acto terrorista del cual no son responsables.

Existen varios tipos o grados de incapacidad permanente para la actividad profesional:

Incapacidad Permanente Total: la que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad Permanente Total "Cualificada": se define igual que la Incapacidad Permanente Total pero, por razones de edad, falta de preparación, circunstancias socio-laborales u otras similares, se presume la dificultad de obtener un empleo distinto al habitual.

Incapacidad Permanente Absoluta: la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Gran Invalidez: la situación del trabajador que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida.

#### Beneficiarios

Trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social, se encuentren o no en alta o situación asimilada a la de alta. No se exige período previo de cotización.

Pensionistas de cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Pensionistas: Será la base reguladora de la pensión que viniera disfrutando, actualizada conforme a la evolución del IPC desde el mes de determinación de dicha base hasta el segundo mes anterior al que se produjera el acto terrorista.

#### - Viudedad

Tiene derecho a la pensión extraordinaria de viudedad la persona que esté o hubiera estado casada con el/la trabajador/a, o pensionista, fallecido. En caso de dos o más beneficiarios, el derecho a la pensión es compartido por el cónyuge y/o ex-cónyuges en proporción al tiempo de convivencia con el causante de la pensión.

- Orfandad

El trabajador o pensionista fallecido es el causante de la pensión, en cualquiera de las siguientes situaciones: trabajadores afiliados, estén o no en alta o situación asimilada.

- A favor de familiares

La pensión extraordinaria en favor de familiares se reconoce a personas que tienen parentesco en línea directa con el/la trabajador/a o el pensionista fallecido. El fallecido es el causante de la pensión y los familiares en línea directa pueden ser: abuelos, padres, hermanos, hijos o nietos. Todos ellos deben cumplir determinadas condiciones para beneficiarse de la pensión.

### 3.3 Pensión que otorga el Estado

Es el régimen establecido en muchas legislaciones acerca de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos (según sean sistema adoptado), al llegar a una edad determinadas y variables según el país, en que se supone no pueden trabajar, o que han cumplido su deber social en la materia, aun cuando sin llegar a esta edad se invalidan para el trabajo, disfrutando una renta vitalicia (también variables según los diversos regimenes) que les permita atender a sus necesidades vitales.

Es muy corriente que la cuantía de la jubilación representa un porcentaje, más o menos elevado, de la retribución del actividad. El derecho de la jubilación se convierte en derecho de pensión a favor de algunos familiares del jubilado o de quien haya tenido el derecho a la jubilación. Es frecuente que en los régimen que limitan en derecho a los trabajadores, cuando éstos trabajan en cuenta ajena, el fondo para construir las jubilaciones y las pensiones esté formado por contribuciones de los beneficiarios y de sus patronos, en algunos países por las del estado, o sólo por las del afiliado cuando se trata de trabajadores independientes.

En Guatemala el Estado otorga a sus trabajadores, una pensión al terminar su tiempo productivo laboral, el cual es calculado según el tiempo que ellos han laborado dándoles proporcionalmente según la cantidad de años desempeñados. En los casos de invalidez se les otorga al cien por ciento de su salario como pensión.

#### 3.4 Pensión que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Tanto el trabajador como su familia deben de gozar de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, previamente el patrono debe de pagar la cuota patronal y trasladar los descuentos respectivos que hace a los trabajadores por concepto de IGSS; si por alguna razón incumpliera con esta obligación y el trabajador se viera en la necesidad de utilizar los servicios médicos en otro lugar, el patrono

deberá cubrir los gastos que se hicieren en otros centros de atención medica, así como el pago de la indemnización que debió haber hecho el IGSS.

El instituto guatemalteco de Seguridad Social otorga una pensión a sus beneficiarios luego de haber termina su tiempo de trabajo, aunque este económicamente es muy bajo, es de gran ayuda para los beneficiarios.

### 3.5 Crisis de pensiones a nivel mundial

Autoridades responsables de la política económica en los Estados Unidos, Europa y Asia lidian con la capacidad de pago, a largo plazo, de sus sistemas de pensiones, un nuevo informe del Banco Mundial revela que el crecimiento demográfico y las presiones económicas están obligando tanto a los países en desarrollo como a los desarrollados a acometer una reforma urgente de dichos sistemas. Según el informe, titulado *Old-Age Income Support in the Twenty-First Century: An International Perspective on Pensions and Reform*, la incorporación cada vez mayor de la mujer al trabajo en todo el mundo, el aumento de las tasas de divorcio, la aparición de nuevas modalidades de empleo en la economía mundial, la exacerbación de los déficit presupuestarios y el creciente número de personas de edad avanzada hacen ineludible la necesidad de reformar los sistemas de pensiones.

