



Galileo
UNIVERSIDAD

La Revolución en la Educación

IDEA
UNIVERSIDAD GALILEO

UNIVERSIDAD GALILEO
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS,
INFORMÁTICA Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN ABIERTA

SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

**“Influencia del Código de Trabajo en diversos procesos de la
Administración de Recursos Humanos”**

PRESENTADO POR:

Wuanda Evelia de la Cruz Santos

Carné IDE 19012435

Previo a optar el grado académico de: LICENCIATURA EN
TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS

Guatemala, 16 de mayo de 2024

CÓDIGO DE APROBACIÓN: LITAR0079022024

ÍNDICE

	Número de Página
1. INTRODUCCIÓN-----	4
2 OBJETIVOS -----	6
2.1 Objetivo General-----	6
2.2 Objetivos Específicos -----	6
3 MÉTODO-----	7
3.1 Técnica -----	7
4 MARCO TEÓRICO-----	8
4.1 Antecedentes -----	8
4.1.1 Historia del Código de Trabajo en Guatemala -----	8
4.1.2 Revolución de Octubre de 1944-----	8
4.1.3 Presidente Federico Ponce Vaides 1944 -----	10
4.1.4 Ejército y Civiles Revolucionarios-----	11
4.1.5 Constitución Política de la República de Guatemala -----	13
4.1.6 El Derecho al Trabajo -----	16
4.1.7 Día del Trabajo -----	17
4.2 El Código de Trabajo en la Administración de Recursos Humanos -----	19
4.2.1 ¿Qué es el Código de Trabajo?-----	19
4.2.2 Gestión del Recurso Humano Cumplimiento Laboral -----	20
4.2.3 Función del Código de Trabajo -----	21
4.3 Normativa legal que respalda el Código de Trabajo -----	22
4.3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)-----	22
4.3.2 Constitución Política de la República de Guatemala -----	23
4.3.3 Ministerio de Trabajo y su relación con el Código de Trabajo -----	31
4.3.4 Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado -----	46
4.3.5 Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo -----	47
4.3.6 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-----	47
4.3.7 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional -----	50
4.3.8 Libertad Sindical -----	53

4.3.9	Apoyo por parte del gobierno -----	54
4.4	Integración del Código de Trabajo -----	56
4.5	Artículos relevantes del Código de Trabajo para las áreas de Recursos Humanos -----	61
4.5.1	Artículos del Código de Trabajo que debe considerar el área de Recursos Humanos----	62
4.6	Derechos y Obligaciones de los Empleados y Empleadores en el ámbito laboral -----	70
4.6.1	Derechos de los Empleados-----	71
4.6.2	Obligaciones de los Trabajadores -----	77
4.6.3	Obligaciones de los patronos -----	80
4.6.4	Sanciones-----	86
4.6.5	Responsabilidades-----	90
5	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS -----	92
5.1	Análisis-----	92
6	CONCLUSIONES-----	99
7.	RECOMENDACIONES-----	101
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS-----	103
8.1	Bibliografía -----	103
8.2	E-grafía-----	103
9	ANEXOS -----	107
9.1	Anexo 1. Ficha bibliográfica -----	107

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en explorar la influencia del Código de Trabajo en la administración de recursos humanos. Entre ello, se tiene antecedentes, teorías, conceptos y normativas legales; con la finalidad de comprender la importancia de poner en práctica todo lo relacionado con dicho Código y llevarlo a cabo en todo proceso administrativo; que amerite la Administración de Recursos Humanos.

Se da a conocer cómo surge el Código de Trabajo, lo que se marcó en aquellos tiempos, gracias a la lucha de los pobladores de querer poseer un documento que velara por sus derechos, también las obligaciones y prohibiciones de los empleadores. Se hace mención los nombres de las personas que hicieron historia en Guatemala, que se preocuparon por el bienestar común y equidad de los trabajadores, para que todo fuera digno y justo. En la actualidad aún se hace presente cada hecho histórico que se marcó en aquella época.

El Código de Trabajo ha evolucionado con el tiempo para adaptarse a los cambios sociales y económicos, o bien reformas o decretos que se actualizan de acuerdo con la necesidad, siempre manteniendo la protección de los derechos laborales, por lo que, se detalla que, en el ámbito de las empresas del sector privado, el Código de Trabajo desempeña un papel crucial, destacando la importancia de su cumplimiento.

La responsabilidad de asegurar el respeto a este código recae en el departamento de Administración de Recursos Humanos. Este departamento, centrado en el personal, desempeña

un papel vital en la resolución de conflictos dentro de las empresas. Dada la especialización del departamento, en cuestiones de personal, es importante que esté familiarizado con el Código de Trabajo. Esto se debe a que las instituciones encargadas de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales dirigen sus esfuerzos especialmente a esta área. En consecuencia, el departamento de Administración de Recursos Humanos debe cumplir con todos los requisitos solicitados para garantizar un ambiente laboral justo y conforme a la normativa.

Adicional, se muestra la estructura y la integración del Código de Trabajo, examinando detalladamente cómo sus distintos componentes impactan y guían los procesos específicos dentro de la administración de recursos humanos. Este análisis no solo permite comprender la importancia del código en un sentido general, sino que también sobre su aplicación y práctica en la gestión diaria en las empresas del sector privado. De esta manera, se busca no solo cumplir con las disposiciones legales, sino también optimizar la eficiencia y equidad en las relaciones laborales, destacando la estrecha interrelación entre la normativa legal y las prácticas concretas en el ámbito empresarial.

También se hace mención sobre los artículos más relevantes del Código de Trabajo, para ser considerados en las empresas del sector privado, desde el proceso de contratación hasta el despido o renuncia de un trabajador, para que estos sean considerados en los procesos de la Administración de Recursos Humanos. Se destacan los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, que deben ser cumplidos tal y como lo indica la ley, ya que también se hace mención que sanciones existen al momento de no cumplir con dicho Código.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Este trabajo de graduación tiene como propósito principal investigar, revisar y analizar teorías, conceptos, aspectos, experiencias y posibles aplicaciones sobre la influencia del Código de Trabajo en diversos procesos de la administración de recursos humanos.

2.2 Objetivos Específicos

- Dar a conocer la diversa conceptualización existente en lo que al Código de Trabajo se refiere en la Administración de Recursos humanos.
- Identificar la normativa legal que respalda la implementación del Código de Trabajo en las organizaciones del sector privado.
- Dar a conocer como está integrado el Código de Trabajo y su implementación en el sector laboral.
- Identificar los artículos más relevantes del Código de Trabajo que influyen en los procesos de las diversas áreas de la Administración de Recursos Humanos.
- Identificar los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores en una organización del sector privado.

3 MÉTODO

El presente trabajo de graduación es tipo bibliográfico, que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con el objeto de estudio. (Dávila, 2015)

3.1 Técnica

La técnica que será utilizada en este proyecto de graduación fue el de fichaje; refiere que es un recurso valioso para el estudio porque permite registrar datos o información proveniente de diversas fuentes, recordar y manejar el contenido de obras leídas. Además, la ficha ahorra tiempo y esfuerzo y facilita la elaboración del índice de autores y de títulos consultados, así como la memorización y la comprensión. Son tarjetas uniformes, concretas o virtuales que sirven de soporte de información que agrupadas de forma codificada sirven para la información. (Berrocal, 2017)

4 MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes

4.1.1 Historia del Código de Trabajo en Guatemala

La tesis de grado de Villagrán, P. (2006). Historia del derecho laboral guatemalteco, refiere que, “En Guatemala, el derecho laboral nace con la Revolución de octubre de 1944, dando paso a una legislación que nunca había existido en el país y la cual integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores. Esta legalidad ya se encontraba en algunos documentos como: La Constitución Política de la República, el Decreto 64-45 del Congreso y la Ley Provisional de Sindicalización. El 1 de mayo de 1947 durante el Gobierno de Juan José Arévalo y en conmemoración del Día Internacional del Trabajo entró en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República”. (P., 2017)

El escritor Karin Aroche (23 de abril 2021) refiere la Historia del Día del Trabajador en Guatemala, el 1 de mayo de 1947, Juan José Arévalo hizo entrar en vigor el Código de Trabajo de Guatemala. Bajo el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se sentaron las bases para desarrollar los principios y lineamientos que regulan el trabajo según la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945. (Aroche, 2021)

4.1.2 Revolución de Octubre de 1944

De la página del Congreso de la República (20 de octubre de 2020). Huellas y logros de la gesta¹ Revolución del 20 de octubre de 1944, indica: La Revolución de 1944, también llamada Revolución de Octubre, fue un alzamiento cívico y militar que tuvo lugar el 20 de octubre de

1944 en Guatemala, mediante el cual se derrocó² al presidente provisorio del país, Federico Ponce Vaides y se constituyó una Junta Revolucionaria provisional, conformada por Francisco Javier Arana, Jorge Toriello Garrido y Jacobo Árbenz Guzmán. Hoy, el Congreso de la República se une a la conmemoración de los 70 años de aquella gesta histórica, y ratifica su compromiso de legislar³ a favor del desarrollo integral del país y procurar el bienestar común de sus habitantes. Esta fecha histórica se ve reflejado en los murales del Salón del Pueblo, de esta alto Organismo, donde narra facetas de lo vivido. En la Revolución del 1944, uno de los logros polémicos fue la implementación de la reforma agraria⁴. Otros logros, constituyen el reconocimiento y formación del derecho al trabajo, la creación del Comité Nacional de Alfabetización, así como también las escuelas tipo Federación, la Construcción de la Carretera al Atlántico y el Puerto de Santo Tomas de Castilla. Figuran también, entre los logros la creación del Comité Nacional de Alfabetización, instauración de la formación Primaria obligatoria, creación del Banco de Guatemala, surgimiento del Instituto de Fomento de la Producción (Infop) y la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Además, la emisión del primer Código de Trabajo, se crea el Departamento de Fomento Cooperativo, Guarderías y Comedores Infantiles, Banco Nacional Agrario, la Ciudad Olímpica junto al Estadio La Revolución (hoy Doroteo Guamuch) y el edificio de la Biblioteca Nacional y el Archivo nacional. Otros logros, son la Universidad Popular; la Primera Facultad de Humanidades de la Región, la Dirección de Bellas Artes, el Coro Guatemala, la Orquesta Sinfónica Nacional, La Construcción de la Hidroeléctrica Jurún Marinalá, la cual quedó inconcluso debido al derrocamiento del Gobierno Jacobo Árbenz Guzmán. (Velasco, 2020)

¹Gesta: Hecho o conjunto de hechos memorables.

²Derrocar: Hacer caer generalmente por la fuerza, un Gobierno o sistema de gobierno, a alguien de un puesto preeminente.

³ Legislar: Dar, hacer o establecer leyes.

