

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“ENTENDIMIENTO POR PARTE DE COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA VENTA AL DETALLE, ACERCA DE LAS LEYES LABORALES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.”

TESIS DE GRADO

BRIAN EDILZAR REINOSO REYES
CARNET 12572-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“ENTENDIMIENTO POR PARTE DE COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA VENTA AL DETALLE, ACERCA DE LAS LEYES LABORALES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.”

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
BRIAN EDILZAR REINOSO REYES

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
LIC. ARANKA MARIA POKUS YAQUIAN

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. SILVIA PATRICIA MELGAR LAINEZ DE LOPEZ

Guatemala, 6 de noviembre 2017

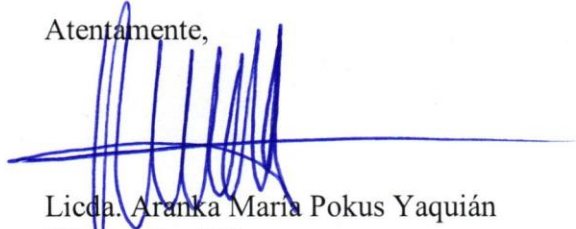
Miembros
Consejo de Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Presente

Estimados miembros:

Por este medio hago de su conocimiento que he tenido oportunidad de asesorar el trabajo de investigación titulado. **Entendimiento por parte de colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle, acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala** del estudiante Brian Edilzar Reinoso Reyes carné 12572-11 de la carrera de Psicología Industrial Organizacional.

En razón de lo expuesto, me permito indicar que dicho trabajo se encuentra finalizado y responde a los lineamientos establecidos por la Facultad en cuanto al diseño de investigación. Por lo que solicito sea revisado como requisito final previo a optar el grado académico correspondiente.

Atentamente,



Licda. Aranka María Pokus Yaquián
Código No. 158
Asesora de Tesis II



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 052210-2017


Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante BRIAN EDILZAR REINOSO REYES, Carnet 12572-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051430-2017 de fecha 21 de diciembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“ENTENDIMIENTO POR PARTE DE COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA VENTA AL DETALLE, ACERCA DE LAS LEYES LABORALES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.”

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 24 días del mes de noviembre del año 2017.



MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar


Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

DEDICATORIAS

A Dios: Por brindarme la sabiduría y fortaleza necesaria para poder afrontar cada reto y obstáculo que se me presentó durante la carrera.

A mis padres: Por haberme brindado durante toda la carrera su apoyo incondicional. Por demostrarme que con paciencia y constancia se pueden lograr grandes cosas. Por siempre creer en mí. Por haber luchado y haberse esforzado a pesar de diferentes dificultades a que nunca me faltara nada. Por haber estado siempre al pendiente brindándome ánimos y su amor incondicional. Gracias a su trabajo, esfuerzo, apoyo y lucha puedo culminar este logro en mi vida profesional.

A mis hermanos: Por siempre haberme brindado su apoyo no importando cual fuera la circunstancia. Por demostrarme su cariño y preocuparse por mí.

A mi familia: Por brindarme su apoyo y ser siempre fortaleza en cada situación de mi vida.

ÍNDICE

Contenido	Página
I. INTRODUCCIÓN.....	7
Entendimiento.....	13
Código de Trabajo	13
Definición de derecho de trabajo	14
Objeto del derecho de trabajo.....	14
Finalidad del derecho del trabajo.....	14
La educación laboral	15
Instituciones encargadas de la educación laboral	15
La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral a la educación guatemalteca	15
Derecho laboral.....	16
Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco:.....	16
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	17
Dirección General del Trabajo	17
Inspección General de Trabajo	17
Los derechos sociales mínimos en Guatemala	17
Clasificación legal de los derechos sociales mínimos en Guatemala	18
Indemnización	18
Ventajas económicas.....	18
Bonificación anual	18
Vacaciones.....	19
Salario mínimo	19
Aguinaldo	19
Bonificación incentivo	19
Relación de trabajo	20
Contrato de trabajo.....	20
Sujetos del Derecho individual del Trabajo	20
Trabajador	20
Derechos del trabajador.....	21
Obligaciones del trabajador.....	22
Patrono o empleador	23

Jornada de trabajo	26
Días de asuetos y feriados	26
Licencias.....	26
Reglamento interior de trabajo	27
Artículo 58.....	27
Artículo 60.....	28
Periodo de prueba	28
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	31
2.1 Objetivo general.....	32
2.2 Objetivos específicos	32
2.3 Variable de estudio.....	32
2.3.1 Definición conceptual.....	32
2.3.2 Definición operacional	33
2.4 Alcances y límites	33
2.5 Aporte.....	34
III. MÉTODO	35
3.1 Sujetos	35
IDENTIFICACIÓN DE SUJETOS	36
3.2 Instrumento	40
3.3 Procedimiento	40
3.4 Diseño y metodología estadística.....	41
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	43
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	113
VI. CONCLUSIONES	116
VII. RECOMENDACIONES.....	117
VIII. REFERENCIAS	118
Anexos	

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación, de tipo cualitativa, fue conocer el entendimiento por parte de colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

La muestra estuvo conformada por dieciséis sujetos hombres y mujeres en puestos a nivel administrativo. No hubo distinción de edad, cultura, religión, nivel social o académico. Solo se permitió participar en la investigación a colaboradores con nacionalidad guatemalteca que laboraran en dicha empresa.

El instrumento utilizado para esta investigación fue una entrevista estructurada que fue elaborada por el investigador, que está compuesto por dieciséis preguntas. Se realizaron cuatro preguntas por cada uno de los siguientes indicadores: conocimiento, acuerdo, desacuerdo y aceptación. Todas organizadas con el propósito de conocer el entendimiento de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

Con base en los resultados obtenidos, se concluyó que los colaboradores de la empresa en donde se realizó la investigación entienden las leyes laborales que se establecen en el Código de Trabajo de Guatemala, pero no conocen en dónde y cómo aplicar dichas leyes. Los colaboradores entienden, aceptan y están de acuerdo con gran mayoría de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo, pero no conocen a cabalidad en donde aplicar las mismas.

Finalmente, se recomendó una propuesta para crear programas de información como: anuncios en carteleras y capacitaciones impartidas por el ministerio de trabajo. En donde se expliquen las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala con más relevancia dentro de la organización y de esta manera fomentar el estudio y práctica de las mismas.

I. INTRODUCCIÓN

Luego del surgimiento de los derechos laborales durante la revolución industrial durante el siglo XIX se han presentado con frecuencia prácticas incorrectas en el derecho del trabajo, especialmente en la contratación de trabajadores, generalmente debido a que los colaboradores muchas veces no entienden o no conocen las leyes que se establecen en el Código de Trabajo, incumpliendo inconscientemente con las normativas laborales. Dicha problemática se ha ido desarrollando entre otras razones debido al poco estudio o interés que se le atribuye al código de trabajo.

A pesar de que, en la legislación guatemalteca, tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo, se desarrollan normas, artículos y leyes que aseguran el bienestar, tanto del patrono como del colaborador, las mismas no llegan a cumplirse a cabalidad por ninguna de las partes ya que muchas veces no existe un conocimiento o entendimiento adecuado de las mismas.

Con base en lo anteriormente propuesto, se estudió e investigo para determinar si colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle poseen entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

Es significativo resaltar que los colaboradores deben entender y conocer las leyes establecidas en el Código de Trabajo. El colaborador también debe saber cuáles son sus derechos y hacerlos cumplir, así como conocer cuáles son sus responsabilidades y obligaciones, tanto para con su patrono como para la entidad en la que labora.

La presente investigación tuvo como finalidad determinar si los colaboradores entienden las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala. Los colaboradores deben poseer conocimientos sobre su deber como ciudadanos y debe existir un interés en conocer y defender lo que la ley atribuye y exige. También es significativo resaltar que existe libertad y facilidad para poder hacer uso del Código de Trabajo de Guatemala para que de esta manera puedan ayudar al cumplimiento de las leyes en los diferentes ámbitos laborales.

Es significativo destacar que no cualquier persona que esté laborando puede hacer uso del Código de Trabajo de Guatemala, sin antes poder entender lo que las leyes laborales establecen dentro del mismo.

A continuación, se presentan estudios de investigación realizados por autores nacionales, que tienen relación con el buen manejo y conocimiento de las leyes laborales. También se encontrarán estudios que demuestran como un bajo nivel de entendimiento en leyes laborales o una mala implementación de las mismas pueden desencadenar diferentes problemas.

Boy (2015) realizó una tesis tipo monografía, la metodología a utilizar fue por el método cualitativo cuantitativo, por ser un estudio social. Tuvo como objetivo precisar cuáles son los efectos jurídicos que produce el periodo de prueba en los contratos por tiempo indeterminado. Para este estudio se utilizó el método de la encuesta al personal del juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social y económica coactiva con sede en la ciudad de Quetzaltenango. En los resultados obtenidos el pago de indemnización, no debe hacerse cuando el trabajador se encontraba en periodo de prueba, porque aún no ha adquirido el derecho. Se recomendó procurar la divulgación por parte de la inspección general de trabajo, a los patronos sobre el tema del periodo de prueba y evitar arbitrariedades.

López (2014) tuvo como objetivo principal en su estudio analizar el derecho que tiene el trabajador a los salarios a título de daños y perjuicios por despido directo e injustificado, como lo regula el artículo 78 del Código de Trabajo. Se utilizaron 2 personas que fueron despedidas sin justa causa para poder obtener los resultados de este estudio. Se realizaron las demandas necesarias y se llevó a cabo un juicio para defender a las 2 personas afectadas por sus anteriores patronos. Como conclusión del estudio del caso se establece que las trabajadoras tienen derecho a reclamar los salarios a título de daños y perjuicios, pues es un derecho tutelar y una garantía constitucional para las trabajadoras, en dicha sentencia emitida en forma clara y precisa, declara la juez en forma congruente y obligatoriamente consignando los principios de equidad o de justicia en que se funde, decidiendo todos los puntos litigiosos que fueron objeto de debate y así confirmar el derecho que les asiste a las trabajadoras al pago de las prestaciones laborales que reclaman.

Medina (2008) abordó con su investigación de carácter documental el tema de la necesidad de incluir en el ordenamiento jurídico guatemalteco una ley que regule lo relativo al mobbing, la cual tuvo como punto de partida el método científico, además del método analítico y sintético, el cual le permitió conocer la realidad actual. Con base en la perspectiva del autor, se establece la situación legal en Guatemala a partir de lo cual se establece la necesidad de crear mecanismos de prevención de este tipo de violencia, pero que sobre todo establezca un procedimiento administrativo que permita la defensa jurídica de las víctimas ante una

situación de acoso moral y se propone un proyecto de ley que cumple con dicho cometido. Concluye que en Guatemala se debe procurar crear los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar el acoso moral en el ambiente laboral, ya que el mismo trasciende a otras esferas de la vida de las personas que lo sufren, afectando también de manera directa a su familia.

Girón (2006) en su investigación propone insertar una jornada laboral a tiempo parcial en la cual hace referencia a analizar el ordenamiento jurídico con relación a las jornadas laborales, ya que estas contemplan periodos de tiempos muy amplios los cuales no se ajustan a las exigencias actuales, donde la contratación que surge día a día es nueva y variada. Se pudo analizar que no existe limitación constitucional a efecto de que se formule una normativa específica que venga a resguardar las garantías sociales y económicas de los trabajadores permitiéndole al estado convertirse en un instrumento que garantice el derecho de trabajo de todos sus habitantes. Se concluyó que el trabajo a tiempo parcial por las condiciones económicas y sociales, es una realidad y que al incorporarse esta modalidad garantizará el derecho al trabajo.

Sum (2005) realizó una investigación con el propósito de buscar una solución a la problemática y posible aplicación del estudio del derecho laboral en la temática escolar, ya que en su mayoría la explotación tiene sus causas en la ignorancia de los pueblos; el analfabetismo acentuado y la falta de educación adecuada a los trabajadores del país; además, la poca instrucción de las personas para poder hacer valer sus derechos truncados por intereses de clase, también existen otras causas económicas, políticas y jurídicas que agravan la situación actual. Se concluyó que es fundamental la incorporación de planes de educación que se adecuen a la realidad del país y que la enseñanza de los derechos no sean solo responsabilidad del Ministerio de Educación sino de todos: sindicatos, empresarios, patronos y demás personas que tengan contacto con trabajadores. Se recomendó incluir en los programas de alfabetización la enseñanza de normas laborales y demás leyes importantes para la vida cotidiana de las personas.