“Este informe muestra que, si bien en la mayoría de los países las reformas de los sistemas de pensiones vienen determinadas por problemas presupuestarios a corto plazo para mantener a flote el costoso sistema público, es igualmente importante incluir en el debate dificultades más importantes a largo plazo que se derivan del envejecimiento de la población y el cambio social en todo el mundo, junto con las modificaciones en nuestra economía mundial”, señala Robert Holzmann, director de la Unidad de Protección Social del Banco Mundial.

En el informe se propone un marco común para ayudar a los países a resolver sus problemas de pensiones, planteando la diversificación de los sistemas de pensiones en una combinación de elementos públicos para mantener los niveles de vida mínimos, así como elementos administrados y capitalizados a título privado. También se hace hincapié en la relación potencial entre la reforma de las pensiones y las condiciones que conducen al crecimiento y al desarrollo. Se indica que la mayoría de los planes públicos de pensiones no están diseñados para mantener los niveles de prestaciones actuales ante los importantes cambios demográficos y económicos de nuestro tiempo. Por consiguiente, para mantener a flote los sistemas vigentes será preciso recortar el gasto público en salud y educación o reducir radicalmente las pensiones de las generaciones futuras de personas mayores.

Según el informe, en muchos casos los gastos presupuestarios reales casi nunca se calculan de forma exhaustiva o transparente y, las más de las veces, los

planes de pensiones discrepan de los principios actuariales habituales en que se basan los sistemas de pensiones eficaces. El Banco, que ha participado en reformas de pensiones en más de 80 países y prestado ayuda financiera para las reformas a más de 60, señala que si no se resuelve este tipo de problemas, el resultado final podría ser la regresión del crecimiento económico y el aumento de la pobreza.

Holzmann sostiene que el hecho de mantener sistemas de pensiones inasequibles, con transferencias presupuestarias constantes, suele ser la causa principal de los déficit presupuestarios elevados y en aumento, los cuales a su vez pueden empeorar las perspectivas macroeconómicas de un país en período de crisis económica. El ejemplo reciente más drástico por el momento es el de Brasil en 1998, donde un déficit fiscal superior al 6% del PIB desencadenó una crisis justo después de las crisis financieras de Asia oriental y de Rusia. Dos tercios de ese déficit, aproximadamente el 4% del PIB, obedecían al gasto en pensiones.

Además, si las autoridades quieren minimizar el efecto desestabilizador de transferencias presupuestarias elevadas, deben recaudar más impuestos o efectuar recortes presupuestarios en otras partidas. Dada la dificultad para subir los impuestos, los gobiernos de muchos países en desarrollo prefieren reducir otros gastos sociales, por lo general los de salud y educación. Por ejemplo, el aumento de los costos de las pensiones de profesores jubilados redundará en una disminución del número de nuevos

efectivos que se contratan con un presupuesto de educación ya escaso de por sí. En otros casos, los maestros tienen que permanecer en nómina tras la edad de jubilación porque no hay suficientes recursos en los fondos para pagar sus pensiones, con lo cual no se puede contratar a nuevo personal docente.

Cambios en las sociedades y en las modalidades de empleo además del impulso económico para la reforma, se necesitan cambios profundos en las sociedades y el modo en que la población trabaja en la actualidad.

Más mujeres en la fuerza laboral. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en el mundo ha aumentado considerablemente en los últimos decenios, pero los sistemas de pensiones no se han ajustado a ese cambio.

La mayoría de ellos están diseñados para trabajadores con dedicación plena y sin interrupciones en su carrera, lo cual no refleja la experiencia de la mayoría de las mujeres, que a veces dejan el trabajo para ocuparse de los hijos, cobran salarios más bajos y suelen vivir más que sus esposos. En numerosos países, los matrimonios de por vida se están convirtiendo también en la excepción, en lugar de la norma. Por ejemplo, se cree que en muchos países de la OCDE las tasas de divorcio son tan elevadas que sólo perdurará el 50% de los matrimonios, de lo que se deriva un gran número de personas mayores que viven solas. Todas estas tendencias aumentan el riesgo de que la mujer se vea expuesta a la pobreza en la vejez, a menos que se adapten los sistemas de pensiones para atender sus necesidades.

Cambios en las modalidades de trabajo. Este cambio más reciente se refiere a la reducción del número de empleos a tiempo completo retribuidos y al aumento del trabajo a tiempo parcial, el trabajo por cuenta propia y el empleo temporal.

Esta tendencia puede atribuirse a la mundialización y sus presiones competitivas. Sea como fuere, esos trabajadores resultan desfavorecidos en muchos de los planes de pensiones actuales, que se basan en un modelo de empleo a tiempo completo. Será necesario ampliar los sistemas de pensiones para dar acceso y transferibilidad a las prestaciones de estos trabajadores del siglo XXI, o muchos se enfrentarán a la amenaza de una gran pobreza en su vejez.