4.1.2.1 Años de historia

El escritor José Antonio Móbil, en su libro: La Década Revolucionaria 1944-1954, señala que, “después de la renuncia del dictador Jorge Ubico, una junta militar se hizo cargo del poder ejecutivo, la cual se disolvió el 4 de julio de 1944 para instaurar el mando en el General Federico Ponce Vaidés, en calidad de presidente provisional. De julio a septiembre del mismo año, Ponce comenzó a dictar medidas coercitivas contra la ciudadanía, apoyado por el Partido Liberal Progresista, con el objeto de perpetuarse en el poder, relata el escritor citado. Para que se diera esta revolución, hubo situaciones políticas previas y los principales actores fueron profesionales, militares, estudiantes universitarios y maestros, a los que pronto apoyaron otros sectores ciudadanos, principalmente de extracción urbana y el resultado es lo que muchos han llamado “la Primavera democrática”. Al respecto, la Asociación de Amigos del País, relata el hecho histórico, así: “el foco militar del alzamiento estuvo en el cuartel Guardia de Honor, bajo el comando del Mayor Francisco Javier Arana. Aún, cuando se venía gestando desde antes, comenzó a materializarse en los meses de mayo y junio del año citado, con acciones de rebeldía, desobediencia civil y manifestaciones populares contra el régimen de Jorge Ubico, quien gobernaba Guatemala desde 1931” (Velasco, 2020)

4.1.3 Presidente Federico Ponce Vaidés 1944

El escritor Luis Rodríguez (14 de noviembre 2016), refiere la historia del presidente Federico Ponce Vaidés; “quién fue presidente de Guatemala del 4 de julio de 1944 al 20 de octubre de

⁴ De la tierra laborable o relacionado con ella.

1944. Fue contra su gobierno que se gestó la llamada Revolución de Octubre de 1944:

- *Nació el 26 de agosto de 1889, Guatemala*
- *Falleció el 16 de noviembre de 1956, Guatemala*
- *Ocupación Político y Militar*
- *Predecesor Jorge Ubico Castañeda*
- *Sucesor Junta Revolucionaria, Juan José Arévalo*

4.1.3.1 Antecedentes

- ✓ *Fue presidente tras la renuncia de Jorge Ubico, de quien pretendió seguir la línea dictatorial.*
- ✓ *Para conservar el poder obligó a grupos indígenas a desfilar, por las calles de ciudad, como medida represiva.*
- ✓ *Fue degradado de las filas del Ejército por el gobierno revolucionario junto al general Ubico Castañeda por considerársele persona indigna para la institución” (Rodríguez, 14).*

4.1.4 Ejército y Civiles Revolucionarios

El artículo escrito por Mikaël Faujour, una primavera que duró diez años, refiere que, El 20 de octubre de 1944, jóvenes militares guatemaltecos portadores de las aspiraciones de las clases media y alta de la capital pusieron fin a doce años de una feroz dictadura. La “Revolución de Octubre”, expresión que califica por extensión a la década siguiente, marca, según el historiador Sergio Tischler Visquerra “el fin del Estado-rancho”, es decir, un Estado al servicio de los intereses privados de latifundistas y de compañías extranjeras, como la estadounidense United Fruit (UFCO). La junta revolucionaria y más tarde la presidencia de Juan José Arévalo, que

comenzó el 15 de marzo de 1945, iniciaron un vasto proceso de institucionalización y democratización con dos importantes aportaciones. En 1947, el Código de Trabajo abolió una servidumbre amparada por la ley desde finales del siglo XIX. A partir de 1949, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social garantizó la atención gratuita a los ciudadanos. (Faujour, 2014)

Antonio Móbil, relata que el 20 de octubre de 1944 selló por primera vez en la historia Republicana de Guatemala la unión entre ejército y civiles revolucionarios. Luego de la rendición de los dos bastiones militares defensores del gobierno de Federico Ponce, el mandatario y su -gabinete levantaron la bandera blanca del cese de hostilidades. Para ello, refiere el escritor, fue necesario que los combatientes revolucionarios llegaran al acuerdo de integrar un mando unificado integrado por Francisco Javier Arana, representando a los jóvenes oficiales de la Guardia de Honor y Jacobo Árbenz Guzmán y Jorge Toriello Garrido, en representación de los sectores militares democráticos egresados de la Escuela Politécnica, así como a los estudiantes, obreros y políticos que coadyuvaron a derrocar las tiranías de Ubico y Ponce Vaides. Los dirigentes exigieron telefónicamente la renuncia escrita de Ponce, desde la embajada de Estados Unidos. Después de solicitar la mediación del cuerpo diplomático y después de cuatro horas de negociación, ambas partes acordaron los términos de la rendición del gobierno y el cese total de hostilidades de las fuerzas militares que lo apoyaron. El 20 de octubre, se dio un movimiento que marcó la historia de Guatemala, conocida como la Revolución de 1944, el cual fue el responsable de derrocar al régimen dictatorial del general Jorge Ubico, quien duró 14 años en el ejercicio del poder. El diputado Osmundo Ponce, del bloque URNG-Maíz, Presidente de la Comisión del Menor y de la Familia del Congreso de la República, expresa que es un hecho histórico sin

precedentes puesto que se dio un paso a la modernidad, se pasó del trabajo forzado a tener un Código de Trabajo que regulaba las relaciones laborales. Además, se dio un paso importante en el desarrollo del país porque se construyeron carreteras y se buscaba que Guatemala fuera económicamente independiente, pero lo más trascendental e histórico es que se dio un paso importante a la democracia porque se salió de una dictadura grotesca que reprimía a la población, enfatizó el congresista. (Velasco, 2020)

En base a lo descrito, el 20 de octubre marca un hito significativo en la historia de Guatemala, ya que conmemora el inicio de la Revolución de 1944. Este evento marcó un giro en la política y la sociedad guatemalteca, poniendo fin a décadas de dictadura y corrupción. Los jóvenes militares y civiles, derrocaron al régimen autoritario del general Jorge Ubico y sentó las bases para una nueva era de democracia y reforma social en el país. La Revolución del 20 de octubre representa el poder del pueblo para exigir un cambio positivo y el compromiso con la justicia y la igualdad. Es importante recordar este día para reflexionar sobre el progreso logrado y los desafíos que aún enfrenta Guatemala en su búsqueda de una sociedad más justa y equitativa.

4.1.5 Constitución Política de la República de Guatemala

El escritor Karin Aroche (11 octubre 2022) del artículo “La Historia de la Primera Constitución Política de la República de Guatemala”, refiere acerca de la Constitución; es el documento que rige las normas y leyes del país. A lo largo de los años, ha pasado por numerosas etapas y cambios que fortalecieron las bases de lo que conocemos hasta hoy. (Aroche, 2022)

De la página de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura relata sobre la Adopción, promulgación y modificación de La Constitución Política de la República de Guatemala: fue aprobada el 31 de mayo de 1985 y entró en vigencia el 14 de enero de 1986. El texto fue enmendado con la reforma del 17 de noviembre de 1993, que declaró a Guatemala como un Estado libre, independiente y soberano. Los artículos 277-280 regulan el procedimiento de reforma constitucional. Tienen iniciativa para proponer reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala: a) el Presidente de la República en Consejo de Ministros; b) diez o más diputados al Congreso de la República; c) la Corte de Constitucionalidad; d) el pueblo mediante petición dirigida al Congreso de la República, por no menos de cinco mil ciudadanos debidamente empadronados por el Registros de Ciudadanos. (LEX-FAOC126743, 17)

4.1.5.1 Constitución Política de la República de Guatemala de 1945

Los dirigentes del movimiento armado de octubre formaron una junta de gobierno que conservó el mando de la República hasta el 15 de marzo de 1945. Durante este período se promulgó la nueva Constitución de la República de Guatemala que fue redactada y aprobada por una Asamblea Nacional Constituyente, y en la cual figuraron elementos de todas las clases sociales y corrientes políticas. Entre otras cosas, la nueva Constitución autorizó la organización de sindicatos, los cuales estaban prohibidos en la era de Ubico, dio autonomía a la Universidad Nacional de San Carlos de Guatemala y creó el cargo de jefe de las fuerzas armadas. (Rodriguez, 14)

4.1.5.2 Estructura de la Constitución Política de la República de Guatemala

El texto de la Constitución se compone de los siguientes ocho Títulos: I) La persona humana, fines y deberes del Estado; II) Derechos humanos; III) El Estado; IV) Poder Público; V) Estructura y organización del Estado; VI) Garantías constitucionales y defensa del orden constitucional; VII) Reformas a la Constitución; VIII) Disposiciones transitorias.

4.1.5.3 Forma de gobierno y principios básicos del estado

Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es Republicano, democrático y representativo. La soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los mismos está prohibida. (LEX-FAOC126743, 17)

Adicional, la Constitución de la República de Guatemala establece los principios fundamentales que rigen nuestra nación, sirviendo como la ley suprema de nuestro sistema legal y político. Es un documento que refleja los valores democráticos, el respeto a los derechos humanos y la búsqueda del bienestar colectivo. Sin embargo, para garantizar su efectividad y relevancia en la sociedad guatemalteca, es crucial que se promueva una mayor educación cívica y se fortalezcan los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la ley. Solo así podremos construir una sociedad más justa, equitativa y próspera para todos los guatemaltecos.

4.1.6 El Derecho al Trabajo

El Organismo Judicial Guatemala, C.A. refiere sobre el Derecho al Trabajo: Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos. Es eminentemente tutelar del Trabajador, constituye un minimum de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente. (Organismo Judicial Guatemala, s.f.)

4.1.6.1 Juicio Ordinario Laboral

Es el Juicio de conocimiento, establecido desde el año '1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos de carácter Económico Jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de Previsión Social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado, en el Código de Trabajo. Es un proceso que se caracteriza por la prevalecía de los Principios Procesales de: Impulso Procesal de Oficio, Inmediación y Oralidad; los cuales garantizan el ejercicio de los Derechos Laborales en Guatemala y el cumplimiento del Mandato Constitucional para el Organismo Judicial, la aplicación de una Justicia pronta y cumplida. (Organismo Judicial Guatemala, s.f.)

La Constitución Política de la República de Guatemala⁵, refiere: Trabajo. Artículo 101. Derecho al Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Se puede resaltar que, el Derecho al trabajo en Guatemala es un aspecto fundamental en el derecho laboral y social, es protegido por la Constitución Política de la República, este derecho establece que toda persona tiene el derecho inherente a trabajar, a elegir libremente su ocupación y a disfrutar de condiciones laborales justas y equitativas. La falta de empleo digno son problemas persistentes que afectan a una gran parte de la población guatemalteca, especialmente a los jóvenes y a los trabajadores de bajos recursos.

4.1.7 Día del Trabajo

Prensa Libre, por Hemeroteca PL, refiere “Marchas del Día de Trabajo durante seis décadas”, Los trabajadores pidieron al presidente Carlos Castillo Armas la reafirmación de conquistas laborales por medio de un pliego de peticiones que le fue entregado durante la celebración del Día del Trabajo. En el documento se hacía referencia a que se mantuviera la vigencia del Código Laboral, respeto al sindicalismo y libertad de trabajadores detenidos. (PL, 2017)

El escritor Karin Aroche (23 de abril 2021) refiere la Historia del Día del Trabajador en Guatemala; El Día del Trabajo es un día importante tanto a nivel internacional como nacional. En Guatemala es una celebración que conmemora la aparición del Código de trabajo y empieza una época de transición. Esta fecha es conmemorativa a nivel internacional. La historia se remonta a las luchas y huelgas hechas por los sindicatos de Chicago, Estados Unidos. Se dice

⁵ Constitución Política de la República de Guatemala

que se reunió la manifestación más grande para buscar salarios y horarios laborales más justos. La población quería reivindicar las 8 horas diarias de trabajo en vez de las 18 horas que realizaban en las fábricas. (Aroche, 2021)

4.1.7.1 ¿Por qué se celebra en Guatemala?