A continuación, se presenta una serie de estudios internacionales. Dichas investigaciones están relacionadas con las leyes labores, derechos y ámbito laboral. Cabe destacar que se encontrarán investigaciones que tuvieron que ser traducidas al español para poder ser utilizadas como base para la presente investigación.

Valladares (2014), en la investigación que realizó correspondió a un estudio exploratorio, que desde un abordaje cualitativo pretende identificar las distintas formas en que se expresa el conflicto en pequeñas empresas, tanto aquellas que aparecen reconocidas como tales para los involucrados como otras formas posibles de confrontación tácita o soterrada. La población de estudio que se utilizó fue un conjunto de pequeñas empresas de la comuna de Temuco (IX Región de la Araucanía, Chile), definidas según el número de trabajadores (entre 10 y 49). La muestra por su parte corresponde a un número de 10 pequeñas empresas formales de la comuna. Estas fueron seleccionadas a partir de un listado de pequeñas empresas clientes del Banco Estado de la comuna de Temuco, previa comprobación del número de personas asociado a cada una de ellas. La información fue analizada a través de un análisis de contenido cualitativo. Ese contenido consistió en las relaciones laborales en la empresa. El texto producido en cada una de las entrevistas representa la definición de éstas a partir de las representaciones parciales de trabajadores y empleadores, perspectivas que son contrastadas en función de los objetivos de estudio. Como resultado, se obtuvo que en las pequeñas empresas de la comuna de Temuco se configuran distintas formas de conflictividad, expresas y por sobre todo tácitas, cuyo conjunto expresa tanto una individualización de los trabajadores como la existencia de una violencia simbólica subyacente en las relaciones laborales.

Genn (2012) realizó un estudio, en el cual examinó circunstancias de una serie de controversias de derechos laborales, problemas de dinero, problemas de vivienda y relaciones / asuntos familiares. El empleo representaba 6% de los problemas debido al incumplimiento de derechos de los empleados, dando un indicador de la prevalencia de problemas de empleo en la población del Reino Unido. La muestra contenía un número mayor de mujeres (380) en comparación con los hombres (76) en general. Además, la encuesta proporcionó información sobre las características de problemas de empleo. Se concluyó que aquellas personas que pudieron detectar o conocer los problemas con el derecho laboral tendrían probablemente niveles más altos de educación y acceso a una vivienda propia, caso contrario al del resto de la muestra en su conjunto. Los resultados proporcionaron un análisis de los factores involucrados en la toma de medidas en respuesta a un problema de conocimiento de sus derechos. De los que tenían un problema con la legislación laboral, 7 de cada 10 no hicieron nada por resolverlo, el 15% resolvió el problema sin asesoramiento externo, y el 78% obtuvo asesoramiento.

Padilla y Barahona (2011) realizaron una investigación de tipo descriptivo, con el objetivo de determinar los niveles de estrés que genera el no poseer conocimiento sobre leyes laborales

en el distrito judicial en magistrados (jueces y fiscales) del Distrito Judicial de Lima, Perú. En el que participaron 1137 magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público del Distrito Jurisdiccional de Lima se tomó una muestra aleatoria estratificada donde cada institución constituyó un estrato. La muestra estuvo conformada por 287 magistrados: 138 fiscales y 149 jueces. Se aplicó un cuestionario compuesto por cuatro instrumentos para determinar los niveles de estrés general y laboral. Los resultados indican que el estrés general estuvo presente en el 18,5 % de los magistrados, el estrés laboral en 33,7 %, ansiedad en 12,5 % y depresión en 15,0 %. Estas tres condiciones estuvieron presentes en el 6,6 % de los magistrados, y al menos una estuvo presente en el 25,9 %. El estrés general estaba asociado con la depresión y ansiedad debido al temor de no poder llevar a cumplir con sus obligaciones dentro de su ámbito laboral. Se concluyó que un porcentaje significativo de magistrados del Distrito Judicial de Lima presentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión. Tomando en cuenta los resultados se recomienda que los programas de intervención y prevención se dirijan al manejo del estrés, ansiedad y depresión en conjunto, dada su alta asociación.

Meager, Tyers, Perryman, Rick y Willison (2002) el objetivo de su estudio fue medir el conocimiento de personas sobre leyes laborales generales, utilizando una muestra de 1.000 personas económicamente activas, contando con un rango de edad (hombres 16-64, mujeres 16-59), centrándose en sus niveles de sensibilización y el conocimiento de los derechos laborales y ejercicio de los mismos. El estudio se realizó a través de una encuesta telefónica, casi el 70% de la muestra que se evaluó está bien informada o muy bien informadas sobre los derechos laborales en general. Alrededor de un cuarto de los encuestados consideró que no necesitaban saber más de lo que ya sabían, mientras que a la mitad les gustaría saber más. Casi la mitad fueron capaces de nombrar al menos una ley laboral o Derecho sin preguntar. Aquellos que se evaluaron como generalmente bien informados son más propensos a nombrar una ley o un derecho laboral que los que se califican como no bien informados. Sin embargo, más de tres cuartos de los encuestados eran conscientes de estos derechos cuando se les proporcionaba una solicitud directa.

Meager, et al. (2002) el objetivo de su estudio se centró en los niveles de conocimiento sobre los derechos laborales y el ejercicio de los mismos por la economía activa en Gran Bretaña. Los participantes fueron personas en edad de trabajar, es decir 16 a 64 años en hombres y 59 años en mujeres residentes de Gran Bretaña que hubieran participado en trabajos remunerados en el último año como empleados. La investigación se basó en una entrevista telefónica nacional en donde un grupo representativo de personas fueron excluidos de la muestra porque

no habían trabajado como empleados en el último año. 715.000 llamadas fueron atendidas, en comparación con los 508.000 del año anterior. Esto se presenta en las conclusiones de las investigaciones realizadas por el Empleo (IES), en colaboración con NOP, y Encargado por el Departamento de Comercio e Industria (DTI). La Asociación de Oficinas de Asesoramiento Ciudadano también observa un número de problemas relacionados con el empleo en Oficinas de asesoramiento ciudadano, con 616.272 consultas en 1998/9, aumento del 6% con respecto al año anterior.

Meager, et al. (2002). El objetivo de su estudio era evaluar las experiencias negativas de individuos que describieron haber encontrado un problema o una dificultad en el trabajo en los últimos cinco años. Se realizó una serie de preguntas por medio de entrevista a 164 individuos y lo que se preguntó a los encuestados fue: ¿Ha experimentado personalmente algún problema en el trabajo durante los últimos 5 años? Años en relación con sus derechos en el trabajo, por favor incluya cualquier situación ¿Eso era importante para usted?, por menores que parezcan los problemas descríbalos. El 16,2 % de la muestra informaron haber experimentado uno o más problemas en este período de tiempo. De estos individuos, 23 tuvieron un problema con la salud y la seguridad en el trabajo, una parte laboral que se encuentran fuera del alcance de este estudio. 134 individuos restantes tuvieron problemas y fueron en otras áreas de la legislación laboral, se concluyó que los tipos de problemas más comunes experimentados fueron con respecto a remuneración, seguido de discriminación y tiempo de trabajo, despido injusto, cuestiones de salud y seguridad dentro del lugar de trabajo.

En conclusión, según los estudios recopilados, es de importancia que se den a conocer las diferentes leyes laborales en cualquier ámbito para que no se presenten malas prácticas de las mismas por falta de entendimiento o conocimiento.

Se abordaron temas relacionados con lo anterior propuesto sobre leyes y derechos laborales. Para lograr tener una mejor percepción y entendimiento acerca de la presente investigación, los siguientes temas fueron citados por autores que han realizado estudios similares, de igual manera se citaron autores que brindan conceptos sobre el tema para un mejor entendimiento del mismo.

Entendimiento

Ortiz (1986) se trata de la capacidad que tiene la mente de una persona para discernir cómo se relacionan entre sí las partes formativas o aspectos informativos de un asunto cualitativo e integrarlas. Es la capacidad de un sujeto para aprender el concepto o sustancia subyacente en un objeto. El entendimiento permite a la persona ponerse en contacto con el mundo como realidad, captando su estructura y significado.

Es de importancia la explicación del concepto de entendimiento ya que es significativo dentro de la presente investigación ya que se trató de verificar la existencia del mismo en los sujetos de estudio.

Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala, es una norma ordinaria que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y forma general las disposiciones para que las personas tengan acceso al trabajo.

El Código de Trabajo, es la ley que regula la prestación de la fuerza de trabajo en diversas materias: contratación, derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y seguridad del trabajador.

Según Boy (2006) el Código de Trabajo es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.

Para poder llegar a entender las normativas o leyes laborales que se establecen en el Código de Trabajo de Guatemala es importante conocer y comprender lo que es el derecho de trabajo, su objetivo y su finalidad.

Definición de derecho de trabajo

Según Méndez (2005) el derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como las soluciones de los conflictos derivados de estas relaciones.

Objeto del derecho de trabajo.

Según Méndez (2005) el objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.

En la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses; la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso, por el desarrollo.

Finalidad del derecho del trabajo.

Según Méndez (2005) el fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En la actualidad, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores, estos muchas veces también adolecen de falta de capacitación y conocimiento y en cuanto al Estado, no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo.

Para poder adquirir nuevos conocimientos en diferentes aspectos es de importancia la educación en cualquier ámbito de la vida y para la buena comprensión y adquisición de conocimientos acerca de cualquier aspecto laboral es necesario poseer como base una educación sólida en cuanto a derechos y leyes laborales que establece la ley guatemalteca es por eso que es de importancia la implementación de la educación laboral en las diferentes etapas de la formación académica.

La educación laboral

Sum (2005) no puede quedar relegada la obligación de enseñar únicamente a los juristas y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no debe quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saberse interpretar dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente y todas las Leyes referentes al trabajo.

La educación laboral puede definirse como la acción de desarrollar las facultades y habilidades físicas, intelectuales y morales para que las personas relacionadas con este medio posean el conocimiento, entendimiento e interpretación de las diversas teorías, principios, doctrinas, Leyes y jurisprudencia relacionada con la actividad laboral.

Instituciones encargadas de la educación laboral

Sum (2005) esta obligación le compete al Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, sindicatos, Organizaciones Internacionales del Trabajo ya que siendo sus fines de protección, mejoramiento y estudio de los intereses de los trabajadores, es la principal institución encargada de divulgar y dar a conocimiento todo lo relacionado con el trabajo a sus afiliados y demás trabajadores, obligación que raras veces se ha cumplido, en cuanto a este apartado esta también el Ministro de Trabajo y Previsión Social quien tiene la obligación de promover el conocimiento y la divulgación de la legislación laboral a los diversos medios del sector laboral, lo cual se ha hecho poco y cuando se ha hecho ha sido deficiente no alcanzando el objetivo previsto que es poner en conocimiento de trabajadores y patronos sus derechos y obligaciones que tienen con motivo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral a la educación guatemalteca

Sum (2005) debería de incluirse el estudio del derecho laboral en forma obligatoria desde la educación básica, ya que muchas personas solamente llegan a esta fase de la educación y se lanzan al mercado del trabajo desconociendo las obligaciones y derechos que como tales les confiere la Ley, debiendo ésta ser coordinada por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación. Existe latente la necesidad incorporar los derechos laborales como programas de estudio de un derecho humano. En este momento en que los

derechos humanos son parte de la legislación, es necesario que estos sean incluidos dentro de los pensum de estudios o guías curriculares desde la educación básica y las personas obtengan conocimientos suficientes para que en el desarrollo de su vida logren una realización más completa comprendiendo que tales derechos comienzan sus obligaciones frente a las personas a su alrededor.