Falta de cobertura de pensiones. Para las personas pobres y los trabajadores que entran y salen del sistema laboral estructurado, la cobertura de las pensiones en la mayoría de los países en desarrollo sigue siendo muy baja. Para mejorar la cobertura es necesario reformar un sistema que resulta oneroso e insostenible; pensar en la introducción de pensiones sociales si los pobres de mayor edad son más vulnerables que otros grupos en riesgo de la población, como los niños y las personas discapacitadas, y si su financiamiento puede garantizarse, e introducir o mejorar sistemas voluntarios y de capitalización que pueden resultar más idóneos para los trabajadores del sector no estructurado.

Aumento de la población de edad avanzada. La población de edad avanzada está aumentando rápidamente en el mundo como consecuencia de la mayor esperanza

de vida y la disminución de la tasa de fertilidad. Ello dará lugar a un crecimiento constante de la media de edad de la población mundial, un aumento del número de personas mayores (65 años o más) y un incremento más acentuado aún del número de personas de edad muy avanzada (85 o más), así como a una relación creciente entre el número de personas mayores (65 años o más) y la población en edad de trabajar (15 a 64 años).

Esta tendencia es más pronunciada en Europa y Japón, y menos pronunciada en África y Oriente Medio, pero es una realidad en casi todos los países y se está produciendo a un ritmo mucho mayor en los países en desarrollo que en los desarrollados. Mientras que casi el 60% de las personas de edad vive en los países en desarrollo, se calcula que ese porcentaje aumentará a 80% para 2050. Los países desarrollados se hicieron ricos antes de envejecer, pero los países en desarrollo están envejeciendo antes de hacerse ricos, aunque todos encaran desafíos profundos como consecuencia del envejecimiento de la población.

Esto tiene dos consecuencias. En primer lugar, los sistemas de pensiones que recaudan impuestos a una generación para proporcionar prestaciones a la anterior tendrán que ajustarse para hacer frente a la realidad de que las personas mayores son hoy más longevas de lo que se esperaba cuando se diseñaron esos sistemas. En segundo lugar, los sistemas de pensiones habrán de ser más flexibles para incentivar a los trabajadores de más edad y hacer que retrasen su jubilación con miras a

conservar una mano de obra suficiente para mantener el crecimiento. De ahí que resulte todavía más importante ofrecer un sistema eficaz de ingresos de jubilación a las personas mayores y evaluar cuidadosamente las interacciones, así como las sinergias, entre los recursos invertidos para alcanzar los objetivos de crecimiento (como el gasto en educación o en salud) y los fondos encauzados a aliviar la vulnerabilidad a la pobreza de grupos como los niños y las personas discapacitadas.

La reforma de los sistemas de pensiones en muy diversos países, desde Europa central y oriental hasta América latina y Asia, ha dado ya lugar a sistemas que proporcionarán cimientos sólidos para el crecimiento y la seguridad en el futuro. Los gobiernos de otras regiones han de aprender de esta experiencia para acometer reformas antes de que se vean abrumados por los costos fiscales y sociales de no haber actuado con la suficiente celeridad y exhaustividad.

Para una descripción completa del modo en que diversos países y regiones hacen frente al desafío de la reforma de los sistemas de pensiones. No existe una solución universal Según el nuevo informe del Banco, el decenio pasado ha puesto de relieve la importancia de los sistemas de pensiones para la estabilidad económica de los países y la seguridad de sus poblaciones, que envejecen.

La experiencia de las reformas en el último decenio ha demostrado también que no existe una solución universal, es decir, que los países pueden elegir distintas

combinaciones de elementos para establecer un sistema de pensiones eficaz atendiendo a sus propias circunstancias nacionales. Otro hecho observado es la permanente importancia de los dos objetivos de los sistemas de pensiones: reducir la pobreza y eliminar el riesgo de una abrupta disminución del nivel de vida tras la jubilación, por un lado, y el objetivo más amplio de proteger a los ancianos vulnerables contra crisis económicas y sociales, por otro.

Habida cuenta de estos objetivos, el Banco considera que la mejor solución a la reforma de las pensiones es el modelo denominado "de pilares múltiples", ya que resulta mucho más flexible y permite afrontar mejor los distintos riesgos previstos en el diseño de los sistemas de pensiones. El financiamiento anticipado y las Inversiones orientadas al mercado se consideran elementos clave de la mayoría de las reformas, pero los límites del financiamiento se ven también mucho más acentuados.

La estructura de pilares múltiples que se propone está constituida por una combinación de cinco elementos básicos: a) un "pilar cero" o no contributivo (en forma de renta básica o pensión social) que proporcione un nivel mínimo de protección; b) un sistema contributivo de "primer pilar" que esté vinculado a diversos niveles de ingresos y busque reemplazar parte de los mismos; c) un "segundo pilar" obligatorio que sería esencialmente una cuenta de ahorro individual, pero que podría establecerse de distintas maneras; d) un "tercer pilar" voluntario consistente en acuerdos que pueden adoptar muchas formas (individuales, patrocinados por el

empleador, prestación concreta, cotización definida), pero que son básicamente flexibles y de carácter discrecional, y e) fuentes extraoficiales intrafamiliares o intergeneracionales de ayuda financiera y no financiera a las personas de edad, incluido el acceso a la asistencia sanitaria y a la vivienda.