Tras el tenso ambiente del país tras el gobierno de Jorge Ubico, nació el Derecho Laboral a partir de la Revolución de octubre de 1944. En él se legislaron una serie de derechos en pro de los trabajadores. Esta acción cambió las normas que regulan las relaciones de trabajo entre trabajador y patrono:

- *Salario*
- *Horas de trabajo*
- *Despidos justificados e injustificados*
- *Contratos individuales*
- *Sindicatos*
- *Huelgas*

De hecho, está hecho con el objetivo de regular a las instituciones para crear un ambiente libre de conflictos entre quien labora y quien lo contrata. De esa manera, se balancea la carga. (Aroche, 2021)

Los guatemaltecos se han dado a conocer desde épocas muy antiguas, por lo anterior, es una pequeña muestra de lo que son capaces de lograr, cuando todo el pueblo se une y da conocer sus derechos. No dejarse esclavizar ha ayudado a que existan leyes, normas, reglas y políticas, el Código de Trabajo es un ejemplo de ello, por lo que, debemos de hacer valer el esfuerzo que

conllevó a lograr tener un Código de Trabajo en Guatemala. Más de medio siglo que existe el Código de Trabajo, por lo que se debe respetar y acatar cada uno de los artículos desde hoy hasta para las futuras generaciones.

4.2 El Código de Trabajo en la Administración de Recursos Humanos

4.2.1 ¿Qué es el Código de Trabajo?

El Código de Trabajo, Capítulo 1, indica las disposiciones generales:

- *ARTÍCULO 1: El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El blog de Tecoloco de Guatemala refiere lo siguiente: “Muchos son los guatemaltecos que se cuestionan la relevancia de tener conocimiento del Código de Trabajo. Este código estructurado permite establecer la importancia que: toda persona que labora posee derechos y deberes; por lo tanto, el patrono debe regirse bajo este marco legal y propiciar un ambiente adecuado para el desenvolvimiento de los trabajadores”. (guatemala, 2011)

El Código de Trabajo de Guatemala representa un documento fundamental en la regulación de las relaciones laborales. Este marco legal establece los derechos y obligaciones, tanto de empleadores como de trabajadores, con el objetivo de garantizar condiciones laborales justas y equitativas. A través de sus disposiciones, el Código busca proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a un salario digno, a un ambiente laboral seguro, saludable y otros aspectos que refiere el Código de Trabajo. El área de Administración de Recursos

Humanos tiene la obligación de responder a cabalidad el cumplimiento del mismo, para que ambas partes esten de manera conforme.

4.2.2 Gestión del Recurso Humano Cumplimiento Laboral⁶

El artículo escrito por Augusto Valenzuela, Abogado especialista de Derecho Laboral, refiere: “Las relaciones laborales, las partes trabajador y empleador están sujetas al cumplimiento de determinadas obligaciones legales para mantenerse dentro del marco jurídico vigente. Lo derivado del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y otras disposiciones sobre la materia; y aquellos que se deciden de forma voluntaria, como códigos de ética, de conducta o de valores, que regulan temas relacionados con el personal. Para el manejo apropiado de la administración de personal, la parte empleadora debe conocer la normativa legal vigente en Guatemala, la cual impone una serie de obligaciones, siendo necesario acatar que la misma no se circunscribe solamente al Código de Trabajo, pues se debe tomar en cuenta la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes en materia laboral, tales como la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, y la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, entre otras. También los Reglamentos de la materia emitidos por el Ejecutivo y convenios internacionales ratificados por Guatemala sobre materia laboral, emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo tripartito del que Guatemala es miembro. Asimismo, se debe cumplir con las leyes y reglamentos vigentes en materia de previsión social que derivan en una serie de obligaciones ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).”

⁶ Augusto Valenzuela, Abogado especialista en Derecho Laboral (https://issuu.com/revistaindustria/docs/revista_i_n_febrero_2023/s/19137944)

Tomando en consideración la información anterior, para hacer que se cumpla el Código de Trabajo en las empresas del sector privado, también es obligación de los integrantes del área de Administración de Recursos Humanos; que exista un especialista que se encargue de que la empresa acate cada una de las obligaciones descritas en dicho Código, al igual que el trabajador. El administrador de RRHH debe velar que el trabajador también cumpla cada una de sus obligaciones, dándolas siempre a conocer.

4.2.3 Función del Código de Trabajo

Además, el blog de Tecoloco de Guatemala indica la función del Código de Trabajo: “El Código de Trabajo contiene normas especiales que determinan las clases de contratos para los trabajadores de la empresa privada o gobierno. Este documento legal establece los roles entre los Gerentes o Representantes frente al personal que tiene bajo su mando. Pero ¿Quién regula este código? Para el cumplimiento de estas normas, el ente regulador es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala que vela por el buen desempeño de las relaciones empleado-empleador, personal-patrón u obrero-patronales, con el fin de establecer leyes que procuren mantener un equilibrio y respeto entre los dos agentes involucrados. Además, El Código de Trabajo de Guatemala tiene el fin de contribuir a la paz social, a fomentar la productividad y el desarrollo social.

El Código de Trabajo es el encargado de establecer las normas para el desarrollo de la persona que labora, y abarca todo tipo de especialidades profesionales y oficios como: Administración, Arte, Periodismo, Educación, Turismo, Artesanías, Asesorías Legales, secretarios administrativos, Call-Center, Cocineros, etc., estos y todo aquel trabajo desempeñado se rige

bajo los siguientes derechos: tiempo de contratación, descanso y vacaciones, alimentación y vivienda y, salarios e indemnizaciones. Todos estos factores son de gran importancia del conocimiento del trabajador ya que se debe estar preparado para cualquier situación que se pueda presentar dentro de la empresa.

En el momento de concluir un contrato laboral se debe tener conocimiento acerca de la justificación por la cual las autoridades respectivas dan por terminada una relación de trabajo como pueden ser: despido intempestivo, abandono de trabajo, riesgos de trabajo y enfermedades. Sucede con gran frecuencia el desconocimiento por parte de los guatemaltecos acerca de los beneficios y nivel de protección que brinda el Código de Trabajo. (guatemala, 2011)

En resumen, el Código de Trabajo es un medio que ayuda a las empresas a cumplir con los derechos y obligaciones de ambas partes, tanto como el empleador como el empleado. Por lo tanto, cada uno debe cumplirlas a detalle tal y como se describen, ya que existen Inspectores que se encargan de investigar que las empresas cumplan con lo descrito; estos inspectores son provenientes del Ministerio de Trabajo, estas inspecciones son de forma sorpresiva.

4.3 Normativa legal que respalda el Código de Trabajo

4.3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

De la página web de Colombia Potencia la Vida indica a que se refiere: “Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración

de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional que se reúne anualmente en junio. Su órgano administrativo es el Consejo de Administración, a cuyas reuniones se acude cada cuatro meses para tomar decisiones sobre políticas de la OIT y establecer el programa y el presupuesto que son posteriormente presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. En 1969, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 183 Estados (cifra de 2010)”. (Vida, s.f.)

4.3.2 Constitución Política de la República de Guatemala

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (LEX-FAOC126743, 17) refiere acerca de la Constitución: “La Constitución Política de la República de Guatemala fue aprobada el 31 de mayo de 1985 y entró en vigor el 14 de enero de 1986. El texto fue enmendado con la reforma del 17 de noviembre de 1993, que declaró a Guatemala como un Estado libre, independiente y soberano. Los artículos 277-280 regulan el procedimiento de reforma constitucional. Tienen iniciativa para proponer reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala:

- a) El presidente de la República en Consejo de Ministros
- b) Diez o más diputados al Congreso de la República
- c) La Corte de Constitucionalidad
- d) El pueblo mediante petición dirigida al Congreso de la República, por lo menos de cinco

mil ciudadanos debidamente empadronados por los Registros de Ciudadanos”.

De la Sección Octava: Trabajo, de la Constitución Política de la República de Guatemala, refiere los artículos siguientes:

- Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

- Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:
 - a. *Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.*
 - b. *Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.*
 - c. *Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.*
 - d. *Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.*
 - e. *Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.*

No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.*
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.*
- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.*
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de*

empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho 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.

- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.*
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.*
- l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en*

peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad

- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales*
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, esta r sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.*
- o. 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.*
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.*
- q. 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.

- r. 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 avisen a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo.*
- s. 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.*
- t. 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 durar e 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.*

- u. 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.*
- Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.
 - Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.
 - Artículo 105.- Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los

diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

- Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala, como bien se sabe, es la Ley Suprema, luego está el Código de Trabajo. Hay artículos que suelen ser muy parecidos, por ejemplo, en la Constitución el Artículo 102, literal g, refiere lo siguiente sobre jornada ordinaria: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos*

exclusivos del pago del salario” y el Código de Trabajo en el Capítulo tercero Jornadas de Trabajo del Artículo 116, refiere lo siguiente: “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”, se puede observar que en ambos artículos se habla sobre la Jornada de Ordinaria de Trabajo, pero en Constitución refiere que no debe exceder a un total de cuarenta y cuatro horas a la semana, luego menciona las cuarenta y ocho horas efectivas y en el Código de Trabajo es claro en mencionar únicamente que no debe exceder a las cuarenta y ocho horas. Por lo tanto, esto dos artículos se han utilizado a conveniencia de la empresa, ya que algunas áreas de trabajo las jornadas diurnas laborales son; de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas y la siguiente es de lunes a jueves de 08:00 a 18:00 horas y viernes de 08:00 a 17:00 horas.

4.3.3 Ministerio de Trabajo y su relación con el Código de Trabajo

4.3.3.1 Historia del Ministerio de Trabajo

De la página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, brinda información acerca de la Historial del Ministerio de Trabajo: El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de

1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia. Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En su artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería de un ente administrativo

propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...". Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pág. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social". Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aun cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación. El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de

Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Dto. No. 1117, aun cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

Por lo anterior, el Ministerio de Trabajo de Guatemala desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y de promover un ambiente laboral justo y equitativo en el Sector Privado. Como entidad gubernamental, su responsabilidad principal es velar por el cumplimiento de las leyes laborales, garantizando así las condiciones laborales adecuadas para todos los trabajadores guatemaltecos.

4.3.3.2 Relación con el Código de Trabajo

TÍTULO NOVENO. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.

Capítulo Primero. Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- *Artículo 274. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y*

trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

- *Artículo 275. Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden. En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:*
 - a) *Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y*
 - b) *Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se substanciará y resolverá dentro de los*

mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya preferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

- *Artículo 276. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:*
 - a) *Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 6° de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;*
 - b) *Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;*
 - c) *Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que Código de trabajo de Guatemala 94 determine el respectivo reglamento; y*
 - d) *Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.*

- *Artículo 227. Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, de las*

atribuciones que el presente Código le señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos reglamentos interiores de trabajo.

TÍTULO NOVENO. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.

Capítulo Segundo. Inspección General de Trabajo:

- *Artículo 278. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tiene carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el artículo 323 rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que*

miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

- *Artículo 279. La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.*
- *Artículo 280. La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios Código de trabajo de Guatemala 95 caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o*

realizar la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

- *Artículo 281. Los inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la inspección, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:*
 - a) *Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a permanecer en este el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones; tal autorización no les faculta a ingresar a inmuebles que estén siendo utilizados como casa habitación, residencia particular o de vivienda, salvo que, previa autorización de juez, se haya constatado que en los mismos se desarrollan actividades como establecimiento o lugar de trabajo.*
 - b) *Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los peritos o técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando exista obstrucción o negativa para su ingreso al centro de trabajo, podrán pedir la intervención o apoyo de miembros de la Policía Nacional Civil para que se permita el cumplimiento de la inspección. Los Inspectores de Trabajo*

actúan bajo su más estricta responsabilidad. En casos debidamente justificados la Inspección General de Trabajo podrá solicitar autorización judicial.

c) Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales vigentes se observan correctamente y en particular para:

1 Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado. Los inspectores de Trabajo deben entrevistar a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de estos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.