Derecho laboral:

Sanromán (2009) el derecho laboral integra principios que rigen a esta misma materia, siendo: el trabajo como un derecho y un deber, la libertad en el empleo, la igualdad, la estabilidad en el empleo, la aplicación de la norma más favorable para el trabajador y la suplencia de la queja, supuestos legales que se señalan es esta unidad. Es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

En la presente investigación también se abordaron temas relacionados con la construcción de la definición del derecho laboral con algunos elementos que permitan descubrir su naturaleza y al mismo tiempo su división.

Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco:

Según Sum (2005) en la legislación guatemalteca, la principal fuente es la Ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:

- Constitución Política de la República
- Convenios y Tratados Internacionales o Regionales
- Código de Trabajo
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo
- Leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social

Se describieron las entidades más importantes en Guatemala que velan por el cumplimiento de las leyes y derechos laborales tanto de patronos y colaboradores.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Decreto 1117 del Congreso que creó el Ministerio de Trabajo durante el gobierno de la revolución indica que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las Leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado.

Dirección General del Trabajo

La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo (Art. 276)

Inspección General de Trabajo

Es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos 278 - 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar que tanto patronos como trabajadores cumplan y respeten las Leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. (Ver. Art. 380 del C. de T.)

Los derechos sociales mínimos en Guatemala

Sum (2005) Se entiende por derechos sociales mínimos aquellos que regulan las Leyes laborales y conceden derechos y obligaciones elementales a los trabajadores y trabajadoras de un país. Es de importancia analizar cada uno de ellos pues se trata de demostrar en esta investigación que las personas, en su mayoría puedan no conocer sus derechos laborales más elementales.

Clasificación legal de los derechos sociales mínimos en Guatemala

Indemnización

Sum (2005) la indemnización es: el resarcimiento que se otorga por un daño con perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador. La indemnización es de naturaleza resarsoria, por ser el patrono el que reconoce el derecho del trabajador, de ser recompensado de alguna manera después de haber prestado su servicio y haber aportado sus habilidades y conocimientos para engrandecer a la empresa.

Ventajas económicas

Según el Artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala, las ventajas económicas constituyen el 30% del salario por el tiempo que dure la relación laboral. Una vez terminada la misma procede el pago en efectivo del porcentaje antes indicado. Una ventaja económica debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no en el de la entidad para la cual trabajo.

Hora extraordinaria

Las horas extraordinarias no son más, que las horas laboradas después de las reglamentadas en el contrato de trabajo para el laboralista Guillermo Cabanellas establece que: “son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado”. Es el tiempo es tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. Y que debe ser remunerada con un 50% más que el valor de la hora ordinaria.

Bonificación anual

Es una prestación laboral contenida en el decreto 42-92 del Congreso de la República que les es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como del sector público. Según el relacionado decreto el período de aplicación de dichas prestaciones se debe computar del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año. Cuando tenga un año de servicios o bien en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año. Se le denomina en la sociedad guatemalteca como “bono 14”.

Vacaciones

Según Valenzuela (2006) Las vacaciones son el periodo de descanso retribuido al que el funcionario tiene derecho. Todos los funcionarios tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fue menor.

Salario mínimo

Según Ríos (2007) Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Aguinaldo

Según Ossorio (2004) Define a la figura jurídica del aguinaldo como: “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo. Modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes la doceava parte del total de las retribuciones percibidas en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios”.

Bonificación incentivo

Según el decreto 79-89 del Congreso de la República “consiste en el pago no menos de 15 ¢ de quetzal por cada hora ordinaria efectiva de trabajo bajo las órdenes de un patrono en las actividades agropecuarias y de 30 ¢ de quetzal por cada hora de trabajo para los trabajadores de las demás actividades y que se paga mensualmente en una partida aparte del salario ordinario y extraordinario que devengue el trabajador”.

Además de conocer y entender diferentes definiciones con respecto al derecho laboral y sus aplicaciones, el trabajador debe ser capaz de conocer los lugares que pueden brindarle apoyo, defensa e información acerca del accionar que procede al momento que se realice algún incumplimiento a sus derechos.

Para dar mayor relevancia al tema de la presente investigación es importante explicar cómo se inicia una relación laboral y quiénes son los sujetos involucrados en la misma.

Relación de trabajo

Una relación laboral se inicia con el contrato individual que es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Artículo 8 párrafo primero Código de Trabajo.

Contrato de trabajo

La institución del contrato, tiene relación con varias ramas del Derecho no solamente con el Derecho Laboral, se debe tomar en cuenta lo que refiere el Código de Trabajo, respecto a su definición: “El contrato sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual una de las partes (trabajador), queda obligada a prestar a otra(patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta ultima a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Esto de acuerdo con lo estipulado en el artículo 18 del Decreto 1441.

Lo que refiere el Código de Trabajo, es que es una parte la que se compromete por medio de un Contrato de Trabajo, a realizar un servicio a cambio de una compensación de cualquier tipo, puede ser monetario o en especie. Por ejemplo, los frutos de alguna propiedad donde se cosecha, el contrato es aquel en el que se plasman las pretensiones de las partes; en este sentido, el Derecho Laboral tiene relación con otras ramas del Derecho, y una de ellas es con el Código Civil, el cual menciona la voluntad en el contrato, la cual se requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento, que no adolezca de vicio y objeto lícito.

Sujetos del Derecho individual del Trabajo

Trabajador

Para el autor Fernández (1996) el trabajador “es toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja”.

En el Código de Trabajo, en su artículo tres se establece que “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”

En términos generales, es trabajador toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo.

Derechos del trabajador

Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador.

Nuestra legislación no contiene un detalle específico de estos derechos, por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales tales como la ley, los pactos o convenios colectivos y la costumbre; a continuación, se enumeran los derechos mínimos derivados de una relación laboral:

- a) Derecho a recibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante.
- b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente.
- c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley.
- d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo.
- f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario.
- g) Derecho a ser indemnizado, con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo con justa causa.
- h) Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad, según el artículo 82, literal e del Código de Trabajo.
- i) Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si falleciere estando al servicio de un patrono, según el artículo 85, literal a, del Código de Trabajo.

Obligaciones del trabajador

Al ser contratado el trabajador tiene como obligación principal, la de trabajar o brindar un servicio al patrono al que se comprometió y aceptó las condiciones a cambio de una retribución, pero que debe de realizar de manera ordenada, de acuerdo con el Código de Trabajo, entre las obligaciones que tiene el trabajador, se pueden citar:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 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;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo; 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;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- 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; como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- 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;
- 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 estos 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 .

Las obligaciones plasmadas no representan gran esfuerzo ya que lo que más se exige es dedicación al trabajo y respeto a las buenas costumbres para mantener las buenas relaciones entre compañeros, y un buen desempeño en el trabajo, por otro lado, para que los colaboradores puedan cumplir con las obligaciones que por ley poseen es importante que los mismos logren entender cada una de ellas, por eso es relevante y de importancia que el estudio del Código de Trabajo sea inculcado en las personas que quieran iniciar una relación laboral para que de esta manera puedan conocer y entender sus obligaciones y derechos.

Patrono o empleador

Según Méndez (2005) Doctrinariamente, patrono es toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continúa y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia de contrato celebrado con el trabajador. El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica.

Según el Código de Trabajo en su artículo dos el 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”

Es de importancia detallar utilizando como base el Código de Trabajo de Guatemala cuales son las obligaciones que el patrono debe cumplir con sus colaboradores, para que de esta manera el colaborador pueda poseer conocimiento y entienda las obligaciones que la ley le demanda para con su patrono de igual manera los atributos y beneficios que sus patronos deben hacía el.

Según el artículo 61 del Código de Trabajo, se pueden mencionar las siguientes obligaciones que posee el empleador:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de dos 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 que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
- 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 dicho año.
- 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, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- 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 aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos 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;
- 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 aquellas 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;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- 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 a 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 el Departamento Administrativo 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; procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos;
- 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 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 donde , a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuente 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 disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre 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;
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

Como se han explicado y citado con anterioridad diferentes artículos y conceptos con respecto al derecho laboral y lo que se establece en el Código de Trabajo es de importancia resaltar

para la presente investigación las jornadas de trabajo que se establecen en el Código de Trabajo ya que es de importancia que los colaboradores posean conocimiento y entiendan como funcionan dentro del ámbito laboral.

Jornada de trabajo

- a) La jornada diurna (comprendida entre las 6 y las 18 horas del mismo día) no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 horas a la semana.
- b) La jornada nocturna (comprende entre las 18 horas de un día y las 6 horas del día siguiente); no puede ser mayor de 6 horas diarias ni de 36 horas a la semana.
- c) La jornada mixta (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día); no puede ser mayor de 7 horas diarias ni de 42 horas a la semana.

(Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 116, 117 y 118 del Código de Trabajo).

Días de asuetos y feriados

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil.

Los trabajadores particulares tendrán con goce de salario los siguientes días de asueto: el 1o de enero; el jueves, viernes y sábado santo; el 1o de mayo; el 30 de junio; el 15 de septiembre; el 20 de octubre; el 1o 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.

Licencias

Según el Código de Trabajo el trabajador tiene derecho a gozar licencias con goce de salario, en los siguientes casos:

- a) 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 (3) días.

- b) Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco (5) días. c) Por nacimiento de un hijo, dos (2) días.
- c) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.
- d) Para responder a citaciones judiciales por tiempo que dure la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- e) 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.
- f) Para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario.
- g) Para asistir a las oficinas, consultorios y otros centros al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el trabajador haya sufrido un accidente o debe someterse a algún examen médico general.
- h) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Es de importancia resaltar el porqué la existencia de un reglamento interior de trabajo y lo que el mismo contiene para favorecer a los colaboradores que laboren dentro de cualquier organización.

Reglamento interior de trabajo

El Artículo 57 de Código de Trabajo nos da una definición de reglamento interior: 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 precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Artículo 58

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

Artículo 59

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

Artículo 60

El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

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

Periodo de prueba

El periodo de prueba es el lapso de tiempo en el que se observa el desempeño de un trabajador en determinado trabajo, para el que se le contrató y en la realización del trabajo en el que el patrono decide si continua en la relación laboral.

Luego de citar diferentes autores y las normativas de más relevancia que establece el Código de Trabajo de Guatemala al momento de iniciar una relación laboral es importante también destacar para la presente investigación algunos de los aportes que otorga el área de recursos humanos dentro de las organizaciones en el apoyo del cumplimiento de los derechos laborales.

Dessler y Varela (2011) definen la Administración de Recursos Humanos como las prácticas y políticas necesarias que se utilizan para manejar las relaciones personales

Los aportes relevantes que recursos humanos brinda a las organizaciones conforme al cumplimiento del derecho laboral para los colaboradores son:

- a) Es mediador entre los gerentes, jefes y demás personal, para la solución de conflictos que se puedan generar (discriminación, trato injusto, racismo, acoso, etc.)
- b) Impide que la empresa sea en algún momento acusada de prácticas inseguras de acuerdo con el código de trabajo, respecto a la seguridad laboral que cualquier trabajador debe tener.

Porret (2012) propone aspectos importantes referentes a las relaciones laborales que el personal de recursos humanos o psicólogo industrial debe tener con los demás trabajadores para una relación laboral sana y estable con la organización.

- Dar a los trabajadores un trato correcto, conforme a su condición humana, y anteponiendo la consideración de persona a la de recurso necesario para la producción.
- Evitar, real y efectivamente, toda discriminación por motivos de raza, sexo, estado civil, creencia religiosa, tendencia política, pertenencia a sindicato, o cualquier otra que no esté directamente relacionada con las exigencias del puesto de trabajo.
- Potenciar la información y fomentar la comunicación interna de los derechos laborales de los trabajadores en todos los niveles.
- Mantener las relaciones de lealtad con las instituciones profesionales, laborales y sindicales.

Mondy y Noe (2015) Otra fuerza importante que afecta a la ARH (Administración de Recursos Humanos) es la legislación federal y local, así como las diversas decisiones judiciales que interpretan esta legislación. Muchos mandatos del ejecutivo han ejercido un mayor impacto en la ARH.