Por diversas razones, un sistema que incorpore el máximo de elementos posible, dependiendo de las preferencias de cada país, así como del nivel y de la incidencia de los costos de transacción, puede, mediante la diversificación, generar rentas de jubilación con mayor eficacia y eficiencia.

El desafío principal expresado en el informe reside en el modo de combinar estos diferentes elementos en un sistema global que satisfaga las necesidades de cada país y, a la vez, establezca una hoja de ruta para una reforma viable.

## CAPÍTULO IV

### 4. Necesidad de la creación de un Fondo de Pensión para los trabajadores de las entidades privadas

#### 4.1 Aspectos Considerativos

Las personas tenemos dos tipos de necesidades: materiales y de espíritu. Para mitigar las necesidades materiales es preciso tener comida, ropa, vivir en un lugar adecuado, tener dinero para sufragar la educación de los hijos y cubrir unos niveles mínimos de bienestar. Sin embargo las necesidades de espíritu muchas veces no están cubiertas en el ser humano: ser dueños de nuestro propio destino, encontrar aliciente a lo que hacemos en el trabajo y en nuestra vida personal (amigos, familia, amor). La sociedad actual se caracteriza por enfatizar y perseguir las necesidades materiales a cambio de olvidar muchas veces las necesidades de espíritu.

Cada día vivimos materialmente mejor, los productos que compramos son mejores, el confort es mayor. Sin embargo la riqueza no debe ser un fin sino sólo un medio para alcanzar otras metas más importantes en la vida (Aristóteles). Por eso hay valores muy importantes en las organizaciones: reconocimiento del trabajo, comunicación, trato justo, formación de las personas y sentido del trabajo, que

constituyen los parámetros de un buen clima laboral y una gran parte de las necesidades de espíritu.

Muchos empleados pueden tener las aptitudes necesarias para realizar su trabajo, pero tal vez no estén funcionando al máximo de su capacidad por no estar en un ambiente agradable.

El tejido empresarial moderno tiene claro que el activo más importante de cualquier compañía es su factor humano. Parece claro también que el hombre que trabaja ha dejado de ser una máquina generadora de dinero. Partiendo de estas premisas, los directivos deberán cuidar y potenciar al máximo este activo implantando en la compañía un clima laboral propicio para los empleados. Es evidente que existen tantas formas de satisfacer a los trabajadores, como número de ellos. Pero tampoco se trata de que el equipo directivo invente mil maneras distintas de cubrir necesidades y deseos de cada individuo, ya que se pueden distinguir una serie de pautas comunes de comportamiento en el colectivo de trabajadores cuando se analizan las necesidades de espíritu.

Se ha comprobado que los cimientos de un buen clima laboral se relacionan con los siguientes parámetros: la calidad directiva, la satisfacción en el puesto de trabajo, la conciliación del trabajo con la vida familiar, la carrera profesional y, en menor medida, las prestaciones de tipo social.

- Calidad directiva

Se trata, sin duda, del aspecto más relevante. El éxito de un proyecto de empresa parcial o total depende del liderazgo de la dirección general y el equipo directivo, quienes deben transmitir entusiasmo y crear buenas relaciones con honradez, respeto y lealtad, adaptándose a las habilidades y emociones de sus empleados.

Asimismo, estos últimos tienen que percibir que quienes encabezan la compañía pretenden lograr los objetivos que se ha marcado la organización y no sus metas personales, que reconocen el derecho del trabajador a equivocarse alguna vez cuando delegan en él, le permiten tomar decisiones y muestran interés por su trabajo.

La función directiva debe basarse en los valores y el compromiso ético. Influye activamente, entre otros, en el trato personal, en la delegación de responsabilidades, en el reconocimiento y en la comunicación.

- La persona espera siempre recibir un buen trato de la dirección de la empresa, de sus responsables directos y de sus compañeros de trabajo.
- Un buen director general debe apostar por una estructura horizontal en el organigrama de la empresa que facilite la delegación de responsabilidades.

De ese modo, fomenta la iniciativa de la persona que asume riesgos y gestiona su propio trabajo tomando las decisiones oportunas, lo cual es clave para lograr el cumplimiento de objetivos.

- A cualquier persona le gusta que se reconozca su labor, bien con dinero o sin él. El dinero es un factor motivador muy importante y al empleado hay que retribuirle su trabajo de forma justa, pero el dinero no resulta necesario para felicitarle por un buen resultado; y lo mismo ocurre a la hora de aconsejarle y enseñarle cuando comete errores.