2 Exigir la presencia del empleador y de sus representantes o encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector. Para el efecto, deberán presentar la documentación requerida y acompañarse de las personas que tengan pleno conocimiento de los asuntos por los que fuera requerida su presencia.

- 3 *Examinar en el lugar en que se encuentren, incluyendo sistemas de almacenamiento electrónico, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como el informe contenido en el artículo 61 literal a) de este Código, contabilidad, libros, registros, programas informáticas y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales, documentos de la seguridad social; planillas y boletas de pago de remuneraciones y prestaciones irrenunciables; documentos físicos exigidos por la normativa laboral en cualquier forma en la que se resguarde, y cualesquiera otros relacionados con materias sujetas al expediente administrativo; obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficina públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad, físicos o electrónicos, podrán revisarse con la autorización previa del Juez de Trabajo y Previsión Social.*
- 4 *Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.*
- d) *Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia*

para la función de inspección.

e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de este, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor del inspector de manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario.

f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de inspección cualquiera de las medidas siguientes:

- 1. Requerir la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales, otorgando un plazo no mayor de ocho días dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento, se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente.*
- 2. Requerir al empleador inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.*
- 3. Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión*

de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.

4. Ordenar para la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la Código de trabajo de Guatemala 97 seguridad o salud de los trabajadores.

5. Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.

g) Los Delegados Departamentales y los Inspectores de Trabajo serán responsables penal, civil y administrativamente por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así como por los daños y perjuicios que provoquen por dichas actuaciones, particularmente cuando divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales que tengan razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el

párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

h) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a cualquier citación constituye violación de las leyes laborales, dando lugar al procedimiento de inspección y al procedimiento sancionatorio por la inasistencia a la citación.

- *Artículo 282. Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.*

En base a la información anterior, la Inspección General de Trabajo, tiene como tarea realizar inspecciones sorpresas a empresas del sector privado. La Inspección General de Trabajo, se presenta sin previo aviso a la entidad; preguntan por el representante o encargado de RRHH, luego proceden con la inspección. Estas inspecciones pueden ser acerca de Salud y Seguridad Ocupacional, Protección a la Maternidad de las Trabajadoras, cumplimiento de los Derechos de los Trabajadores; pago de Salario Extraordinario, Bono 14, Aguinaldo, Vacaciones, entre otros artículos relacionados al Código de Trabajo. Todo requisito que la inspección solicite debe ser presentado el mismo día de la inspección, de lo contrario, será multada la empresa sino presenta la documentación después del lapso que indicare el inspector.

Además de supervisar el cumplimiento de las normativas laborales, el Ministerio de Trabajo también desempeña un papel muy importante en la resolución de conflictos laborales y la promoción del diálogo social entre empleadores y trabajadores. Asimismo, tiene la importante tarea de fomentar la creación de empleo digno e impulsar políticas y programas que contribuyan al desarrollo integral laboral del país, como por ejemplo, ferias de empleo, practicas supervisadas para los estudiantes a Nivel Diversificado y Universitario, entre otras actividades. Pero, a pesar del trabajo del Ministerio de Trabajo, aún existen casos en el ámbito laboral guatemalteco de informalidad laboral, la explotación laboral y la falta de acceso a empleo digno para ciertos sectores de la población (interior del país). Por lo tanto, es fundamental que esta institución continúe trabajando para abordar estos desafíos y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en Guatemala.

4.3.4 Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado

La Organización Internacional del Trabajo refiere sobre las condiciones de trabajo, en base al Decreto 78-89 del Congreso; “La bonificación-incentivo se destina a los trabajadores del sector privado con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficacia. Determina su naturaleza y carácter, así como los principios que han de regir su puesta en práctica”. (OIT, 1989)

Además la escritora Candy Grajeda refiere sobre la Bonificación Incentivo (27 enero 2021): “La bonificación incentiva en Guatemala es una variable del salario que se paga a los trabajadores guatemaltecos por motivo de productividad y eficiencia. Esta regulación está establecida en el Decreto 78-89, del Código de Trabajo”. Sobre su publicación indica lo siguiente: “Este decreto

fue publicado oficialmente el 21 de diciembre de 1989 en el Diario de Centro América. Se creó con el objetivo de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los empleados del sector privado”. (Grajeda, 2021)

4.3.5 Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo

El escritor Karin Aroche, (09 diciembre 2021), escribe sobre la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo: “El aguinaldo en Guatemala es una prestación que los patronos deben pagar a sus trabajadores. Este derecho está establecido en la Ley reguladora de la prestación del Aguinaldo, a través del decreto legislativo 76-78, del Congreso de la República”. (Aroche, 2021)

Estas prestaciones representan un beneficio significativo para los trabajadores y sus familias, especialmente donde los padres de familia enfrentan dificultades económicas. Además de ser un reconocimiento al arduo trabajo de los empleados, estas prestaciones contribuyen a mejorar el bienestar económico de las familias guatemaltecas y estimula el consumo interno, lo que beneficia a la economía en general. Sin embargo, es importante que las empresas cumplan con esta obligación legal de manera puntual y completa, ya que el pago de estas prestaciones, garantizan el cumplimiento de los derechos laborales, así como lo establece la ley, además favorece en la estabilidad financiera de los trabajadores.

4.3.6 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-

4.3.6.1 Historia del IGSS

De la página oficial del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, muestra cómo surge: “Como una consecuencia de la segunda guerra mundial y la

difusión de ideas democráticas en el mundo, el 20 de octubre de 1944 se derrocó al gobierno del General Federico Ponce Vaides y se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del Dr. Juan José Arévalo. El Gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la venida al país de dos técnicos en materia de Seguridad Social. Ellos fueron el Lic. OSCAR BARAHONA STREBER (costarricense) y el Actuario WALTER DITTEL (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado «Bases de la Seguridad Social en Guatemala». Al promulgarse la Constitución Política de la República de Guatemala de aquel entonces, el pueblo de Guatemala encontró entre las Garantías Sociales en el Artículo 63, el siguiente texto: «SE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO». La Ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe de ser puesto en vigor. El 30 de octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto número 295, «LA LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL». Se crea así «Una Institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima» (Cap. 1º, Art. 1º). Un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio, esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República, debe ser único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias; los patronos y trabajadores de acuerdo con la Ley, deben

de estar inscritos como contribuyentes, no pueden evadir esta obligación, pues ello significaría incurrir en la falta de previsión social. La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, señala en el artículo 100: «Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación». (INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL , s.f.)

Acuerdo número 1123: Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social, refiere las siguientes disposiciones generales:

- ARTÍCULO 1. Patrono es toda persona individual o jurídica, que emplea los servicios de trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- ARTÍCULO 2. Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social. Los patronos que se dediquen a la actividad económica del transporte terrestre de carga, de pasajeros o mixto (carga y pasajeros), utilizando para el efecto vehículos motorizados, están obligados a inscribirse cuando ocupen los servicios de uno (1) o más trabajadores.
- ARTÍCULO 3. El patrono está obligado: a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b) Pagar la cuota patronal; y, c) Solicitar inmediatamente su inscripción en el Régimen de Seguridad Social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2.

También, la Inspección General del Ministerio de Trabajo; el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, realiza inspecciones sorpresivas a las empresas del sector privado, con la finalidad de verificar: que los trabajadores acaten suspensión si lo requieren, ya sea por Enfermedad, Accidente y Maternidad. Que se realicen los pagos correspondientes a las planillas de IGSS; haciendo el pago efectivo de las Cuotas Patronales y Laborales, verifican que los patronos estén cumpliendo cada uno de los derechos de los trabajadores, también, por ejemplo, que se cumplan el Reglamento para el goce del período de lactancia, contenido en el Decreto Número 5-99. Importante, se debe considerar que, al momento de contratar a una nueva empleadora y esté en período de lactancia, la empresa debe considerar la continuidad de la jornada de una hora de lactancia, ya que la madre trabajadora tiene por derecho el goce.

4.3.7 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

La página oficial del Ministerio de Trabajo refiere acerca del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional: “La Unidad de Salud e Higiene es la encargada en materia de higiene y seguridad, para eliminar riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales con el fin de mejorar las condiciones de medio ambiente en los Centros de Trabajo. Brinda asistencia técnica realizando mediciones de:

1. Ruido.
2. Temperaturas extremas.
3. Niveles de oxígeno en espacios confinados” (SOCIAL, s.f.)

4.3.7.1 Disposiciones Generales:

Artículo 1: El presente Reglamento tiene por objeto regular las condiciones

generales de Salud y Seguridad Ocupacional, en que deben ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad, en la prestación de sus servicios.

4.3.7.2 Código de Trabajo⁷ en el Título Quinto Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Artículo 197. Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;*
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;*
- c) Prevenir incendios*
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;*
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;*
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;*
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven*

del trabajo;

h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;

i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;

j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;

k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;

l) Mantener un botiquín previsto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Como se menciona anteriormente, el Código de Trabajo y el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional en Guatemala son herramientas fundamentales para proteger la integridad física y mental de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Establecen normas y políticas destinadas a prevenir accidentes o incidentes laborales, enfermedades ocupacionales y otros riesgos relacionados con la actividad laboral. Al establecer normas y políticas de salud y seguridad, esto contribuirá a crear ambientes laborales más seguros y saludables para todos los trabajadores guatemaltecos. Además, promueve la adopción de prácticas y procedimientos que reducen los riesgos laborales y protegen la vida y la salud de los empleados. Sin embargo, es fundamental

⁷ Código de Trabajo de Guatemala

que tanto empleadores como trabajadores conozcan y cumplan las disposiciones de este reglamento, así como que se promueva una cultura de prevención en los lugares de trabajo. Esto implica la implementación de programas de capacitación, la provisión de equipos de protección adecuados y la realización de inspecciones periódicas para garantizar el cumplimiento de las normativas de salud y seguridad ocupacional.

4.3.8 Libertad Sindical

De la página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, explica sobre ¿Qué es un Sindicato? De conformidad con la legislación nacional, artículo 206 del Código de Trabajo, lo define como toda asociación permanente de trabajadores o patronos, cuyo objetivo es el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (SOCIAL, s.f.)

4.3.8.1 ¿Qué es la Libertad Sindical?

Conforme a lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 34, el cual reconoce el Libre Derecho de Asociación, el convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ambos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es un derecho fundamental, el cual se define como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones según estimen convenientes, definido por la -OIT- como un derecho mínimo dentro el ámbito de trabajo. (SOCIAL, s.f.)

4.3.8.2 Cartilla Sindical

El Estado de Guatemala en el marco del cumplimiento de sus obligaciones contenidas en los tratados internacionales y normativa nacional aplicable en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, busca facilitar el proceso de constitución de las Organizaciones Sindicales, muestra de este compromiso, constituye esta cartilla básica que será una herramienta de acceso público y gratuito para cualquier interesado. Se espera que con el presente documento las Organizaciones Sindicales cuenten con una herramienta de sencilla comprensión, con el objeto de lograr su libre constitución y de esta forma fomentar el libre ejercicio de los derechos sindicales. (SOCIAL, s.f.)