En la presente investigación se identificó existencia de entendimiento de los colaboradores acerca de las leyes establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala, la finalidad de la investigación con base en los resultados obtenidos fue. Incentivar a las personas para que lean o estudien sobre la materia, motivar a los colaboradores a buscar información y de esta

manera poder ampliar sus conocimientos en materia de los derechos que poseen como trabajadores.

Es por esto también que en la presente investigación se abordaron temas legales, basándose mayormente en el Código de Trabajo, explicando las normativas y artículos de más relevancia al momento de iniciar una relación laboral.

Se trató de explicar los artículos o leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala que poseen un mayor grado de importancia para cualquier colaborador que se esté iniciando o interesando en conocer y entender los derechos y obligaciones que la ley le demanda.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las leyes laborales en Guatemala como en todo país son fundamentales, porque ayudan tanto a los patronos como a los colaboradores de diferentes instituciones, tanto privadas como del gobierno, a mantener una relación laboral que no perjudique el ambiente laboral de las instituciones. Al conocer las leyes laborales establecidas en el país, tanto patronos como colaboradores podrán exigir y respetar los derechos que cada ley establece para ambas partes. Es importante que las instituciones den a conocer las leyes que existen en Guatemala para que sean del dominio de sus colaboradores. Cada persona es libre de actuar y pensar como desee, pero refiriéndose al ámbito laboral, existen normas de convivencia, leyes que respaldan al colaborador y al patrono, así como leyes que le exigen de igual manera al colaborador y al patrono, para que no existan injusticias o problemas de autoridad en las diferentes áreas de trabajo. Todo lo mencionado con anterioridad se establece en el Código de Trabajo de Guatemala, en donde también se indican todos los beneficios monetarios que gozan los trabajadores independientemente del sector en donde laboren o el tipo de trabajo que realicen. También se establecen las sanciones correspondientes por falta de cumplimiento o violación de leyes y derechos de los trabajadores.

Las leyes laborales funcionan dentro de las empresas como base para poder tener una buena relación laboral patrono – colaborador. De igual manera, regulan cómo una organización trata a sus empleados y la libertad que los mismos poseen.

En términos generales, las personas que laboran dentro de empresas privadas o del gobierno en Guatemala no logran llegar a entender del todo las leyes que se establecen en el Código de Trabajo de Guatemala, siendo este un factor que potencialmente afecta las relaciones laborales dentro de las empresas.

Es importante que los colaboradores logren entender las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala para que puedan exigir los derechos que poseen. Un colaborador debe lograr entender y respetar las leyes, pero también debe tener conocimiento de las leyes y derechos que el patrono posee.

Con base en lo anterior, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el entendimiento por parte de colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala?

2.1 Objetivo general

Conocer si existe entendimiento por parte de colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar el conocimiento de los colaboradores acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.
- Identificar el acuerdo o desacuerdo de los colaboradores acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.
- Identificar la aceptación de los colaboradores con respecto a las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

2.3 Variable de estudio

- Entendimiento de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

2.3.1 Definición conceptual

Las leyes laborales pueden definirse como “reglas que fijan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos” (Código de trabajo, Ministerio de trabajo y Previsión social de la República de Guatemala, Decreto número 1441, Título primero, Capítulo único, Disposiciones Generales, artículo 1º, 2013, p. 21).

Con base en lo anterior, las leyes laborales tratan de igualar el poder de negociación entre empleadores y empleados. De igual manera, las leyes laborales les otorgan el derecho a los empleados de formar sindicatos, y permiten la participación de empleados y empleadores en actividades que no son propias de las organizaciones, tales como: huelgas o paros.

2.3.2 Definición operacional

Para conocer el entendimiento que poseen los colaboradores acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo, se realizó una entrevista estructurada en donde los participantes respondieron según su criterio y entendimiento a las preguntas planteadas.

Dicha entrevista estuvo compuesta por los siguientes indicadores:

- Conocimiento: conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje.
- Acuerdo: convenio entre dos o más partes o una resolución premeditada de una o más personas.
- Desacuerdo: diferencia de opinión o de actitud respecto a una situación que genere disconformidad con algún tipo de tema.
- Aceptación: hace referencia a la acción de aprobar, dar por bueno o recibir algo de forma voluntaria sin oposición.

2.4 Alcances y límites

La presente investigación pretende conocer el entendimiento por parte de colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala. Para dicho estudio se utilizó una muestra de 16 personas que laboran en una empresa dedicada a la venta al detalle que desempeñan cargos administrativos. No hubo distinción de género, nivel social, académico edad. Únicamente se evaluó a personas que laboran en la organización.

Para la presente investigación se utilizó como instrumento una entrevista estructurada utilizando una serie de preguntas realizadas con base en el Código de Trabajo de Guatemala, con cual se obtuvo información acerca del nivel de entendimiento en la muestra de personas a evaluar. Los resultados del presente estudio fueron representativos únicamente en la muestra evaluada

2.5 Aporte

La presente investigación busca ser beneficiosa para la entidad privada en Guatemala en donde se realizó el estudio, ya que con los resultados obtenidos podrán conocer el entendimiento que poseen los colaboradores dentro de su organización acerca de las leyes laborales establecidas en el código de trabajo de Guatemala, y así poder implementar programas de información para apoyar a sus colaboradores a elevar su nivel de entendimiento en dicha materia.

Esta investigación servirá de apoyo a la carrera de psicología industrial/organizacional. Se pretende apoyar a los futuros profesionales en la rama de psicología industrial a que entiendan la importancia que tienen las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala en los diferentes ámbitos laborales. Es de suma importancia que como futuros profesionales de la psicología industrial/organizacional posean conocimientos sobre las diferentes leyes establecidas en el código de trabajo. Esto debido a que se desenvolverán en diferentes áreas laborales e instituciones en donde pondrán a prueba sus conocimientos en diferentes situaciones, y tendrán que relacionarse con personal de diferentes jerarquías.

El aporte más importante de esta investigación fue principalmente para los colaboradores de la empresa dedica a la venta al detalle de Guatemala en donde se realizó el estudio, ya que con los resultados obtenidos podrán informarse de manera que les beneficie elevar o adquirir nuevos conocimientos acerca de las leyes labores establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

Otro de los aportes que se brindó con esta investigación fue una propuesta para crear programas de información como: anuncios en cartelera y capacitaciones impartidas por el ministerio de trabajo. En donde se expliquen las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala con más relevancia dentro de la organización y de esta manera fomentar el estudio y práctica de las mismas.

La finalidad de la presente investigación fue que el colaborador lograra entender sus derechos y obligaciones y de esta manera poder aplicar el conocimiento adquirido. De igual manera, que los mismos puedan defender sus derechos ante situaciones que les demande utilizar dicho conocimiento dentro o fuera de la organización donde laboran.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para realizar la investigación se requirió la colaboración de 16 sujetos hombres y mujeres que desempeñaran cargos a nivel administrativo. No hubo distinción de edad, cultura, religión, nivel social o académico. Solo se permitió participar en la investigación a colaboradores con nacionalidad guatemalteca ya que se trató de conocer el entendimiento que poseen los colaboradores acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

CARACTERÍSTICAS	INFORMACIÓN
Género:	
Estado civil:	
Escolaridad:	
Puesto:	
Tiempo de laborar en la empresa:	
Fecha:	

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, el cual se describe como; “aquellas muestras que suponen un procedimiento de selección informal, se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población” en donde participa el criterio del investigador (Hernández, Fernández y Baptista 2003, p.326).

De la misma manera se presentan las características de los sujetos participantes.

IDENTIFICACIÓN DE SUJETOS

Matriz 1	
Edad:	27 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Licenciatura
Puesto:	Diseñador digital
Tiempo de laborar en la empresa:	5 meses
Fecha:	21 de septiembre de 2017

Matriz 2	
Edad:	37 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Licenciatura
Puesto:	Asistente de Recursos Humanos
Tiempo de laborar en la empresa:	12 años
Fecha:	21 de septiembre de 2017

Matriz 3	
Edad:	23 años
Género:	Masculino
Estado civil:	Soltero
Escolaridad:	Estudiante Ing. Industrial
Puesto:	Analista de categoría
Tiempo de laborar en la empresa:	1.2 años
Fecha:	21 de septiembre de 2017

Matriz 4	
Edad:	22 años
Género:	Masculino
Estado civil:	Soltero
Escolaridad:	Técnico profesional en desarrollo Web
Puesto:	Web master
Tiempo de laborar en la empresa:	3 años
Fecha:	22 de septiembre de 2017

Matriz 5	
Edad:	36 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Maestría
Puesto:	Asistente de Formación y Desarrollo
Tiempo de laborar en la empresa:	2 años
Fecha:	21 de septiembre de 2017

Matriz 6	
Edad:	28 años
Género:	Masculino
Estado civil:	Soltero
Escolaridad:	Técnico universitario
Puesto:	Web master senior
Tiempo de laborar en la empresa:	6 años
Fecha:	22 de septiembre de 2017

Matriz 7	
Edad:	26 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Licenciatura
Puesto:	Redacción
Tiempo de laborar en la empresa:	6 meses
Fecha:	21 de septiembre de 2017

Matriz 8	
Edad:	32 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Licenciatura
Puesto:	Asistente de Formación y Desarrollo
Tiempo de laborar en la empresa:	4 años
Fecha:	21 de septiembre de 2017

Matriz 9	
Edad:	27 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Universidad
Puesto:	Coordinadora de Comercio Electrónico
Tiempo de laborar en la empresa:	2 años
Fecha:	05 de octubre de 2017

Matriz 10	
Edad:	28 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Casada
Escolaridad:	Licenciada en Recursos Humanos
Puesto:	Asistente de Formación y Desarrollo
Tiempo de laborar en la empresa:	5 años 11 meses
Fecha:	12 de septiembre de 2017

Matriz 11	
Edad:	26 años
Género:	Masculino
Estado civil:	Unión de echo
Escolaridad:	Cierre de pensum Psicología General
Puesto:	Asistente de Reclutamiento y Selección
Tiempo de laborar en la empresa:	1 año 2 meses
Fecha:	12 de septiembre de 2017

Matriz 12	
Edad:	26 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Licenciatura
Puesto:	Jefe de programa RSE
Tiempo de laborar en la empresa:	1 año
Fecha:	12 de septiembre de 2017

Matriz 13	
Edad:	25 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Ing. Industrial
Puesto:	Analista de Categorías
Tiempo de laborar en la empresa:	9 meses
Fecha:	25 de septiembre de 2017

Matriz 14	
Edad:	23 años
Género:	Femenino
Estado civil:	Soltera
Escolaridad:	Licenciatura
Puesto:	Asistente de Reclutamiento y Selección
Tiempo de laborar en la empresa:	1 año
Fecha:	29 de septiembre de 2017

Matriz 15	
Edad:	23 años
Género:	Masculino
Estado civil:	Soltero
Escolaridad:	Bachiller en CCLL
Puesto:	Representante de ventas
Tiempo de laborar en la empresa:	3.5 años
Fecha:	25 de septiembre de 2017

Matriz 16	
Edad:	25 años
Género:	Masculino
Estado civil:	Soltero
Escolaridad:	Licenciatura
Puesto:	Asistente de Nomina
Tiempo de laborar en la empresa:	1 año
Fecha:	21 de septiembre de 2017

3.2 Instrumento

Para la recopilación de datos e información, y contestar a la interrogante de la presente investigación, se utilizó como instrumento una entrevista estructurada que se establecieron con base en los indicadores cuatro preguntas, los cuales fueron los siguientes:

No.	INDICADORES	DEFINICIÓN
Pregunta 1 a la 4	Conocimiento	Conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje.
Pregunta 5 a la 8	Acuerdo	Convenio entre dos o más partes o una resolución premeditada de una o más personas.
Pregunta 9 a la 12	Desacuerdo	Diferencia de opinión o de actitud respecto a una situación que genere disconformidad con algún tipo de tema.
Pregunta 13 a la 16	Aceptación	Hace referencia a la acción de aprobar, dar por bueno o recibir algo de forma voluntaria sin oposición.