- La comunicación se da en dos vertientes: la corporativa, a través de la que el trabajador está informado y conoce la misión de la empresa, su organización, situación económica y planes futuros; y en el día a día, para conseguir una buena comunicación ascendente, descendente y horizontal con objeto de que el empleado perciba una política de puertas abiertas que le permita:

- Acudir a cualquier responsable con la máxima confianza para exponerle los problemas que pueda tener o realizar cualquier sugerencia, y además tenga la confianza y seguridad de que lo que exponga va a ser tenido en cuenta.

- Que el empleado conozca la opinión que sus responsables tienen sobre su trabajo.

- Que el empleado perciba la utilidad de su trabajo, transmitida también por sus responsables.
  
- Que el empleado perciba que la organización y sus responsables directos le agradecen su trabajo.
  
- Saber que al momento de ya no estar en edad productiva, tendrá asegurada una pensión para mantenerse.

La calidad directiva está asociada al cumplimiento de las responsabilidades sociales de la empresa. Hay responsabilidades internas con los propios trabajadores, como las comentadas anteriormente. Pero las empresas tienen también compromisos con los accionistas que aportan el capital, con los clientes que compran los productos, con sus proveedores y con el entorno. La empresa debe ser una ayuda para la comunidad y no una carga.

- Satisfacción en el puesto de trabajo

Un altísimo porcentaje de empleados no ocupa el puesto que le correspondería según su preparación y deseo, lo que provoca su desmotivación. A veces el puesto les viene grande porque no tienen la formación adecuada, lo que provoca ansiedad en el trabajador.

O, al revés, personas con unos conocimientos y habilidades superiores al puesto que ocupan. Además, existen otros factores no motivadores: puede haber un clima laboral malo, o escasez de retribución, o falta de reconocimiento.

- También el estrés y enfrentarse a una tarea rutinaria.

La seguridad y las condiciones laborales también se relacionan a veces con este parámetro. El espacio, la iluminación, la calefacción, la climatización, la ergonomía y la ausencia de elementos nocivos para la salud (ruidos, humos, gases, polvo...) resultan muy importantes; el empleado tiene que regresar a su hogar en las mismas condiciones de salud con las que inició su jornada.

- Conciliación del trabajo con la vida familiar

La sociedad está demandando cada vez más la solución de este problema.

En pleno siglo XXI existe una nueva realidad laboral y social en la que los dos cónyuges trabajan y la disponibilidad de su tiempo fuera del trabajo es escasa, lo que origina:

- Falta de tiempo para la educación y cuidado de los niños y la atención de los ancianos.

- Disminución progresiva y amenazadora de la tasa de natalidad como consecuencia de que los padres no quieren adquirir el compromiso del cuidado de más hijos y su educación.

- El problema es importante ya que la familia es la columna vertebral de una sociedad equilibrada y los niños de hoy son el capital humano de la sociedad del mañana. De ahí la importancia de que las empresas instalen los programas de conciliación ya que la no conciliación provoca insatisfacción laboral, enfermedades psíquicas, falta de actitud y compromiso de los trabajadores, así como bajas en la organización.

▪ Los programas de conciliación precisan de características básicas como:

- Compaginar el horario de la empresa con los horarios de los centros educativos de los hijos.

- Horarios laborales flexibles.

- Posibilidad de medias jornadas de trabajo y de empleo compartido.

- Permisos de excedencias.

- Flexibilidad en la forma de trabajar: lugares de trabajo, rotación de puestos, etc.

- Servicios propios o subvenciones para guarderías y cuidado de niños y ancianos.

- Retribución adecuada al momento de retirarse de los centros de trabajo por ya no tener capacidad para trabajar y de esta manera evitar que las personas trabajen mas de lo que su fuerza física la le permita.

Todo ello encaminado a que los padres tienen que tener tiempo para estar con sus hijos, ya que además de la necesidad de disfrutar de la familia, la educación de los hijos es responsabilidad plena de los padres y las guarderías u otros centros, sean públicos o privados, no les pueden sustituir en este cometido.

Una sociedad económicamente globalizada, donde continuamente se pregona que el éxito de la gestión se basa en la atención y satisfacción del cliente, la calidad hacia el mismo, debería darse cuenta que este concepto cobra todavía más importancia si se trata de la atención y calidad hacia los hijos.

Pero invertir tiempo suficiente en los hijos, educarlos y cuidarlos en todo momento, implica también entrega y renunciaciones por parte de los padres.

Sin ello, de nada valen los programas de conciliación ni la legislación de ayuda promulgada por los Estados para resolver este problema.

- Carrera profesional

Permite al empleado superar su reto profesional, tanto en el terreno del conocimiento como en el de su promoción. La empresa, en la medida de sus posibilidades, debe tener programas de formación, con el fin de profesionalizar a sus trabajadores y potenciar su capital intelectual. La formación supone una inversión, no un gasto.