En resumen, para algunas empresas es importante que existen los Sindicatos, ya que así es como pueden velar por el cumplimiento de sus derechos en las empresas, por ejemplo, se ha escuchado que en empresas del Sector Privado del ámbito de Maquilas, no respetan sus derechos, por ejemplo, pago de salario extraordinario, jornadas laborales, incluso algunas de estas empresas no cuentan con un lugar apropiado para la hora del almuerzo, el cual esto se menciona en el Código de Trabajo como una obligación por parte del Patrono. “Artículo 200. Prohibición de ingerir alimentos o pernoctar en el lugar de trabajo. Prohibición de ingerir alimentos o pernoctar en el lugar de trabajo”.

4.3.9 Apoyo por parte del gobierno

El blog de Tecoloco de Guatemala, también habla sobre el apoyo que da el Gobierno al Código de Guatemala: “El Gobierno de Guatemala por su parte, ha mantenido una política de apoyo a la

clase trabajadora, procurando que mejoren sus condiciones económicas, y apoyando con diversas reformas legales el fortalecimiento de los derechos laborales. Según las consideraciones que se han emitido, el Código de Trabajo guatemalteco tiene las siguientes características:

- Compensa a los trabajadores a una igualdad económica.
- Ofrece protección jurídica.
- Ejercer derechos y deberes.
- Establece una relación adecuada entre empleados y empleadores.
- Limita el principio de Autonomía de la voluntad.
- Aplicación inmediata cuando exista conflicto entre patrones y empleados.
- Dicho código se apega a lo establecido, según los tratados y convenios Internacionales.
- Otorga garantías sociales, ya sean individual o colectivas.

Todo esto, permite que el trabajo sea digno y construya una cultura de paz orientada a favorecer a patronos y empleados. El Código de Trabajo, para todos los guatemaltecos, es de vital importancia para que sea efectiva la libertad de contratación. Por lo tanto, es de gran importancia reconocer que se poseen derechos y deberes que cumplir para un buen desarrollo profesional.

Se reconoce que el Código de Trabajo pretende armonizar el ambiente de trabajo, garantizando la existencia de derechos y obligaciones que se recompensan al trabajador mejorando la calidad de vida. Estos son parte de los beneficios que se gozan en el desempeño laboral del sector formal, en contraste con el sector informal que es reconocido por la falta de condiciones adecuadas para el buen desempeño y la ausencia de aplicabilidad del Código de Trabajo. Ahora que ya conoces a grandes rasgos la importancia del conocimiento del Código de Trabajo,

asegúrate que ampliar estos conocimientos para lograr un trabajo digno, beneficioso y regido bajo un marco legal”. (guatemala, 2011)

4.4 Integración del Código de Trabajo

El Código de Trabajo está integrado de la siguiente forma:

- TÍTULO PRIMERO (Artículos 1-17)
 - Capítulo único. Disposiciones generales 1-17

- TÍTULO SEGUNDO. CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO 1-87
 - Capítulo primero. Disposiciones generales y contrato individual de trabajo 1-37
 - Capítulo segundo. Contrato colectivo de trabajo 34-38
 - Capítulo tercero. Pactos colectivos de condiciones de trabajo 49-56
 - ✓ Sección primera. Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centros de producción determinado 49-53
 - ✓ Sección segunda. Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada 54-56
 - Capítulo cuarto. Reglamentos interiores de trabajo 57-60
 - Capítulo quinto. Obligaciones de los patronos 61-62
 - Capítulo sexto. Obligaciones de los trabajadores 63-64
 - Capítulo séptimo. Suspensión de los contratos de trabajo 65-75
 - Capítulo octavo. Terminación de los contratos de trabajo 76-87

- TÍTULO TERCERO. SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS 88-137

- Capítulo primero. Salarios y medidas que lo protegen 88-102
- Capítulo segundo. Salario mínimo y su fijación 103-115
- Capítulo tercero. Jornadas de trabajo 116-125
- Capítulo cuarto. Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales 126-137

- TÍTULO CUARTO. TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES 138-196
 - Capítulo primero. Trabajo agrícola y ganadero 138-146
 - Capítulo segundo. Trabajo de mujeres y menores de edad 147-155
 - Capítulo tercero. Trabajo a domicilio 156-160
 - Capítulo cuarto. Trabajo doméstico 161-166
 - Capítulo quinto. Trabajo de transporte 167-169
 - Capítulo sexto. Trabajo de aprendizaje 170-174
 - Capítulo séptimo. Trabajo en el mar y en las vías navegables 175-190
 - Capítulo octavo. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones 191-196

- TÍTULO QUINTO. HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 197-205
 - Capítulo único. Higiene y seguridad en el trabajo 197-205

- TÍTULO SEXTO. SINDICATOS 206-238
 - Capítulo único. Disposiciones generales 206-238

- TÍTULO SÉPTIMO. CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONÓMICO
239-257
 - Capítulo primero. Huelgas 239-244
 - Capítulo segundo. Paros 245-252
 - Capítulo tercero. Disposiciones comunes a la huelga y al paro 253-257

- TÍTULO OCTAVO. PRESCRIPCIONES, SANCIONES Y RESPONSABILIDADES
258-273
 - Capítulo primero. Prescripción 258-268
 - Capítulo segundo. Sanciones 269-272
 - Capítulo tercero. Responsabilidades 273

- TÍTULO NOVENO. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO 274-282
 - Capítulo primero. Ministerio de Trabajo y Previsión Social 274-277
 - Capítulo segundo. Inspección General de Trabajo 278-282

- TÍTULO DÉCIMO. ORGANIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 283-320
 - Capítulo primero. Disposiciones generales 283-287
 - Capítulo segundo. Juzgado de Trabajo y Previsión Social 288-292
 - Capítulo tercero. Tribunales de Conciliación y Arbitraje 293-299
 - Capítulo cuarto. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social 300-306
 - Capítulo quinto. Procedimiento de jurisdicción y competencia 307-315

- Capítulo sexto. Impedimentos, excusas y recusaciones 316-320

- TÍTULO UNDÉCIMO. PROCEDIMIENTO ORDINARIO 321-373
 - Capítulo primero. Disposiciones generales 321-326
 - Capítulo segundo. Notificaciones 327-329
 - Capítulo tercero. Acumulaciones 330-331
 - Capítulo cuarto. Demanda 332-334
 - Capítulo quinto. Juicio verbal y período conciliatorio 335-341
 - Capítulo sexto. Excepciones 342-343
 - Capítulo séptimo. Pruebas 344-357
 - Capítulo octavo. Sentencia 358-364
 - Capítulo noveno. Recursos 365-366
 - Capítulo décimo. Segunda Instancia 367-373

- TÍTULO DUODÉCIMO. PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CARACTER ECONÓMICO-SOCIAL 374-413
 - Capítulo primero. Arreglo directo 374-376
 - Capítulo segundo. Conciliación 377-396
 - Capítulo tercero. Arbitraje 397-408
 - Capítulo cuarto. Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje 409-413

- TÍTULO DÉCIMO TERCERO 414
 - Capítulo único. Procedimiento en materia de previsión social 414

- TÍTULO DÉCIMO CUARTO 415-424
 - Capítulo único. Procedimientos en el juzgamiento de fallas contra las leyes de trabajo o de previsión Social 415-424

- TÍTULO DÉCIMO QUINTO 425-428
 - Capítulo único. Ejecución de sentencias 425-428

- TÍTULO DÉCIMO SEXTO 429-430
 - Capítulo único. Del recurso de responsabilidad 429-430

- TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO. DE LAS ATRIBUCIONES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL 431
 - Capítulo único. De las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral 431

- TÍTULO DÉCIMO OCTAVO. DISPOSICIONES FINALES I-III
 - Capítulo primero. Disposiciones transitorias I-II
 - Capítulo segundo. Disposiciones derogatorias y finales I-III

4.5 Artículos relevantes del Código de Trabajo que influyen en las áreas de Recursos Humanos⁸

- Para el área de Reclutamiento y Selección de Personal. TÍTULO SEGUNDO. CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO 1-87
 - Capítulo primero. Disposiciones generales y contrato individual de trabajo 1-37
 - Capítulo segundo. Contrato colectivo de trabajo 34-38
 - Capítulo tercero. Pactos colectivos de condiciones de trabajo 49-56
 - ✓ Sección primera. Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centros de producción determinado 49-53
 - ✓ Sección segunda. Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada 54-56
 - Capítulo cuarto. Reglamentos interiores de trabajo 57-60
 - Capítulo quinto. Obligaciones de los patronos 61-62
 - Capítulo sexto. Obligaciones de los trabajadores 63-64
 - Capítulo séptimo. Suspensión de los contratos de trabajo 65-75
 - Capítulo octavo. Terminación de los contratos de trabajo 76-87

- Para el área de Nóminas. TÍTULO TERCERO. SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS 88-137
 - Capítulo primero. Salarios y medidas que lo protegen 88-102
 - Capítulo segundo. Salario mínimo y su fijación 103-115
 - Capítulo tercero. Jornadas de trabajo 116-125
 - Capítulo cuarto. Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales 126-

⁸ (Morales, 2023) Asesora Jurídica de la empresa Laboratorios Lamfer.

137.

- Para el área de Salud y Seguridad Industrial. TÍTULO QUINTO. HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 197-205
 - Capítulo único. Higiene y seguridad en el trabajo 197-205

- Para el área de Relaciones Laborales. TÍTULO OCTAVO. PRESCRIPCIONES, SANCIONES Y RESPONSABILIDADES 258-273
 - Capítulo primero. Prescripción 258-268
 - Capítulo segundo. Sanciones 269-272
 - Capítulo tercero. Responsabilidades 273

Basados en la experiencia laboral, se puede mencionar que el Título Segundo del Código de Trabajo, Contratos y Pactos de Trabajo, Capítulo primero, Disposiciones generales y contrato individual de trabajo, deberá ser hecho e impreso en las oficinas de la empresa, con los datos personales del empleado, luego se entrega y se hace saber lo siguiente: fecha inicio relación laboral, tipo de contrato (definido e indefinido), dirección donde prestará sus servicios, puesto de trabajo, jornada laboral, salario ordinario y bajo de bonificación incentivo, entre otros artículos.

4.5.1 Artículos relevantes del Código de Trabajo que debe considerar el área de Administración de Recursos Humanos

Del blog Guatemala.com, escrito por Carolina Cabrera⁹, refiere que los artículos más importantes

⁹ ARTÍCULOS MAS IMPORTANTES DEL CODIGO DE TRABAJO.

del Código de trabajo son:

4.5.1.1 Permisos con goce de salario

De acuerdo al artículo 61, numeral ñ del Código de Trabajo, los patronos tienen obligación de conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.*
- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.*
- Por nacimiento de hijo, dos días.*
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.*
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.*
- Por desempeño de una función sindical, siempre que esta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.*
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.*

Para los casos anteriores, se debe considerar la presentación de constancias en las oficinas administrativas del área de administración de recursos humanos, ya que los días de ausencia serán respaldados o justificados con la documentación legal según corresponda, por ejemplo: cuando se contrajera matrimonio se deberá presentar acta de matrimonio, por nacimiento de hijos; se debe presentar acta de nacimiento, si el caso fuera de fallecimiento de familiares mencionados anteriormente; se debe presentar acta de defunción, si fuese por citación judicial; embargo, pensión u otro caso, deberá presentar constancia de citación por parte del juez de merito, todo debe ser debidamente respaldado, de lo contrario se procede al descuento monetario del colaborador.