En el instrumento que se aplicó se realizaron 16 preguntas 4 preguntas por indicador en donde se obtuvo el nivel de entendimiento que poseen los colaboradores que ocupan puestos administrativos en una empresa dedicada a la venta al detalle sobre las leyes labores establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala. La guía de entrevista fue realizada por el autor de la investigación y se aplicó a los 16 participantes seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se utilizaron 30 minutos como máximo para cada entrevista. El instrumento tuvo como finalidad evaluar a los colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle sobre el entendimiento que poseen sobre las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

El objetivo de la entrevista tuvo como finalidad mostrar mediante análisis las respuestas a las interrogantes de la presente investigación.

3.3 Procedimiento

- Se solicitó a la Facultad de Humanidades específicamente al departamento de Psicología de la universidad Rafael Landívar, la autorización y aprobación del tema de investigación para la presente investigación.
- Luego de la aprobación del tema de investigación se realizó introducción, planteamiento y método.

- Se realizaron correcciones al anteproyecto con el asesor asignado para la aprobación de anteproyecto.
- Se aprobó por el asesor y la Facultad de Humanidades el anteproyecto de investigación.
- Elaboración de la guía de entrevista estructurada.
- Se presentó la guía de entrevista como instrumento para su validación por medio de juicio de expertos
- Se aprobó el instrumento por 3 profesionales expertos en el tema.
- Se procedió a programar y calendarizar las entrevistas.
- Se solicitó permiso para grabar las conversaciones a los sujetos entrevistados.
- Se realizaron las entrevistas a los 16 sujetos elegidos para la investigación.
- Se transcribieron las entrevistas en cuadros donde se colocó los datos del sujeto entrevistado.
- Se realizó el análisis y la interpretación de la información obtenida.
- Se elaboró la discusión de resultados.
- Se redactó el informe final con las conclusiones y recomendaciones.

3.4 Diseño y metodología estadística

Debido al tema central del presente estudio, se empleará un enfoque de investigación cualitativa, que según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2003), un estudio cualitativo se refiere a un proceso que busca descubrir y refinar preguntas de investigación, el cual se da entre los hechos y su interpretación, debido a que existe una realidad por describir, dependen del punto de vista y las opiniones de los sujetos participantes.

Debido a la metodología de la investigación la cual es de tipo cualitativa, no implica un diseño de investigación que posea las técnicas estadísticas, ya que se basa en la interpretación de los puntos de vista y percepciones manifestadas por los sujetos de estudio. Siendo la modalidad de este estudio etnográfica.

El fin de la investigación cualitativa es buscar un concepto sobre lo que es la realidad del sujeto, basado en la información que se obtiene directamente de las personas o muestras estudiadas (Bernal 2006).

Se presentaron los datos y la información recabada a través de matrices de sentido o descriptivas, que son tablas en donde se permite cruzar categorías que pueden estar relacionadas entre sí.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A lo largo de este capítulo se podrá observar los resultados obtenidos de las entrevistas estructuradas realizadas, sobre el entendimiento por parte de colaboradores de una empresa dedicada a la venta al detalle acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.

Bonilla y Rodríguez (1997) mencionan que las matrices descriptivas son tablas en donde se permiten cruzar categorías que pueden estar relacionadas entre sí. Así mismo este tipo de matrices son un recurso útil para describir de forma breve grandes cantidades de información, que permite descubrir patrones que surgen cuando se analizan en conjunto.

Es por tal motivo que para presentar la información recabada se utilizaron una serie de matrices de sentido o descriptivas. De la misma manera, se expone con cada matriz un diagrama en la que se resaltan las ideas principales de cada persona y que de similar forma se obtuvieron del trabajo de campo realizado.

A continuación, se encontrará en forma individual los indicadores de las entrevistas realizadas, los cuales son:

- Conocimiento
- Acuerdo
- Desacuerdo
- Aceptación

Sujeto	001
Edad	27 años
Puesto que ocupa	Diseñador digital
Tiempo de laborar	5 meses
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Si, aunque no en su totalidad”
	Obligaciones laborales	“Cumplir con mis asignaciones laborales según mi contrato laboral, en los tiempos establecidos, así mismo ejecutar mi trabajo de la mejor manera, siempre dentro de los valores de la empresa y la integridad de las personas que me rodean. Resguardando la confidencialidad de la empresa y las personas que la conforman”.
	Finalidad leyes laborales.	“Que se cumpla la ley tanto para trabajadores como para patronos, ya que un patrono debe de cumplir la ley ante los contratos de sus trabajadores, así como el trabajador debe de cumplir con el patrono según el contrato firmado y aceptado por el mismo, siempre y cuando este dentro de lo establecido en la ley”.
	Derechos laborales	“Salario, prestaciones de ley en los tiempos establecidos por la misma, jornadas de trabajo y descansos”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Claro que sí, ya que es un respaldo para el colaborador poder saber sus derechos y también como debe de cumplir con su trabajo al patrono”.
	Programa de información de leyes laborales	“Si, ya que muchas personas tienden a no entender sus derechos, así como responsabilidades en sus trabajos, y es la mejor

		manera de llegar a un entendimiento mutuo entre colaborador y patrono, que resguardan la integridad de ambos, así como derechos, obligaciones y restricciones dentro del mismo”.
	Periodo de prueba	“Claro que sí, ya que es el tiempo que tanto un colaborador como una empresa puede asegurarse que la persona contratada y el contratado puede demostrar en su entorno laboral si cumple con las expectativas de la empresa y si la empresa le brinda lo que el colaborador puede tomar como una buena empresa para laboral, así como para crecer dentro de la misma”.
	Aplicación de las leyes laborales	“No en su totalidad, ya que hay patronos que buscan la manera de ellos sacar provecho de sus colaboradores, en donde no cumplen con lo establecido por la ley, y aprovechan a que sus colaboradores pueden no saber sus derechos, y es en donde se pueden dar muchas situaciones en las que el patrono se aprovecha de esa falta de información que el colaborador no tiene o no sabe, y a personas que saben sus derechos porque tienen experiencia y no ha sido la primera vez que laboran, tienden a buscar maneras de amenazarlos diciéndoles que perderán lo que según la ley les corresponde”.
DESACUERDO	Prohibición de las leyes	“Para darle la oportunidad a personas nacionales a poder salir adelante, ya que con personas extranjeras pueden extender contratos de trabajos distintos en los que el patrono puede aprovecharse del mismo. Si no fuera por esto, menos guatemaltecos tendrían un trabajo”.
	Prohibición a la discriminación	“Es súper importante ya que eso no nos define como buenos o malos trabajadores, todos

		tenemos creencias distintas y podemos ser de distintas razas, pero lo que importa es que el colaborador pueda tener la oportunidad de salir adelante, y demostrar que tiene la capacidad para el puesto que va a desempeñar en la empresa”.
	Respeto a los derechos laborales	“Si, ya que es la manera de demostrar que se rige por lo que la ley dice y que busca darles a sus colaboradores lo que la ley demanda para cada uno, aunque no es solo por parte del patrono, sino del colaborador también, ya que, así como el patrono da, el colaborador debe de responder correctamente al patrono cumpliendo con lo establecido en su contrato de trabajo”.
	Obligaciones patronales	“Si, ya que muchas veces para poder realizar el trabajo, el colaborador debe de recibir de su patrono los instrumentos para llevarlo a cabo, ya sea desde un escritorio decente y lapiceros, hasta una buena computadora para trabajar, ya que el colaborador puede cumplirle al patrono de la mejor manera, si el patrono busca la manera de brindar a sus colaboradores los instrumentos necesarios y en buen estado que le ayuden a desempeñar su trabajo, ya que si exige rapidez por ejemplo en la ejecución de algún trabajo, pero el patrono brinda un equipo viejo que no trabaja como debe de trabajar, el colaborador tampoco rendirá ni llenara las expectativas del patrono si no tiene los instrumentos adecuados para desempeñarse”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del reglamento	“Porque cada patrono tiene distintas reglas en su entorno de trabajo, así como de confidencialidad

	interior de trajo	según la información que maneja. Cada patrono es distinto, y aunque tengan un mismo fin, cada uno tiene sus procesos para desempeñar el trabajo, por lo cual cada uno debe de tener sus reglas y protocolos para poder llevar a sus colaboradores a trabajar de la manera que le convenga”.
	Jornada laboral	“Para que los colaboradores tengan tiempo para desempeñar su trabajo según su horario, y así mismo poder tener el descanso necesario o el tiempo necesario para poder hacer otras actividades de su gusto o necesidad. Evitando así la explotación laboral y tener un régimen para que la empresa también pueda establecer los salarios laborales de sus colaboradores en sus jornadas establecidas”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No, ya que si cada patrono debe de regir la ley, y trabajar en base a las leyes que cada patrono debe de cumplir, no puede negar a autoridades de trabajo a inspeccionar, ya que si está trabajando bajo lo que la ley dicta, no tiene por qué ocultarlo, dando así también el espacio para que autoridades puedan ver en que fallan y así mejorar como patronos”.

	Asuetos laborales	<p>“Porque el colaborador ya ha trabajado y cumplido con sus horarios establecidos según su contrato, el colaborador tiene el derecho a recibir el pago de estos días ya que es una manera de incentivarlos, que también les ayuda a poder descansar o tener un momento recreativo para que al regresar a sus labores puedan regresar con más fuerzas para seguir con su trabajo, y así como la ley lo establece, el colaborador tiene el derecho a estos descansos siendo remunerados, aunque no se labore”.</p>
--	--------------------------	---

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 1

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

Para la persona es importante conocer sus asignaciones según el contrato de trabajo. El sujeto reconoce la importancia de cumplir con la ley para poder conocer los derechos que posee como colaborador.

ACUERDO

Es importante que el colaborador se entere de sus derechos y las obligaciones para con el patrono a través de programas de información para comprender lo que establece una relación laboral.

DESACUERDO

Deben existir más oportunidades de trabajo para personas con nacionalidad guatemalteca. De esta manera se puede disminuir la discriminación por diferentes creencias que existen en el país.

ACEPTACIÓN

El reglamento interno de trabajo es elaborado por el patrono debido a que cada organización es diferente y posee diferentes procesos. El patrono no puede modificar las jornadas laborales y asuetos a su conveniencia ya que se encuentran establecidas en el Código de Trabajo.

Sujeto	002
Edad	37 años
Puesto que ocupa	Asistente de Recursos Humanos
Tiempo de laborar	12 años
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“No mucho”
	Obligaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • “Cumplir con los días y horarios establecidos de trabajo • Respetar y cumplir el reglamento interno de la institución • Respetar a las autoridades y compañeros de trabajo para crear un clima laboral adecuado • Desempeñar mi trabajo de forma eficiente”.
	Finalidad leyes laborales.	“Que tanto empleador como empleado conozcan sus derechos y obligaciones para evitar abusos de ninguna de las partes”.

	Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • “No sufrir discriminación en ningún sentido • Recibir remuneración mensual por el trabajo desempeñado • Al año de trabajo gozar de 15 días de vacaciones pagadas, así como las prestaciones de ley proporcionales al tiempo laborado (aguinaldo, bono 14) • Días adicionales que se tienen derecho (matrimonio, nacimiento, defunción) días de permiso especial (trámites legales, etc) • Si son más de 5 personas, creo, que laboran para la misma persona, el patrono tiene que realizar pago para el Igss e Irtra • Derecho a asistir al Igss u otro médico en caso de enfermedad”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Si”.
	Programa de información de leyes	“Si”.

	laborales	
	Periodo de prueba	“Aunque la persona está en tiempo de aprendizaje porque no todos los puestos se desempeñan del mismo modo en las empresas, es el tiempo necesario para que se determine si es apto al puesto o no”.
	Aplicación de las leyes laborales	“No”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Para dar oportunidad de empleo y desarrollo a los guatemaltecos”.
	Prohibición a la discriminación	“Porque de acuerdo al tipo de trabajo es como escogen a las personas no tomando en cuenta su experiencia laboral y estudios”.
	Respeto a los derechos laborales	“Si”.
	Obligaciones patronales	“Si”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque él pone las condiciones por las cuales se debe laborar en su empresa, pero también sería bueno que se tomara en cuenta al colaborador”.
	Jornada laboral	“Porque si las personas no conocen los horarios de trabajo, pueden sufrir de abusos por parte de los empleadores”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No puede ni debe negarse, si todo está en orden debe permitirlo ya que muchos colaboradores callan y aceptan condiciones de explotación laboral por miedo a quedarse sin

		<p>trabajo, entonces es allí donde el Ministerio de Trabajo tiene que tomar las medidas necesarias para castigar a esas empresas que no cumplen con lo mínimo establecido en la ley”.</p>
	<p>Asetos laborales</p>	<p>“Porque son días de descanso por celebraciones patronales que todo trabajador tiene derecho a gozar y celebrar”.</p>

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 2

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

Aunque se indicó que no se posee mucho conocimiento sobre la ley, se conocen algunas obligaciones y atribuciones para beneficio del colaborador. El sujeto reconoce la importancia del estudio y conocimiento del Código de Trabajo tanto para empleador como para el empleado.