- Prestaciones de tipo social

Este parámetro, aunque de menor importancia que los anteriores, puede también afectar al clima.

Se refiere a servicios como comedor, guardería (cada vez más demandada), becas de estudio para hijos de empleados, celebraciones, acceso a acciones de la compañía, flexibilidad de horario, planes de pensiones, premios y concursos diversos, seguro de vida, transporte a la empresa, promoción de actividades deportivas, préstamos financieros con ventajas respecto a los del mercado e instalación de zonas de descanso, entre otros.

#### 4.2 Realidad Laboral en Guatemala

Para empezar, veremos la historia a lo largo de la historia de nuestro país se han generado leyes y normas que regulan la relación laboral entre patronos y trabajadores, sin embargo la historia nos revela que en la mayoría de los casos, estas leyes o normas solo han respondido a los intereses de los patronos, y no a las trabajadoras y trabajadores.

- 1873 Gobierno de Justo Rufino Barrios

1,873 Durante el gobierno del presidente Justo Rufino Barrios, salió el llamado Mandamiento de Indios el cual fue enviado por medio de una circular a los jefes políticos de los departamentos en el que se decía: De los pueblos indígenas los Jefes Políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de su departamento que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cincuenta o cien según sea la importancia de la empresa. Este mandamiento de indios después se le llamó Mandamiento de mozos o trabajadores, se trataba de la exigencia de un trabajo forzoso. Como vemos, en esta época el trabajador era considerado como un objeto y el contrato respondía más a los intereses del patrono que a los del trabajador.

- 1876 decreto 163

1,876 Se dicta el decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o dañadores de plantíos de café.

- 1877 decreto gubernativo 176

1,877 Se emitió el decreto gubernativo 176 que contiene el código civil. Este código regulaba los asuntos relacionados con el trabajo en esa época existía un documento llamado Contrato de Locación de Servicio.

Este era considerado como un contrato por medio del cual el trabajador se alquilaba durante un tiempo para prestar sus servicios.

- Decreto 177

Pero eso no es todo, en ese mismo año se emitió el decreto 177 denominado Reglamento de jornaleros. Por medio de este decreto se regulaba la relación agrícola y se establecía a través de otras maneras o formas como: el Colonato, el Libreto y el mandamiento de jornaleros, los cuales describiremos a continuación:

Colonato: colono es el jornalero que vive en la finca y trabaja en ella cuando el patrono lo necesita, sin tener el trabajador la garantía de un trabajo permanente.

Libreto de trabajo: era un documento en el que se registraban los contratos de trabajo que el campesino había tenido durante el año, el hecho de cargar este documento evitaba caer en manos de la justicia bajo la acusación de vagancia.

Mandamiento de jornaleros: este reglamentó que los mandamientos para que un jornalero habilitado por un patrono no fuera comprometido en un mandamiento solicitado por otro, se concedió el derecho al primer patrono de reclamarlo y la autorización de la autoridad de entregarlo.

Durante muchos años prevalecieron estas formas de relación laboral que fomentaban los trabajos forzados, salarios injustos, opresión, represión y persecución del trabajador, principalmente el del campo.

- 1903

Se reconoce lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, el precio del jornal en el campo de 12 reales diarios aunque unos meses después el gobierno da marcha atrás en esta disposición y libera los precios de estos salarios en los contratos de trabajo.

- 1906

Por medio del Decreto Gubernativo No. 699 se emite la ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, siendo en consecuencia, el primer antecedente importante de la seguridad social.

- 1923

Durante el gobierno de José María Orellana se emitió el decreto 843, por medio del cual se prohíbe el derecho de huelga a los trabajadores públicos. Nuestro país tuvo influencia de la convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de

Obreros y Trabajadores, en Washington. Aprobada en Guatemala por medio del decreto Legislativo 1,385 del 14 de mayo de 1925.

Esta convención consta de 12 artículos en los que se establece una serie de beneficios para los trabajadores, entre los que podemos mencionar: La prohibición de trabajos forzados para menores y mujeres, el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez por accidente, construcción de habitaciones para obreros, responsabilidad patronal por accidentes, entre otros. Durante la llamada época de la revolución la cual inició junio de 1944, se promovieron propuestas importantes en cuanto a mejorar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores guatemaltecos.

- 1945

La Asamblea Nacional Constituyente emitió una nueva constitución y el 23 de marzo de ese mismo año se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia, terminando así, en cierta medida, con una manifestación de explotación cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales.

El repartimiento no solo consistió en repartir grandes extensiones de tierra, sino también en repartirles la cantidad de indígenas necesarios para que la cultivaran. Hasta entonces, nace en Guatemala el Derecho del Trabajo.

Porque por primera vez, aparecen el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, tales como: La Inspección General de Trabajo y Departamento Administrativo de Trabajo, lo que actualmente es la Dirección General de Trabajo.