4.5.1.2 Vacaciones

Además de vacaciones y asuetos, 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. – Artículo 126

El anunciado anterior, refiere al séptimo día (día domingo) o según correspondas, ya que dependerá de la jornada laboral, por ejemplo, si la jornada fuera diurna, ésta será de Lunes a Jueves de 7:00 a 17:00 hrs y Viernes de 7:00 a 16:00 hrs, los días sábado y domingo serán de descanso, ya que, con la jornada completa las 48 hrs laborales que la ley establece. También puede existir la jornada diurna de lunes a viernes de 7:00 a 16:00 hrs y Sábado de 7:00 a 11:00 hrs, el descanso se gozará el día domingo, ambos días con derecho de pago.

4.5.1.3 Vacaciones por Dinero

De acuerdo con el artículo 133: Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones. Además, cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Por lo anterior, las vacaciones no pueden ser pagadas, ya que, las vacaciones fueron hechas para descansar, así como lo refiere el Código de Trabajo, el colaborador tiene derecho a gozar 15 días hábiles por un año laborado, esto corresponde a 1.25 de día por cada mes, por los 12 meses laborados se cumplen los 15 días de derecho a goce de vacaciones. Si el colaborador renuncia antes de 150 días laborales, el Código de Trabajo refiere que no serán pagadas.

4.5.1.4 Asuetos

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: 1 de enero, jueves, viernes y sábado santos; 1 de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1 de noviembre, 24 de diciembre (medio día), 25 de diciembre, 31 de diciembre (medio día) y festividad de la localidad. – Artículo 127.

Adicional a lo mencionado con anterioridad, estos asientos son pagados de forma regular, si existiere el caso de que el trabajador trabaje en un día de asueto, el colaborador podrá exigir pago extraordinario por el día laborado, o bien, podrá ser compensado por otro día, por ejemplo, si el colaborador trabajara el 1 de mayo, este podrá ser compensado otro día que el colaborador desee o se le permita según la demanda de trabajo. Lo ideal es que se goce según corresponda el día.

4.5.1.5 Trabajo en menores de edad

Los menores de edad deben trabajar en menor cantidad que los mayores, así lo indica el artículo 149: La jornada ordinaria, diurna se debe disminuir así:

En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y

En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice por la Inspección General de Trabajo.

Por lo anterior, se debe considerar el permiso de los padres de familia para que el menor de edad trabaje, una carta redactada por los padres de consentimiento se puede presetar al área de Administración de Recursos Humanos, adicional, para el pago de salario por tiempo laborado del menor de edad, se debe realizar un cheque a nombre de uno de los dos padres de familia, por cualquier Inspección General de Trabajo, todo debe estar respaldado y deberá repetar los artículos que respaldan a los menores de edad, entre esto el horario laboral establecido.

4.5.1.6 Derecho para embarazadas

Según el artículo 152 del Código de Trabajo: La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30)

días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro (54) días siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

El pago que se le retribuye a las madres es por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la madre deberá dar seguimiento en el área de prestaciones del IGSS, para que sea concedido un cheque, donde se refleje el cien por ciento de su salario, durante el período de suspensión, ya que la empresa no le pagará, ya que es responsabilidad de IGSS.

4.5.1.7 Razones justas de Despido

De acuerdo al artículo 77 del Código de Trabajo, son algunas causas justas de despido:

Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada.

Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Los despidos justificados deberán ser respaldados, ya que el empleado despedido puede tomar la decisión de ir a quejarse o demandar a la empresa al Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Trabajo puede levantar el caso e iniciará con la investigación. Por medio de un levantamiento

notifica a la empresa sobre el caso, donde el Ministerio de Trabajo solicita documentación relevante del ex empleado, por ejemplo, planillas de salario, boletas de pago, libros de salarios, planillas de igss, informes patronales, constancia de pago de vacaciones, entre otros documentos, el patrono deberá cumplir acabadidad con toda la documentación, de lo contrario el Ministerio de Trabajo podrá levantar una multa. También debe respaldar el despido justificado, por ejemplo, si fuese justificado porque el empleado se presentó en estado de ebridad y la empresa le realizó una prueba de alcoholímetro este resultado debe guardarlo ya que será el respaldo del despido.

4.5.1.8 Jornadas de Trabajo

El artículo 116 expresa: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno (06:00 – 18:00 horas) no puede ser mayor de 8 horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno (18:00 – 06:00 horas) no puede ser mayor de 6 horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana.

Asimismo, el artículo 117 indica que la jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de 7 horas diarias ni exceder de un total de 42 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 (se considera nocturno si excede cuatro horas en el período de 18:00 a 6:00 horas).

4.5.1.9 Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo individual puede ser verbal cuando se refiera: (Artículo 26)

A las labores agrícolas o ganaderas.

Al servicio doméstico.

A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.

A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que este no sea mayor de sesenta días.

4.5.1.10 Reglamento interior de Trabajo

Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo. Este debe contener:

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada; el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan; el lugar, día y hora de pago; las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas, la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

Por lo anterior, el área de Administración de Recursos Humanos es el responsable de divulgar el Reglamento Interior de Trabajo, cada uno de los nuevos colaboradores de la empresa, también puede optar por divulgaciones de retroalimentación, para que el colaborador este consiente y sabido de las reglas que debe cumplir diariamente. Este documento es de suma importancia, tambien se puede optar con colocarlo en carteleras o espacios visibles para el colaborador.

4.6 Derechos y Obligaciones de los Empleados y Empleadores en el ámbito laboral

TÍTULO PRIMERO. Capítulo único: Disposiciones Generales del Código de Trabajo

- Artículo 14. El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público¹⁰ y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas¹¹ de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o.
- Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Así mismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional¹², y los tratados.

¹⁰ LEY DE ORDEN PUBLICO. CAPITULO 1. ARTÍCULO 1. Esta ley se aplicará en los casos de invasión del territorio nacional, de perturbación grave de la paz, de calamidad pública o de actividades contra la seguridad del Estado.

¹¹ Decreto Ley Número 106. Congreso de la República de Guatemala. CÓDIGO CIVIL. ARTÍCULO 15. Son personas Jurídicas: Las asociaciones sin finalidades lucrativas, que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva.

¹² El derecho internacional define las responsabilidades legales de los Estados en sus relaciones entre ellos, y el trato a los individuos dentro de las fronteras estatales. (UNIDAS, s.f.)

4.6.1 Derechos de los Empleados

Del portal de la Dirección de Trabajo y su artículo publicado a cerca de ¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores?, indica: “Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral”. (Trabajo, 2021)

TÍTULO PRIMERO. Capítulo único: Disposiciones Generales

- Artículo 3. Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

TÍTULO SEGUNDO. Capítulo primero, Disposiciones generales y contrato individual de trabajo

- Artículo 18. Inclusión de garantías y derechos mínimos. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

TÍTULO TERCERO. Capítulo cuarto, Descansos Semanales, días de asueto y vacaciones anuales

- Artículo 126. Descanso hebdomadario remunerado. 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. Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. (MINTRAB, 2011)

- Artículo 127. Días de Asueto remunerado. Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores parculares: el 1ro de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1ro de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1ero de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.
- Artículo 128. Trabajo en días de asueto o descanso semanal. En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole con nua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

Del artículo mencionado anteriormente, para el pago de trabajo extraordinario, el cálculo se deberá realizar en base al tiempo laborado, por ejemplo, Sueldo Ordinario / 30 días = Valor de día / 8 horas diarias (si la jornada laboral es Diurna si fuera Nocturna se dividirá dentro de 6 horas) = Valor de hora por 1.5, el resultado es el valor de la hora extraordinario por la cantidad de horas laboradas, el total será el pago extraordinario, por el día laborado en día de asueto. De lo contrario, si no es pagado como extraordinario, este día será considerado como día compensatorio, podrá gozarlo otro día.

- Artículo 129. Forma de pago del descanso semanal y día de asueto. El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.
- Artículo 130. Derecho de vacaciones remuneradas. 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.

Para el Pago de Vacaciones, el calculo se realizará en base al promedio devengado de los ultimos 12 meses laborales, según la base del Sueldo Ordinario, Horas Extras o Comisiones, este será remunerado en base a los 15 días de derecho de goce de vacaciones. Si existiera el caso de un colaborador que desee pago de vacaciones acumuladas, se sugiere a la empresa que opte por darle el derecho a goce de vacaciones, ya que las vacaciones estan reguladas a que sean gozadas y remuneradas

- Artículo 131. Mínimo de días para tener derecho. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.
- Artículo 132. Señalamiento de época de disfrute: potestad empleador. El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio con nuvo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

- Artículo 133. Incompensabilidad de vacaciones. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones. Cuando el trabajador cese¹³ en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios con nuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su empo de servicio.
- Artículo 134. Cálculo de remuneración por vacaciones. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomar se el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones. El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.
- Artículo 135. Falta injustificadas: prohibición de descuento. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador. Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que

¹³ Situación de los trabajadores autónomos que dejan su actividad por razones económicas o técnicas que la hacen inviable, por fuerza mayor determinante del cese temporal o definitivo, pérdida de licencia o autorización administrativa para ejercer la actividad. Cuando el trabajador autónomo sea económicamente dependiente se produce también la misma situación de cese cuando concluye la obra, incumple gravemente el cliente, o se jubila

exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

- Artículo 136. Prohibición de fraccionar el período de vacaciones. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años.
- Artículo 137. Otorgamiento debe constar por escrito. De la concesión¹⁴ de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador. Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

Referente a los artículos anteriores, detallados en el Capítulo cuarto, “Descansos Semanales, días de asueto y vacaciones anuales”, en ocasiones no se cumplen todos los artículos mencionados, ya que por ejemplo el personal administrativo financiero, por temas fiscales no toman sus

este, de modo que se impide la continuación de la actividad.

¹⁴ Concesión: Acción de conceder algo que se pide o se desea

vacaciones completas, ni en dos partes, como la ley sugiere que puede tomarse, estas a veces son tomadas hasta más de tres partes, ya que siempre mencionan que por temas fiscales y cierres no tienen tiempo de descansar. En cambio, áreas operativas si descansan los 15 días de corridos, o bien toman las vacaciones en dos partes.

4.6.2 Obligaciones de los Trabajadores

TÍTULO SEGUNDO. Capítulo Sexto. Obligaciones de los Trabajadores

- Artículo 63. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:
 - a) *Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;*
 - b) *Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;*
 - c) *Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;*
 - d) *Observar buenas costumbres durante el trabajo;*
 - e) *Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;*
 - f) *Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad*

permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;*
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e*
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.*

Capítulo sexto, Obligaciones de los trabajadores:

- Artículo 64. Se prohíbe a los trabajadores:
 - a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;*
 - b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o*

- contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;*
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;*
 - d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;*
 - e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y*
 - f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.*

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso Código de trabajo de Guatemala 32 h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

De la literal c, reflejado anteriormente, si el “trabajador se presentara a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes¹⁵ o en cualquier otra condición anormal análoga”, con razón justa el patrono deberá dar por terminado el contrato de trabajo (Artículo 77 del Código de Trabajo) sin responsabilidad de su parte, pero previo a la prueba de

¹⁵ Sustancia que tranquiliza o deteriora la sensibilidad, o produce alucinaciones, y cuyo consumo, no controlado médicamente, generalmente crea hábito, como la morfina o la cocaína. (WordReference.com, s.f.)

alcoholímetro¹⁶, ya que esta prueba deberá ser el respaldo del despido por causa justa, en ocasiones también se puede presentar otro tipo de evidencias, por ejemplo, fotografías donde el trabajador se muestra realizando actividades fuera de lo normal, por lo que es recomendable que la empresa cuente con el alcoholímetro para realizar dicha prueba, según la ocasión que se presente en la empresa. Esta prueba puede ser realizada por el Médico de la empresa o bien por parte del personal de seguridad física, según capacitación que se realice.