ACUERDO

Deben crearse programas de información dentro de las organizaciones por parte de los patronos, con el propósito de dar a conocer los derechos y obligaciones que poseen los colaboradores en los diferentes departamentos de la empresa.

DESACUERDO

Es importante dar las mismas oportunidades de empleo a toda la población. El patrono debe tratar de disminuir o erradicar cualquier tipo de discriminación ya que muchas veces se escogen a las personas para un puesto no tomando en cuenta su experiencia laboral y estudios.

ACEPTACIÓN

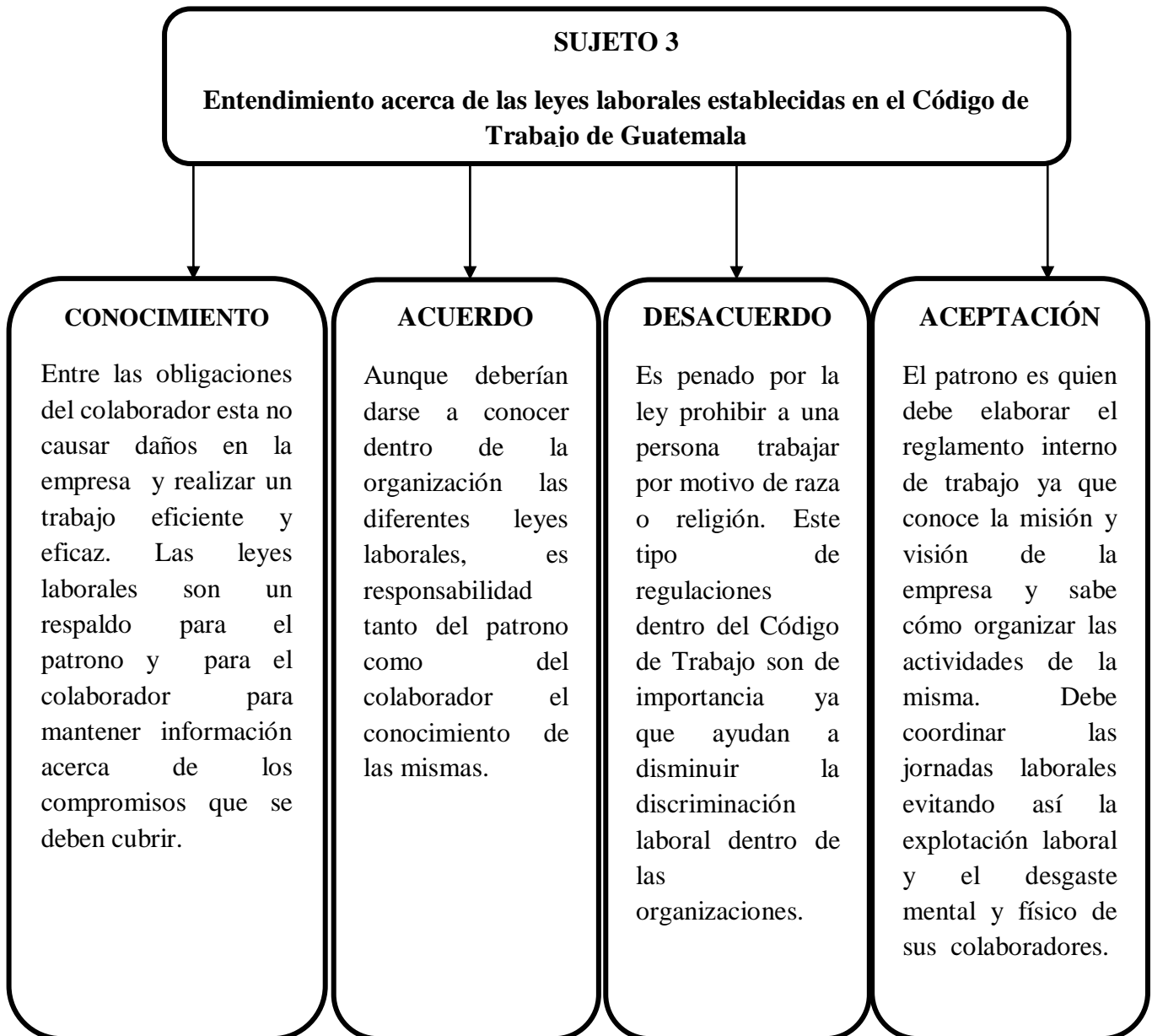
Deben conocerse las diferentes jornadas de trabajo para que no se sufran abusos en el ámbito laboral. Aunque el patrono es quien dicta las condiciones en su organización, debe ser importante tomar en cuenta la opinión de los colaboradores.

Sujeto	003
Edad	23 años
Puesto que ocupa	Analista de categoría
Tiempo de laborar	1.2 años
Género	Masculino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Si”
	Obligaciones laborales	“No dañar a la empresa, hacer mi trabajo de la mejor manera, respetar y proteger el mobiliario de la empresa y a las personas”.
	Finalidad leyes laborales.	“Una norma a seguir para el buen funcionamiento de las organizaciones. Es un respaldo para tanto para la empresa como para el colaborador”.
	Derechos laborales	“Horario de trabajo según lo indica la ley, prestaciones, tener vacaciones, ser remunerado según el trabajo que desempeño, causas de despido justificadas”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Si”.
	Programa de información de leyes laborales	“No”.
	Periodo de prueba	“Sí, es un tiempo prudente para que la persona conozca la empresa y lo conozcan. En ese periodo debe de poder mostrar cierto progreso y talento en la posición que ha tomado”.

	Aplicación de las leyes laborales	“No estoy muy informado”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Para darle oportunidad a las personas del país lo cual ayuda al desarrollo de todos los guatemaltecos”.
	Prohibición a la discriminación	“Porque esos motivos no tienen nada que ver con la capacidad intelectual de las personas”.
	Respeto a los derechos laborales	“Sí”.
	Obligaciones patronales	“Sí”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Sí, porque el patrono es el que tiene la visión de la empresa y la misión. Él debe dictar la manera de trabajar”.
	Jornada laboral	“Para evitar la explotación laboral”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No debería”.
	Asuetos laborales	“Debería de quedar a discreción del patrono. No veo razón por la cual tienen que ser remunerados sinceramente”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS



Sujeto	004
Edad	22 años
Puesto que ocupa	Web master
Tiempo de laborar	3 años
Género	Masculino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“No”.
	Obligaciones laborales	“No sé”.
	Finalidad leyes laborales.	“No sé”.
	Derechos laborales	“Recibir prestaciones de ley, tener un horario de 8 horas”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Si”.
	Programa de información de leyes laborales	“Si”.
	Periodo de prueba	“Si, por qué se necesita saber si la persona es adecuada para el trabajo que se le está dando”.
	Aplicación de las leyes laborales	“No sé”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Para un mejor desarrollo del país”.
	Prohibición a la discriminación	“Para tener igualdad”.

	Respeto a los derechos laborales	“Sí”.
	Obligaciones patronales	“Sí”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque el patrono tiene más conocimientos de la empresa que el empleado”.
	Jornada laboral	“Para que los empleados no se fatiguen”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No sé”.
	Asuetos laborales	“No sé”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 4

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

No se posee conocimiento relevante en cuanto a la materia de leyes o derechos laborales.

ACUERDO

Se considera que los programas de información dentro de las organizaciones ayudarían a adquirir conocimientos o entender las leyes laborales. Sin embargo, no es obligación del patrono realizar dichos programas.

DESACUERDO

Deben brindarse las mismas oportunidades de trabajo a las personas para lograr un mejor desarrollo del país, logrando así mayor equidad e igualdad.

ACEPTACIÓN

Es importante mantener y respetar las jornadas de trabajo para evitar fatigas y que el colaborador cumpla con las asignaciones que el patrono le asigna. El patrono posee más conocimientos de la organización que el empleado.

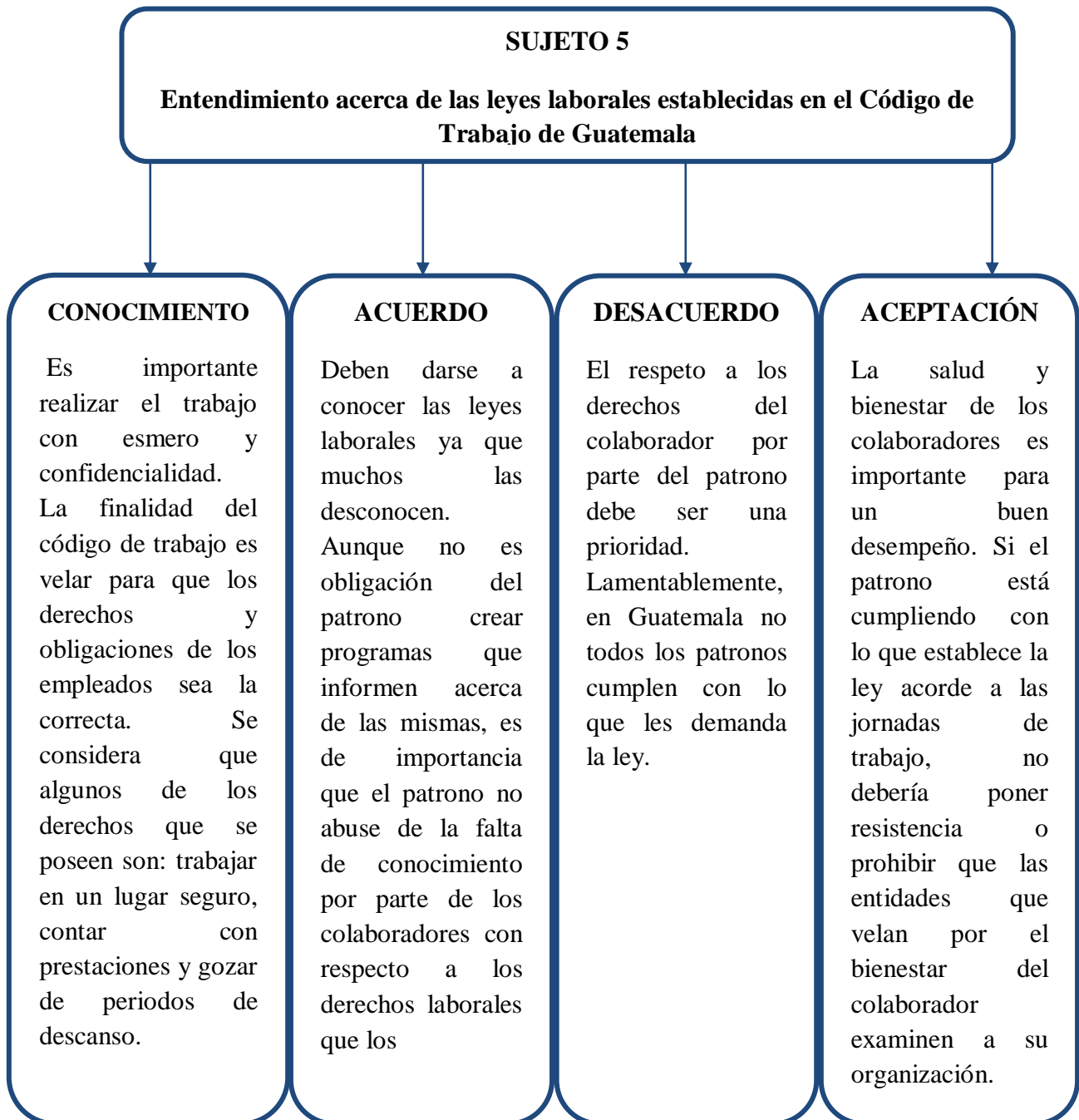
Sujeto	005
Edad	36 años
Puesto que ocupa	Asistente de Formación y Desarrollo
Tiempo de laborar	2 años
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Si”.
	Obligaciones laborales	“Ejecutar el trabajo con esmero, confidencialidad en información, cumplir con las horas de trabajo establecido. Cumplir con los reglamentos internos de trabajo”.
	Finalidad leyes laborales.	“Velar para que los derechos y obligaciones de los empleados sea la correcta y la buena relación entre empleado-empleador”.
	Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - “Trabajador en un lugar seguro y digno - Contar con prestaciones de ley. - Gozar de mis períodos que corresponde de alimentación”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Si, muchos desconocen los beneficios que tenemos como empleados, los períodos de maternidad, lactancia, entre otros”.