Sin embargo, tenemos que estar conscientes que aunque se hayan tenido grandes logros a favor de los trabajadores y las trabajadoras, todavía hay que cambiar muchas cosas; y hacia esos cambios es que queremos llegar con esta propuesta.

Del siglo veinte, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral.

Quizá la realidad de no perderse de poner al mismo, o al interés político de aprovechar ese movimiento de las propias presiones sociales tan convulsionados a finales del siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, ahora serían reconocidos por la ley.

Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos reconocían a su mas alta expresión, es decir ser e que a nivel constitucional se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales, los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponderá constitución mexicana Querétaro, en 1917 después de su revolución. Posteriormente aparecen la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciéndolo pudiera diferentes constituciones de países latinoamericanos tanto en Guatemala ofrece únicamente hasta 1945 empresa plasmada en la constitución esos derechos.

Los trabajadores guatemaltecos se encuentran protegidos por una amplia legislación así como por convenios ratificados por Guatemala los cuales brindarán los trabajadores protección y garantías mínimas, aunque la mayoría de los casos estos derechos no son respetados, diariamente se vea una gran cantidad de trabajadores acudiendo ante la inspección general de trabajo a solicitar asesoría sobre violaciones laborales que sus patronos han cometido en contra de ellos entre los casos más frecuentes son los despidos injustificados, falta de pago de prestaciones laborales así como en salarios en los tribunales de justicia severamente a una gran cantidad de procesos en contra de patronos y a pesar de que muchos ya sea dictado sentencia no se ha llegado cumplir las resoluciones emanadas por los jueces.

Entonces nos encontramos ante una realidad laboral en la cual aún falta lograr el respeto por la legislación así como el cumplimiento al momento de iniciar la relaciones laborales, el respeto a los derechos mínimas de los trabajadores así como también el cumplimiento a las sentencias emitidas por los tribunales de trabajo.

El trabajador que inicia una relación laboral con un patrono, se incorpora de manera inmediata a las actividades productivas que se desarrollan en la empresa, y la realidad es que en el contrato se expresa únicamente la voluntad y necesidades de la parte patronal; aunque la mayoría de los contratos se hacen por tiempo indefinido, los períodos de trabajo que se establecen en el contrato regularmente son cortos con el propósito de disminuir el tiempo de contratación y así evitar el pago de las prestaciones laborales a las que el trabajador tiene derecho.

Otro de los casos con los que nos enfrentamos es que en la actualidad los patronos prefieren pagar por la cantidad de trabajo realizado y no por el tiempo trabajado, es decir que ya no se respeta la jornada de trabajo.

A las fincas emigran grupos familiares, y se da el caso que cuando otros miembros de la familia del trabajador contratado participan en el trabajo apoyándolo, sólo se les considera como acompañantes y no se les paga por el trabajo que ellos también realizan.

Existe la costumbre de que la contratación se hace por medio de intermediarios y contratistas, con la figura del intermediario se hace difícil saber quien es el patrono, y cuando se presenta algún conflicto no se sabe a quien demandar, esto se viene agravar mas porque como ya se indicó anteriormente, los contratos en el campo son verbales y no se tiene el respaldo documental como prueba del incumplimiento por parte del patrono.

#### 4.3 Derechos Laborales que las entidades privadas le otorgan a sus trabajadores

Se sabe que el trabajo es una necesidad humana como fuente de satisfacción personal y una manera digna de generar los recursos que permiten satisfacer nuestras necesidades básicas, que a la vez permite la superación, así como la lucha por mantener un nivel de vida digno.

Sin embargo, la realidad que vive la trabajadora y el trabajador es otra. Las condiciones de contratación de la mano de obra no cumplen con las condiciones tanto legales como humanas, empezando porque los contratos que se establecen de palabra no se aclaran de manera específica y concreta.

Por ejemplo, cuál o cuáles serán las actividades que realizarán, para que el trabajador o la trabajadora no terminen haciendo otras tareas distintas a las que aceptó en el contrato verbal.

En Guatemala las entidades privadas han procurado otorgar a sus trabajadores las garantías y derechos mínimos.

Las personas que trabajan para la iniciativa privada se le otorga un salario mínimo establecido, algunas entidades otorgan mas del salario mínimo, lo cual es de gran beneficio para los trabajadores. Se le paga aguinaldo y bono catorce de acuerdo a lo establecido en el código de trabajo. Algunas entidades al finalizar el año les pagan un bono adicional a sus trabajadores, otras en cambio les entregan una canasta navideña conteniendo comestibles.

Se cumple con las jornadas establecidas en el Código de Trabajo, según sea la naturaleza del trabajo, si es diurno, nocturno o mixto sin exceder perjudicialmente para el trabajador y si lo hacen realizan el pago de horas extras, cuando los trabajadores desempeñan labores mas allá de las jornadas establecidas.