4.6.3 Obligaciones de los patronos

TÍTULO PRIMERO. Capítulo único. Disposiciones Generales

- Artículo 2. Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

TÍTULO SEGUNDO. Capítulo Cuarto. Reglamento Interiores de Trabajo

- Artículo 57. Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

¹⁶ Aparato que sirve para medir la cantidad de alcohol contenida en un líquido o gas, especialmente la del aire espirado por una persona. (WordReference.com, s.f.)

- Artículo 58. Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Referente al Artículo anterior; el Reglamento Interior de Trabajo, es divulgado en las empresas del sector privado, en su mayoría de veces lo divulgan el primer día de labores, puede ser en la inducción u onboarding¹⁷, con la finalidad de que el colaborador esté sabido sobre las normas que están establecidas en la empresa, según lo establezca el patrono, estas deben ser acatadas a cabalidad por parte del trabajador, a partir del primer día laboral o inicio de la relación laboral.

Capítulo quinto, Obligaciones de los patronos:

- Artículo 61. Obligaciones de los empleadores. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:
 - a) *Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos a) primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:*
 - 1) *Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.*

¹⁷ El **onboarding** es un proceso de integración de nuevas personas al equipo de trabajo. Este sirve como un proceso más complejo y efectivo que una introducción a la empresa para adherirlos tanto a sus tareas como a la

- 2) *Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.*

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) *Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso. Guardar a los trabajadores la debida consideración,*
- c) *Absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.*
- d) *Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.*
- e) *Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.*

- f) *Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.*
- g) *Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.*
- h) *Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.*
- i) *Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.*
- j) *Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.*
- k) *Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas de descanso de los*

trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

- l) *Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.*
- m) *Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;*
- n) *Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y*
- o) *Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:*

1. *Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.*
 2. *Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.*
 3. *Por nacimiento de hijo, dos (2) días.*
 4. *Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.*
 5. *Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.*
 6. *Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.*
 7. *En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.*
- **Artículo 62. Se prohíbe a los patronos:**
 - a) *Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.*
 - b) *Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que*

se relacione con las condiciones de trabajo en general.

- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.*
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.*
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.*
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.*
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y*
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.*

4.6.4 Sanciones

TÍTULO OCTAVO. Prescripciones, sanciones y responsabilidades.

Capítulo segundo. Sanciones.

- Artículo 269. Definición de Falta. Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos del 426 al

428, inclusive, de este Código.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 y 428 inclusive de este Código.

- Artículo 270. Correcciones disciplinarias: definición. Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

- Artículo 271. Procedimiento para la aplicación de sanciones. En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:
 - a) *La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses.*

 - b) *Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro; y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si han transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la*

- multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.*
- c) *Cuando el sancionado sea el patrono las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.*
- d) *La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.*
- e) *Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución de la cual se enviara copia certificada la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.*
- Artículo 272. Tipo de Sanciones. Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:
 - a) *Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.*
 - b) *Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.*

- c) *Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.*
- d) *Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.*
- e) *La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.*
- f) *Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61,87, y 281 inciso m) de este Código, da lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.*
- g) *Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay*

desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha sur do efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

4.6.5 Responsabilidades

TÍTULO OCTAVO. Prescripciones, sanciones y responsabilidades.

Capítulo tercero. Responsabilidades.

- Artículo 273. Responsabilidad funcionarios del MTPS¹⁸. Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son come dos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes.

Gracias al Código de Trabajo, existen los derechos, obligaciones y prohibiciones, tanto para los trabajadores y para los patronos, estas regulaciones se deberán cumplir a cabalidad; a partir del primero y último Título visto en dicho Código, ya que como se mencionó con anterioridad, existen diversas inspecciones sorpresivas por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad

Social e Inspección General de Trabajo. Estas entidades tienen la obligación y derecho de velar por el cumplimiento de cada artículo, de no ser acatadas; dichas entidades tienen la obligación de establecer multas a empresas del sector privado, existe el procedimiento para la aplicación de sanciones. Artículo 271.

5 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Análisis

En la presente investigación, se puede destacar que el Código de Trabajo muestra una regulación parcial de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos de Guatemala.

Al detallar los antecedentes históricos, eventos significativos y las normativas legales que respaldan este Código, se revela un marco integral que ha evolucionado con el tiempo, en donde se enfatiza la importancia de ciertos artículos clave, donde se destacan los derechos fundamentales de los trabajadores y las obligaciones correspondientes de los empleadores. Para que en Guatemala existiera, un documento que regulara los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, nuestros antepasados tuvieron que vivir el derrocamiento del presidente Federico Ponce Vaidez, donde Miguel Ángel Velasco (Velasco, 2020), refiere que en aquel tiempo de Revolución se constituyó una Junta Revolucionaria provisional, conformada por Francisco Javier Arana, Jorge Toriello Garrido y Jacobo Árbenz Guzmán, donde demostraron que todo es posible si el pueblo está unido. Fue así como surgió el Código de Trabajo. Todos estos hechos históricos marcaron la historia de Guatemala, también ratificó su compromiso de legislar a favor del desarrollo integral del país y procurar el bienestar común de sus habitantes. Por dichos hechos históricos, en la actualidad se gozan algunos asuetos, por ejemplo, el día del trabajador; que se goza el 01 de mayo de cada año, éste inició en el año 1947, luego que Juan Jose Arévalo hiciera que entrará en vigor el Código de trabajo, refiere el escritor Karin Aroche (Aroche, 2021). También como fecha histórica tenemos el día de la Revolución, que se celebra el 20 de octubre de cada año, dicho descanso inició en el año 1944, donde surge el derecho laboral

en Guatemala, indica Villagrán P. (P., 2017) en su tesis de estudio. Estos dos días representan todo el esfuerzo que realizaron nuestros antepasados, por la lucha del surgimiento del Código de Trabajo, también surgieron algunas instituciones con la finalidad de beneficiar al pueblo guatemalteco, entre estas instituciones está el Instituto de Seguridad Social, el Banco de Guatemala, la Biblioteca Nacional, etc.

Es importante, también conocer la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que no solo reconoce el derecho al trabajo, sino que lo coloca en el centro de la estructura legal y ética del país. El escritor Karin Aroche (11 octubre 2022) indica que es el documento que rige las normas y leyes del país. Conocer los artículos del 101 al 106, no solo es clave para entender los derechos de los trabajadores, sino también para apreciar la importancia del trabajo como un elemento vital en la construcción de una sociedad justa y equitativa.

Desde entonces, existe el Código de Trabajo y éste es utilizado en muchas empresas del sector privado, sin embargo, algunas empresas han decidido mantener, en su estructura interna, normas, políticas, reglamentos, donde velan el cumplimiento y la gestión de la empresa.

El especialista de Derecho Laboral Augusto Valenzuela (febrero, 2023) indica que, para el manejo apropiado de la administración de personal, la parte empleadora debe conocer la normativa legal vigente en Guatemala, la cual impone una serie de obligaciones, siendo necesario acotar que la misma no se circunscribe solamente al Código de Trabajo, pues se debe tomar en cuenta la Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes en materia laboral.

Por lo anterior, para la Administración de Recursos Humanos, el Código de Trabajo, es la base legal más importante para sus procesos, desde la contratación de un nuevo trabajador a la empresa, hasta para el despido de un colaborador, todos estos procesos deben estar respaldados con la base legal, sin excepciones, ya que, si se comete alguna falta, no solo las inspecciones pueden darse cuenta, sino que los trabajadores pueden quejarse y exigir valer sus derechos. Por ejemplo, si se despidiera a un trabajador y se realiza una mala práctica donde no se enfatiza los artículos del Código de Trabajo, con todo el derecho el extrabajador puede ir a la Inspección General de Trabajo, a exponer su caso, la empresa deberá responder y respaldar con todo lo que les solicite la Inspección General, sin falta de cualquier requisito solicitado, de lo contrario este será sancionado.

A nivel interno, las empresas deben tener la facultad legal de emitir diferentes disposiciones o normativas que les permitan regular adecuadamente los temas laborales, tales como el contrato individual de trabajo; el reglamento interior de trabajo, debidamente aprobado y actualizado por la Inspección General de Trabajo, políticas laborales donde se mencione las diferentes situaciones que el personal pueda cometer, sin dejar de incluir todo lo relacionado con el Código de Trabajo.

Inclusive existen instituciones que velan el cumplimiento de dicho Código, entre estas instituciones se tiene a la Inspección General de Trabajo, Instituto Guatemalteco Seguridad Social, entre otras. Dichas instituciones fueron creadas para la resolución de conflictos o faltas que pueden surgir en las empresas del sector privado. Además, en dicho Código, se mencionan las sanciones que pueden aplicarse a la hora del incumplimiento de este.

A nivel legal, es recomendable que las empresas estén al día en temas de cumplimiento laboral, con la finalidad de evitar contingencias futuras que afecten el patrimonio y su prestigio comercial.

En la actualidad, la administración de Recursos Humanos se encarga de resolver cualquier tipo de conflicto con el trabajador, sin afectar ambas partes. Como consecuencia de lo anterior, es de suma importancia que las empresas realicen un procedimiento de revisión, análisis y generación de información, con el objeto de evaluar el estado de las relaciones laborales para determinar el cumplimiento de la ley laboral, con ello, optimizar la documentación y procedimientos que puedan llevarse a cabo con las entidades encargadas de velar el cumplimiento del mismo o bien, al momento que surja alguna inspección, que ésta no tenga ninguna falta, por lo que es ideal que se adecue estos aspectos a la legislación laboral vigente, realizando las correcciones pertinentes. Un ejemplo de estas revisiones puede ser por medio de auditorías internas, donde se verifica todos los procesos legales y se valida el cumplimiento de este.

Es importante señalar que las empresas deben tener presente la práctica de las disposiciones legales y reglamentarias, la jurisprudencia emanada de la Corte de Constitucionalidad en materia laboral, la cual ha sido abundante en los últimos tiempos y que por esa vía se interpreta y orienta el sentido de la legislación en diversos temas de manejo cotidiano. Si no se conoce este tipo de resoluciones del tribunal constitucional, es muy probable que se aplique inadecuadamente la normativa.

Cada día se hace más exigente el cumplimiento laboral, no solo porque la ley lo exige, sino porque en el mundo de los negocios, los clientes o proveedores, pueden solicitar que la empresa cumpla con todas sus obligaciones legales. De lo contrario, puede conllevar la pérdida de un negocio. Por ejemplo, en empresas industriales, es normal que se vele por el cumplimiento de la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, velar por que los trabajadores posean el equipo de seguridad adecuado para el buen desempeño de sus actividades.

No cumplir al cien por ciento con la normativa laboral, puede traer consecuencias financieras importantes para la empresa porque la Inspección General de Trabajo puede imponer sanciones económicas significativas. Esto puede perjudicar la reputación empresarial, no solo ante clientes, proveedores y la sociedad en general, sino ante sus propios trabajadores o cualquier consumidor, quienes cada día están más vigilantes del actuar de sus patronos.

Existen prohibiciones que el patrono debe respetar, tal y como lo indica la ley, por ejemplo, el artículo 18 del Código de Trabajo, refiere que queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. Y, obligaciones que debe cumplir, por ejemplo, el artículo 63 del Código de Trabajo, en caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Para los derechos de los trabajadores se puede destacar el artículo 126. Además de vacaciones y asuetos, 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.

Pero, también hay prohibiciones que el trabajador debe respetar, por ejemplo, el artículo 64, Se prohíbe a los trabajadores: a) abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos; b) hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece; c) trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; d) usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados; e) portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y f) la ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa. La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo, y 181, inciso d).

El Código de Trabajo, además de establecer los derechos y obligaciones de los trabajadores, también se destaca por establecer distintos beneficios que fueron establecidos por el bien común de la sociedad y armonía de los trabajadores, este puede ser, por ejemplo, los descansos, las vacaciones, los pagos adicionales como el Bono 14, Aguinaldo y Bonificaciones Incentivos

adicionales al salario ordinario. Estas se destacan, porque fueron creadas en beneficio de los trabajadores, para generar un buen ambiente laboral. También se destacan beneficios para las madres, para los jóvenes menores de edad que desean trabajar, entre otros.

Carolina Cabrera (27 de diciembre 2018) destaca los artículos más importantes del Código de Trabajo, en sí son los más conocidos por los trabajadores del sector privado, entre estos, se puede mencionar el artículo 152 del Código de Trabajo. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro (54) días siguientes, además se refiere, el artículo 61, numeral ñ del Código de Trabajo, los patronos tienen obligación de conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores, entre otros.

6 CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo se encarga de regular derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, adicional a ello, establece instituciones que se encargan de resolver cualquier tipo de conflictos; estos conflictos pueden surgir en las empresas, por lo que, el departamento encargado de resolver cualquier inconformidad es la Administración de Recursos Humanos, ya que la Administración de Recursos Humanos es el departamento encargado de todo el personal que se encuentra en la empresa.
2. El Código de Trabajo se encuentra respaldado por la ley suprema de Guatemala, también conocida como la Constitución Política de la República de Guatemala. De la Constitución emana el Código de Trabajo, en dicho documento se puede mencionar todos los derechos como trabajador y empleador posee, de manera general, ya que este se encarga de detallar de forma específica cualquier tipo de trabajo.
3. El Código de Trabajo está integrado por decretos, títulos, capítulos, secciones y artículos, donde se detalla de forma específica los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores o bien la resolución de cada caso que se pueda surgir en dicha empresa.
4. Los artículos más relevantes que la empresa debe tener presente si o sí, se detallan en los títulos: primero donde se da a conocer como está integrado el Código de Trabajo y la esencia de dicho Código, también se encuentra el título segundo, donde se debe poner mucho énfasis, ya que es donde se habla sobre las condiciones laborales de cada

trabajador, en el título tercero detalla los salarios, jornadas y descansos de trabajo, el cual deben ser respetados por el empleador, de lo contrario habría inconformidades de parte de los trabajadores, el título quinto, del capítulo único, se detalla la Higiene y Seguridad en el Trabajo, el empleador debe por en práctica todo lo que se detalla en dicho capítulo, ya que éste en la mayoría de veces es auditado por la Inspección General de Trabajo.

5. Todo trabajador que brinda sus servicios en el sector privado cuenta con derechos y obligaciones, que debe respetar en todo momento dentro de la empresa, de lo contrario será sancionado, al igual que el empleador, se detallan la prohibiciones y obligaciones que debe cumplir desde el momento que contrata a un trabajador para la empresa, también esta obligado a velar por el cumplimiento de cada artículo que se mencione en dicho Código.

7. RECOMENDACIONES

1. Para fortalecer aún más la protección de los derechos laborales y promover un ambiente laboral justo, será beneficioso que Recursos Humanos deba revisar periódicamente el Código de Trabajo. Además, fomentar la conciencia y la educación sobre los derechos y deberes establecidos en este código entre empleadores y empleados, esto contribuirá a consolidar una cultura laboral respetuosa y colaborativa.
2. Considerando que el Código de Trabajo se encuentra respaldado por la Constitución Política de la República de Guatemala, es importante que cada trabajador tenga claro que derecho y obligación debe cumplir dentro de la empresa. Por lo que, el departamento de bienestar de recursos humanos deberá incluir en su plan de trabajo campañas informativas para empleadores y trabajadores, talleres educativos y cursos en línea que expliquen de manera clara y accesible los derechos y responsabilidades establecidos tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo.; promoviendo un entendimiento profundo de estos documentos fundamentales, lo que contribuirá a consolidar un entorno laboral justo y armonioso en concordancia con la legislación suprema de Guatemala.
3. Con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo del Código de Trabajo en la empresa, las empresas por medio del departamento de formación y/o capacitación deberán establecer un programa de formación continua para todos los responsables de recursos humanos y supervisores. Este programa debería enfocarse especialmente en los artículos más relevantes, resaltando los títulos primero, segundo, tercero y quinto del capítulo único,

que abordan aspectos críticos como la integración del Código, condiciones laborales, salarios, jornadas y descansos, así como la higiene y seguridad en el trabajo.

4. Recursos Humanos deberá establecer procedimientos internos que aseguren la aplicación rigurosa de los artículos mencionados en el Código de Trabajo, con énfasis en la prevención de inconformidades y en la preparación para posibles auditorías de la Inspección General de Trabajo. La capacitación constante y la implementación proactiva de las disposiciones del Código no solo garantizarán el cumplimiento legal, sino que también fortalecerán un ambiente laboral justo y seguro para todos los colaboradores.

5. Al momento de la contratación de personal en la empresa, se debería proporcionar a cada empleado el Reglamento Interior de Trabajo que destaque de manera concisa sus derechos y obligaciones según el Código de Trabajo. Además, se sugiere la creación de recordatorios periódicos, como carteles informativos en lugares clave de la empresa, que refuercen la importancia del cumplimiento de estas disposiciones legales. Fomentar la comunicación abierta y establecer canales para abordar dudas o inquietudes contribuirá a una mayor conciencia y cumplimiento de las normativas laborales en el día a día de las organizaciones, asegurando el respeto de los derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los empleadores.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

8.1 Bibliografía

- Código de Trabajo

8.2 E-grafía

- Aroche, K. (11 de octubre de 2021). *Guatemala.com*. Obtenido de Guatemala.com: <https://aprende.guatemala.com/cultura-guatemalteca/general/historia-de-la-primera-constitucion-politica-de-guatemala/>
- Berrocal, A. (11 de Julio de 2017). *Slideshare a Scribd Company*. Obtenido de Slideshare a Scribd Company: <https://es.slideshare.net/AbrahamBerrocalPedre/tcnicas-del-fichaje>
- Dávila, G. (2015). *Repositorio Universidad Simón Bolívar*. Obtenido de Repositorio Universidad Simón Bolívar: <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>
- Faujour, M. (JUNIO de 2014). *LE MONDE DIPLOMATIQUE* . Obtenido de LE MONDE DIPLOMATIQUE: <https://mondiplo.com/una-primavera-que-duro-diez-anos>
- Grajeda, C. (27 de enero de 2021). *Guatemala.com*. Obtenido de Guatemala.com: <https://aprende.guatemala.com/tramites/bonificacion-incentivo-guatemala/>
- Guatemala, T. (06 de octubre de 2011). *Blog Tecoloco Guatemala*. Obtenido de Blog Tecoloco Guatemala: <https://www.tecoloco.com.gt/blog/el-codigo-de-trabajo-y-la->

importancia-de-su-conocimiento.aspx

- *INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL* . (s.f.). Obtenido de *INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL* : <https://www.igssgt.org/historia/institucion/>

- LEX-FAOC126743. (1993 de noviembre de 17). *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura: <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC126743/#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%20Guatemala%20fue,el%20procedimiento%20de%20reforma%20constitucional.>

- MINTRAB. (2011). *CODIGO DE TRABAJO*. GUATEMALA: MINISTERIO DE TRABAJO.

- Morales, M. D. (10 de Noviembre de 2023). Abogado y Notario. (W. d. Cruz, Entrevistador)

- OIT. (12 de 07 de 1989). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=53960&p_classification=12#:~:text=Decreto%20n%C3%BAm.-

,78%2D89%20del%20Congreso%20por%20el,se%20crea%20la%20bonificaci%C3%B3n%2Dincentivo.&text=Resumen%2Fcita%3A,regir%20su%20puesta%20en%20pr%C

- Organismo Judicial Guatemala, C. (s.f.). *Organismo Judicial Guatemala, C.A.* Obtenido de Organismo Judicial Guatemala, C.A.: <https://acortar.link/Bthm0g>
- P., V. (28 de 04 de 2017). *Guatemala.com*. Obtenido de Guatemala.com: <https://goo.gl/0BNk4Y>
- PL, H. (01 de MAYO de 2017). PRENSA LIBRE. *Marchas del Día del Trabajo durante seis décadas.*
- Rodriguez, L. (16 de noviembre de 14). *Guatemala.com*. Obtenido de Guatemala.com: <https://aprende.guatemala.com/historia/personajes/presidente-federico-ponce-vaides-1944/>
- SOCIAL, M. D. (s.f.). *MINTRAB*. Obtenido de MINTRAB: <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/sindicatos#:~:text=Conforme%20a%20lo%20estipulado%20por,y%20de%20Negociaci%C3%B3n%20Colectiva%2C%20ambos>
- Trabajo, D. d. (07 de octubre de 2021). *Dirección del Trabajo*. Obtenido de Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html#:~:text=Los%20derechos%20fundamentales%20de%20los%20trabajadores>

%20son%20aquellos%20derechos%20y,%C3%A1mbito%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral.

- UNIDAS, N. (s.f.). *NACIONES UNIDAS* . Obtenido de NACIONES UNIDAS:
<https://www.un.org/es/our-work/uphold-international-law#:~:text=El%20derecho%20internacional%20define%20las,dentro%20de%20las%20fronteras%20estatales.>
- Velasco, M. Á. (20 de octubre de 2020). *Congreso de la República*. Obtenido de Congreso de la República:
https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/5165/2020/3#gsc.tab=0
- Vida, C. P. (s.f.). *COV.CO*. Obtenido de COV.CO:
<https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/ilo#:~:text=Es%20un%20organismo%20especializado%20de,negociaciones%20del%20Tratado%20de%20Versalles.>
- WordReference.com. (s.f.). Obtenido de <https://www.wordreference.com/definicion/>

9 ANEXOS

9.1 Anexo 1. Ficha bibliográfica

Villagrán, P. (2006).

Nombre: Historia del derecho laboral guatemalteco.

Tesis de Grado.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Recuperado el 28 de abril del 2017.



IDEA

Guatemala, 16 de mayo de 2024

Señores
Universidad Galileo
IDEA
Presente.

Por este medio de la presente YO Wuanda Evelia de la Cruz Santos que me identifico con número de carné 19012435 y con DPI 2990 48365 0101 actualmente asignado (a) en la carrera: LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.

"Autorizo al Instituto de Educación Abierta (IDEA) a la publicación, en el Tesario virtual de la Universidad, de mi proyecto de Graduación titulado:"

Influencia del Código de Trabajo en diversos procesos de la Administración de Recursos Humanos

Como autor (a) del material de la investigación sustentada mediante el protocolo de IDEA. Expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto del coordinador de área y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencia y todo tipo de fuentes establecidas en el Reglamento de la Universidad Galileo

Sin otro particular, me suscribo.

F. _____