Se les otorga a los trabajadores vacaciones de quince días luego de haber trabajado un año y asuetos en los días establecidos en ley, así como también el feriado según el lugar donde realice su trabajo.

En algunos casos les otorgan las llamadas ventajas económicas, las cuales consisten en que darles sus alimentos en la empresa sin cobrarles, por ejemplo los desayunos o los almuerzos, la gasolina para los vehículos, cubrir la una parte o la

totalidad de los gastos de útiles escolares de los hijos, comprarles seguro medico, teléfono celular, uniformes.

#### 4.4 Beneficios que otorgan al momento de concluir su relación laboral o su tiempo productivo.

En Guatemala son muy pocas las instituciones que otorgan a sus trabajadores beneficios al terminar la relación laboral, la mayoría de empresas lo único que otorgan es una indemnización de acuerdo al tiempo que cada trabajador ha estado a su servicio. La mayoría de relaciones de trabajo que terminan por un despido sea directo o indirecto el trabajador tendrá derecho a recibir un mes de salario por cada año laborado.

Sin embargo en algunos casos no se les da a los trabajadores, ninguna retribución luego de terminar su tiempo productivo. Muchos trabajadores salen de las empresas sin ningún tipo de retribución lo cual es preocupante porque mientras ellos han entregado muchos años de vida productiva en algunos casos los mejores en sus vidas, al retirarse de las mismas tendrán que buscar otra manera de satisfacer sus necesidades debido a que al terminar con la relación laboral no reciben ningún tipo de beneficio.

#### 4.5 Beneficios que traería la creación de una pensión para los trabajadores de la iniciativa privada

Desarrollarían programas de formación, capacitación y propuestas que ayuden a satisfacer las necesidades sociales, económicas, políticas y culturales, así como desarrollo para trabajadores.

Sería un esfuerzo realizado con la finalidad de ayudar a que se cumplan los derechos laborales en general, y de manera particular, de las trabajadoras y los trabajadores de la iniciativa privada, quienes son vulnerables o afectados a la violación de sus derechos por la misma necesidad que existe de trabajar.

Al momento de crear una pensión para los trabajadores estos no se verían en la necesidad de trabajar cuando ya no tienen la capacidad para hacerlo.

Los trabajadores tendrían una retribución con la cual sostenerse al final de su vida.

Garantizar para estas personas un nivel económico de vida estable.

Continuar siendo proveedores de las necesidades básicas de las personas que dependen de ellos.

Contar con un ingreso seguro para cubrir las necesidades en caso de necesitar tratamiento medico.

Serviría de incentivo a los trabajadores para desempeñar al máximo su trabajo a sabiendas que esto les garantizara un medio de sostenimiento.



## CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo tiene sus bases en la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo aún es un derecho demasiado pobre en relación de la defensa de los trabajadores.
2. Pensión es un derecho que todo trabajador tiene al momento de terminar su tiempo productivo de trabajo
3. Al término de la presente investigación se nota la violación al principio de igualdad, el cual está establecido en el artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala.
4. La Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la protección a los trabajadores, y es el Estado el obligado a crear entes controladores que velen por el respeto de estos derechos.
5. El Estado no vela por el bienestar de todos sus habitantes, y es por la falta de control de las instituciones correspondientes, que los trabajadores de la iniciativa privada en muchas ocasiones por la necesidad de trabajar se someten a condiciones no apropiadas.



## RECOMENDACIONES

1. El gobierno debe tomar conciencia de la problemática que afronta los trabajadores y en base a ello crear programas educacionales que preparen a las personas para que estos tengan mayor conocimientos sobre sus derechos laborales
2. Debido a la demanda de asesores de trabajo es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establezca la regionalización y descentralización.
3. El gobierno de Guatemala debe esforzarse por aprobar leyes específicas en las cuales se creen beneficios para los trabajadores de la iniciativa privada.
4. Los tribunales de la república de Guatemala deben agilizar el trámite de las demandas presentadas por trabajadores, en contra de patronos que no cumplan con las leyes labores.
5. El Estado debe crear una ley en la cual se regule el pago de pensión a los trabajadores de la iniciativa privada, al haber concluido su tiempo productivo laboral, y los demás aspectos relacionados con este tema.



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, 1972.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. Editorial Oscar De León Palacios, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Guatemala, Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix, 2001.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, 1981

Procuraduría de los derechos humanos & ASIES. **Derechos cívicos y políticos**. Colección Conociendo Nuestros Derechos y Deberes; Fascículo No. 15, Guatemala, Guatemala: (s.e.), 1991.

ZENTENO BARILLAS, Julio Cesar. **Introducción al estudio de los derechos humanos**. Guatemala, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1996.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto numero 1441.

**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto numero 295

**Declaración universal de los derechos humanos.** Organización de las Naciones Unidas. 1948.