	Programa de información de leyes laborales	“Es compromiso de nosotros como ciudadanos conocer nuestros derechos y obligaciones laborales, y que toda empresa debe regirse. Para ser un conocimiento mutuo si pueden contemplar programas de leyes laborales”.
	Periodo de prueba	“Sí, porque son los estipulados por la ley”.
	Aplicación de las leyes laborales	“El Código de Trabajo ampara al trabajador, sin embargo, las empresas que existen en Guatemala la mayoría son maquilas que explotan la mano de obra, con horas de trabajo no dignos, y la existencia de trabajo informales que no cumplen con los requisitos establecidos por la ley, mucho menos un registro en el Ministerio de trabajo para evadir responsabilidades. Son muy pocas las empresas que cumplen con los requisitos de ley”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Porque nosotros como ciudadanos somos prioridad, somos nacidos en Guatemala”.
	Prohibición a la discriminación	“Según nuestra Carta Magna tenemos el derecho de igualdad y a un trato digno, como nación, somos seres humanos sin diferencia alguna, aunque en la actualidad estas condiciones no se cumplen, es tan importante para mantener una

		cultura, el respeto y a la diversidad”.
	Respeto a los derechos laborales	“Totalmente, lastimosamente son muy pocas empresas que lo cumplen”.
	Obligaciones patronales	“Sí, porque son los medios en las que puedo ejecutar mis actividades y tareas diarias para llevarlos a un fin”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque es una necesidad para mantener armonía, respeto y compromiso hacia los resultados y fines como empresa empleadora”.
	Jornada laboral	“Para la salud, bienestar a los empleados, y para mantener un rendimiento óptimo”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“En ningún momento, si todas sus actividades y registros cumplen con los requisitos de ley, es otro procedimiento que debe cumplir”.
	Asuetos laborales	“Porque son decretos nacionales que están establecidos en ley”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

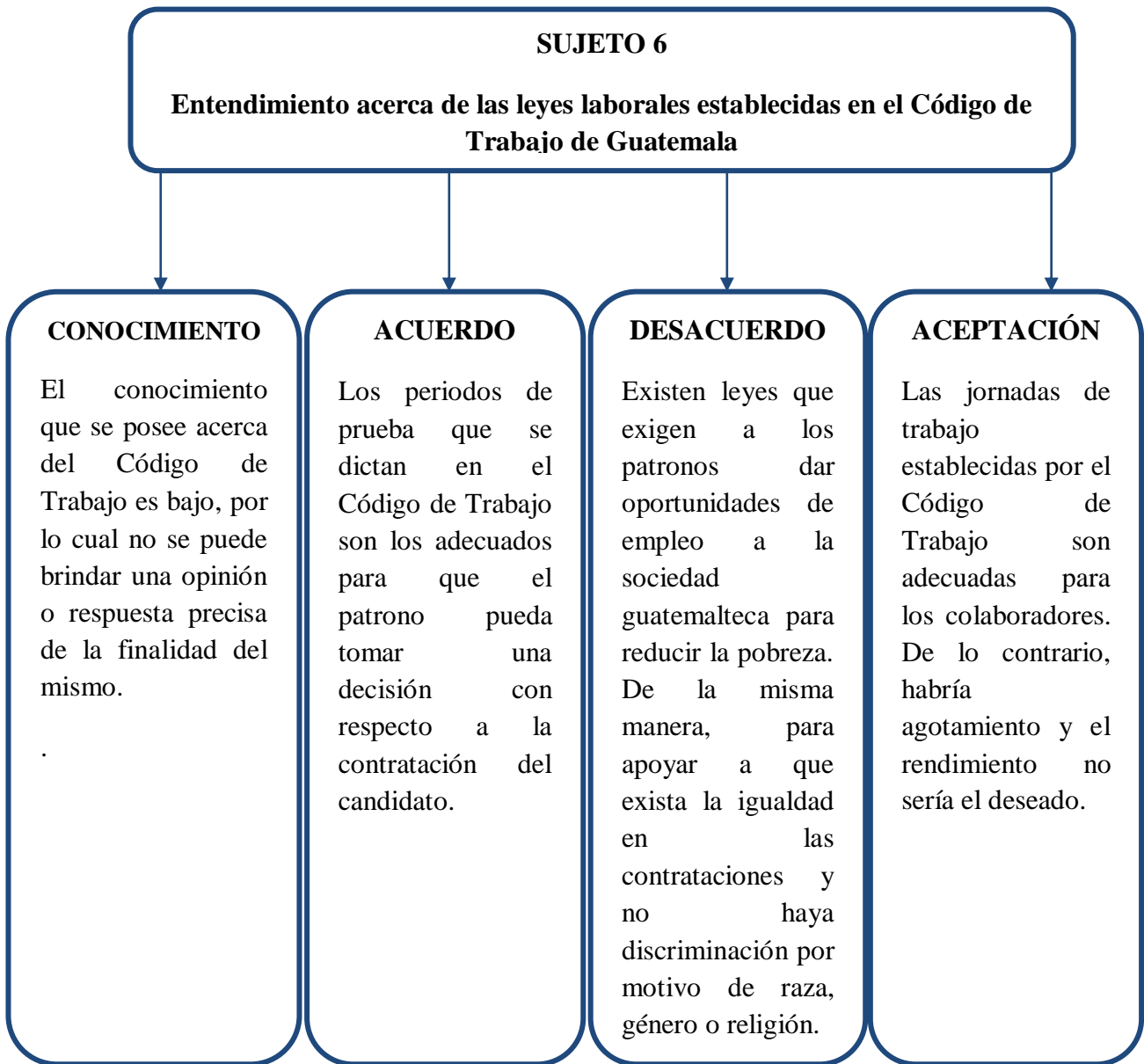


Sujeto	006
Edad	28 años
Puesto que ocupa	Web master senior
Tiempo de laborar	6 años
Género	Masculino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Lo conozco, no a profundidad”.
	Obligaciones laborales	“Cumplir con los acuerdos definidos en el contrato de trabajo, incluyendo horario y calidad de trabajo”.
	Finalidad leyes laborales.	“Proteger tanto al patrono como al empleado”.
	Derechos laborales	“Servicio de salud, de recreación, bonificaciones de ley y salario”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Sí”.
	Programa de información de leyes laborales	“No, pero es importante que todos los colaboradores estén tanto enterados de sus deberes a cumplir como de sus beneficios de ley”.
	Periodo de prueba	“Sí, es un periodo suficiente para saber si la persona elegida a laborar con la empresa se desempeña según lo requerido para cada plaza.”.
	Aplicación de las leyes laborales	“Si, aunque el problema es el cumplimiento del mismo.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Con la finalidad de dar más empleo a guatemaltecos, reduciendo la pobreza y apoyando al crecimiento del país. En un punto

		llego a emplearse más del 10% de extranjeros en Guatemala, quienes se consideraban más capacitados y esto causo muchos problemas para la economía guatemalteca”.
	Prohibición a la discriminación	“Puramente igualdad”.
	Respeto a los derechos laborales	“Por supuesto que sí”.
	Obligaciones patronales	“Sí”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Cada empresa es diferente y debe establecer sus propias normas de trabajo basado a sus objetivos propios”.
	Jornada laboral	“De lo contrario, como seres humanos agotamos nuestras energías, es más eficiente una persona descansada, bien alimentada, que invierte tiempo en su familia y hobbies, a una persona que se dedica 100% al trabajo”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No”.
	Asuetos laborales	“Al igual que las vacaciones de ley, todos los seres humanos necesitamos descanso para poder renovar energías, sin afectar su remuneración”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

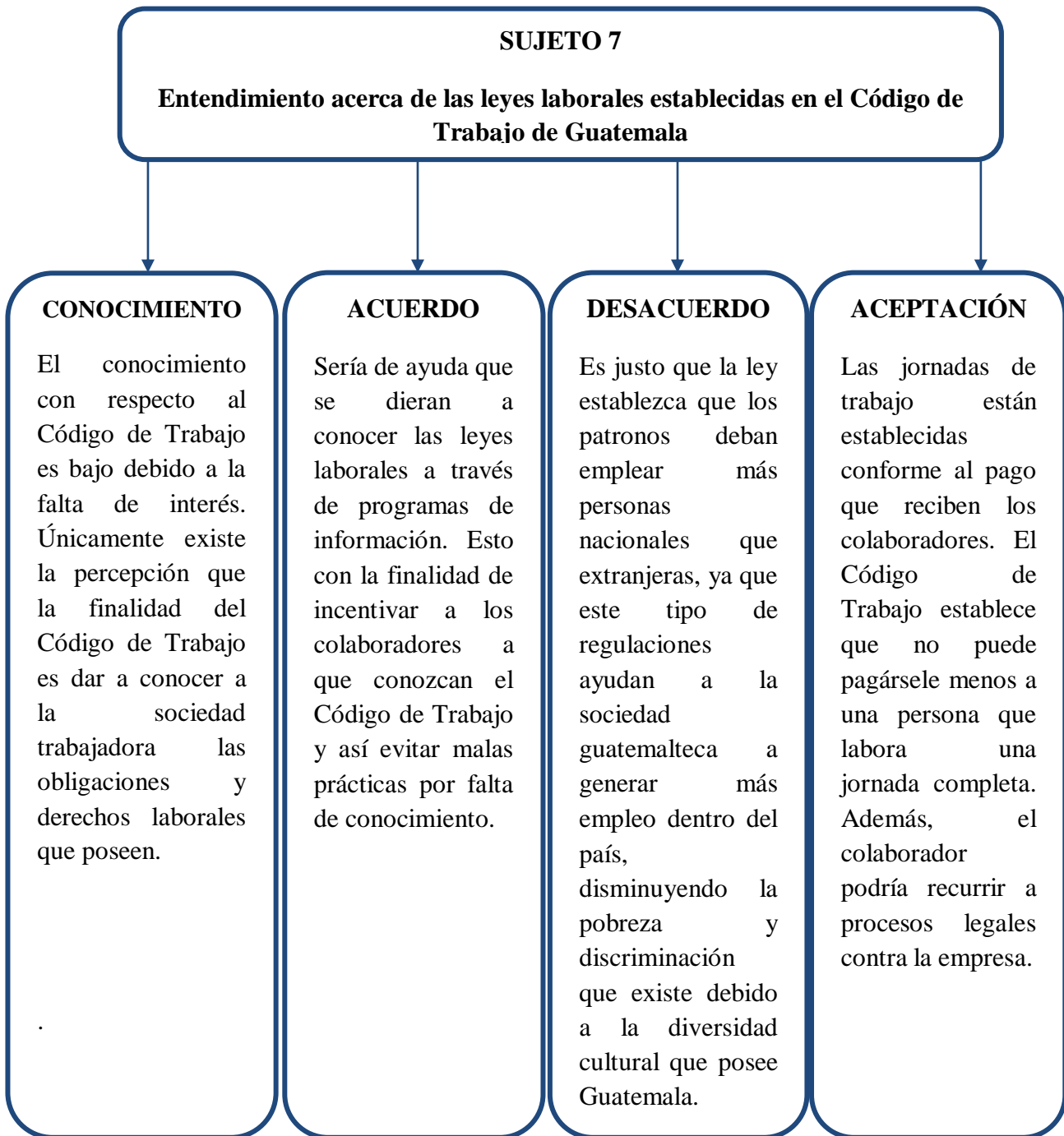


Sujeto	007
Edad	26 años
Puesto que ocupa	Redacción
Tiempo de laborar	6 meses
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Sé que existe, pero no lo he leído”.
	Obligaciones laborales	“No las puedo enumerar, pero obviamente una sería cumplir con mis horas de trabajo a cabalidad”.
	Finalidad leyes laborales.	“Presentar las obligaciones y derechos de los trabajadores”.
	Derechos laborales	“Uno de ellos sería tener vacaciones después de un año de laborar en la empresa”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Sí lo considero, sería de mucha ayuda”.
	Programa de información de leyes laborales	“Sí lo considero”.
	Periodo de prueba	“Lo considero adecuado, es un tiempo prudencial, en el cual uno puede desarrollar sus habilidades, al igual que nuevas”.
	Aplicación de las leyes laborales	“Posiblemente se tengan que modificar algunas, pero por no conocerlas, no puedo mencionar cuáles exactamente”.

DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Porque es algo justo y necesario, aun así, hay mucha gente que no tiene empleo”.
	Prohibición a la discriminación	“Porque existe esa diversidad y por cultura, hay que apreciarla y darle su lugar”.
	Respeto a los derechos laborales	“Definitivamente”.
	Obligaciones patronales	“Sí lo considero oportuno, le facilita el trabajo al colaborador”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque puede que le facilite llevar un control del personal”.
	Jornada laboral	“Para que el pago laboral sea algo justo”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No lo considero prudente y legal”.
	Asuetos laborales	“Porque uno no es el culpable de que se tomen en cuenta esos días como asueto”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS



Sujeto	008
Edad	32 años
Puesto que ocupa	Asistente de Formación y Desarrollo
Tiempo de laborar	4 años
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Si sé que existe, pero no es que conozca profundidad del Código”.
	Obligaciones laborales	“La verdad no sé, pero considero que debe ser el cumplimiento que está escrito en mi contrato ¿no? ”.
	Finalidad leyes laborales.	“Regular todos los trabajos verdad, que haya los mismos derechos para todos los trabajadores sin importar el giro de negocios al que se estén dedicando”.
	Derechos laborales	“Tengo derecho a prestaciones, vacaciones, a un seguro social. Ah bueno y a los beneficios como bono 14 y aguinaldo”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Sí, es muy importante”.
	Programa de información de leyes laborales	“Es una obligación de todos, tanto del patrono como del colaborador, porque al final es algo de doble vía y hay un contrato de por medio y considero que es parte de la empresa estar informando, pero también está el involucramiento de los colaboradores para que se lleven a cabo”.

	Periodo de prueba	“Si, considero que es el adecuado ¿Por qué? Porque de alguna manera es importante que se evalué el desempeño de los colaboradores o de la persona a contratada durante este tiempo considero que es el adecuado para ya pues posteriormente la confirmación de su puesto”.
	Aplicación de las leyes laborales	“La verdad no las conozco entonces no podría responder si se aplican o no”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Yo lo que entiendo es que hay que darles prioridad a los guatemaltecos”.
	Prohibición a la discriminación	“Porque todos tenemos un valor por igual no importan nuestras creencias, nuestros credos. Es muy importante porque el respeto debe ser primordial”.
	Respeto a los derechos laborales	“Porque solo así podemos tener un adecuado ambiente laboral, donde se respetan tanto las reglas de parte del patrono como también los derechos de los colaboradores”.
	Obligaciones patronales	“Porque de esa manera voy a poder ejecutar todas las atribuciones que se me asignen de la mejor manera y si no cuento con el material adecuado si voy a poder hacer ciertas cosas, pero no el cien por ciento que debemos cumplir”.

ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque de alguna manera el patrono sabe las condiciones que puede ofrecer a los colaboradores y las reglas que se deben de cumplir dentro de la organización”.
	Jornada laboral	“Por el buen desempeño, creo que uno como ser humano tiene cierto tiempo de productividad diaria porque es importante el descanso para que tampoco se violen los derechos de los colaboradores y también de parte del colaborador cumplir con el horario establecido”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No puede negarse porque es importante que el ministerio de trabajo vele, lo que si es que tiene que haber una autorización de poder ingresar y avisar con antelación su vista. Al menos que sea una demanda o algo así y si hay incumplimiento es importante que el ministerio de trabajo este pendiente que se estén cumpliendo los derechos de los trabajadores”.
	Asuetos laborales	“Porque si están calendarizados porque los asuetos no los establecemos los colaboradores y hay una ley que los ampara y no puede indicársele a un colaborador que no puede trabajar y se le va a descontar si el colaborador no está de acuerdo”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 8

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

No hay un conocimiento claro acerca de los derechos laborales ya que no se han estudiado a profundidad los mismos.

ACUERDO

No es obligación del patrono o empleador dar o implementar programas de información para sus colaboradores acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo. Como ciudadano y trabajador, es obligación y deber de la persona informarse, buscar y poseer el conocimiento necesario acerca del tema.

DESACUERDO

Es necesario dar prioridad a guatemaltecos al momento de considerar contratar a una persona extranjera. La discriminación no debería presentarse en el ámbito laboral porque cada persona posee valores, creencias y credos distintos.

ACEPTACIÓN

La elaboración del reglamento interno de trabajo es responsabilidad del patrono ya que él sabe las condiciones que puede ofrecer a los colaboradores. Si el colaborador no está de acuerdo o cree que las condiciones establecidas dentro del reglamento interno de trabajo están violando sus derechos, éste puede pedir apoyo a las autoridades encargadas y el patrono no puede negar el acceso a las mismas dentro de su organización.

Sujeto	009
Edad	27 años
Puesto que ocupa	Coordinadora de Comercio Electrónico
Tiempo de laborar	2 años
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Conocimiento básico”.
	Obligaciones laborales	“Cumplir con las tareas asignadas y el horario de trabajo, establecido en el contrato laboral”.
	Finalidad leyes laborales.	“Regular la relación de dependencia de los trabajadores, defender sus derechos y establecer obligaciones del patrono y el empleado”.
	Derechos laborales	“Recibir un salario por el trabajo realizado, tener un horario establecido que no exceda las jornadas laborales según corresponda, tener las prestaciones de ley y condiciones de trabajo necesarias”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Sí”.
	Programa de información de leyes laborales	“Sí”.
	Periodo de prueba	“De esta forma se asegura el correcto desempeño”.
	Aplicación de las	“No, lamentablemente no se

	leyes laborales	cumplen en muchas empresas, ni el salario mínimo es el correcto”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Para generar empleo en Guatemala y así aportar a la economía del país”.
	Prohibición a la discriminación	“No se cumple desde el momento en que hay que responder preguntas tales como religión, si hay tatuajes, zona de residencia, etc. Si es importante que se cumpla porque así todos tienen las mismas oportunidades”.
	Respeto a los derechos laborales	“Definitivamente, sin el recurso humano motivado, la empresa no funciona al 100%”.
	Obligaciones patronales	“Si”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Cada empresa tiene diferente giro de negocio y por lo tanto distintas necesidades”.
	Jornada laboral	“Evitar la explotación”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No”.
	Asuetos laborales	“Es un beneficio que debe gozar el colaborador ya que no es su disposición sino la de la ley el no trabajar ese día”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 9

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

El estudio del Código de Trabajo es de importancia ya que ayuda al colaborador a poder conocer las obligaciones que posee hacia su patrono y de esta manera realizar un trabajo satisfactorio, cumpliendo con sus tareas asignadas y el horario establecido. De esta manera el colaborador no ignorará sus obligaciones y la relación laboral será duradera. Así mismo, no se presenta insatisfacción por parte del patrono.

ACUERDO

Es importante enterarse de las leyes laborales dentro de la organización a través de programas de información diseñados por el patrono para beneficio del colaborador. En muchas empresas no se llega a respetar uno de los derechos más básicos y más importantes para el colaborador como el salario mínimo.

DESACUERDO

Es necesaria la aplicación de ciertas leyes del Código de Trabajo para generar empleo en Guatemala. Un ejemplo es el artículo en donde se indica al patrono que no puede contratar menos del 90% de ciudadanos guatemaltecos, esto con la finalidad de generar más empleos en el país y para el desarrollo económico de las familias guatemaltecas.

ACEPTACIÓN

El respeto hacia las jornadas laborales es importante para evitar la explotación. El colaborador necesita de tiempo de recreación fuera de la empresa. Aunque el patrono es quien elabora el reglamento interno de trabajo, debe realizarlo de acuerdo a los lineamientos que se establecen en el Código de Trabajo. El patrono no puede alterar dentro del reglamento interno las jornadas para su propio beneficio ya que estaría violando los derechos de sus colaboradores.

Sujeto	010
Edad	28 años
Puesto que ocupa	Asistente de Formación y Desarrollo
Tiempo de laborar	5 años 11 meses
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Si sé que existe, pero no conozco todo lo que dice”.
	Obligaciones laborales	“Cumplir con las responsabilidades que mi puesto exige, cumplir con los horarios establecidos, lo que haya negociado yo con mi patrono al inicio de mis labores”.
	Finalidad leyes laborales.	“Yo considero que es como.... un reglamento que ayuda a que las cosas se vayan dando entre colaboradores y patronos y que se puedan llegar a acuerdos mínimos y que las cosas avancen de forma ordenada y bien para ambas partes”.
	Derechos laborales	“Que me cumplan con mi salario acordado, condiciones de trabajo, un ambiente sano, que tenga mis herramientas, tener sanitario por ejemplo y mis prestaciones de ley”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Creo que no debería ser algo de deba hacer la empresa, sino que todos deberíamos saber per se ósea condiciones que ya deberíamos de tener y no esperar a ver que nos da

		la empresa sino algo que ya todos deberíamos de saber”.
	<p>Programa de información de leyes laborales</p>	<p>“Yo pienso que, si deberían hacerlo y demostrarlo con hechos por ejemplo decir te doy un escritorio con luz, agua que se yo y demostrarlo, no creo que es necesario publicarlo como cumplirlo. Creo que eso es lo más importante”.</p>
	<p>Periodo de prueba</p>	<p>“Si, considero que es un tiempo adecuado, aunque estoy consciente de que en dos meses una persona no se adapta a su puesto de trabajo y que entonces ya la empresa probablemente tenga un tiempo más, pero considero que es un tiempo adecuado porque también da como mucha tranquilidad al colaborador de no estar como con mucha ansiedad por miedo a ser contratado o no. Legalmente creo que es un buen periodo, aunque en el acto creo que es un periodo demasiado corto”.</p>
	<p>Aplicación de las leyes laborales</p>	<p>“Si los patrones cumplieran los derechos mínimos y los reglamentos que ya están establecidos creo que sería algo bueno. El problema es que creo que nuestra sociedad no se acepta al 100% ósea no todos cumplen con eso y eso causa que haya mucha informalidad”.</p>

DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Creo que es para poder fomentar el trabajo en el país y eso da ayuda a las familias y a la sociedad tal cual, porque genera empleo e ingresos a las personas del país. Aunque no veo mal que contraten a extranjeros”.
	Prohibición a la discriminación	“Porque yo creo que todos tenemos igual derecho a trabajo y una vida digna, así que no valdría la pena que alguien que no tenga la misma religión que yo la misma cultura o lo que fuese que no tenga derecho a vivir o a comer solo porque es de una religión o índole distinta, yo creo que todos tenemos los mismos derechos”.
	Respeto a los derechos laborales	“Porque creo que es algo que tenemos que cumplir ambas partes o sea si ellos cumplen con las condiciones mínimas y lo que se establece pues obviamente yo también voy a cumplir con lo que me corresponde y ojalá no con lo mínimo sino con mas, pero una vez tenga las condiciones adecuadas mi rendimiento va a ser mejor lo cual va a ser bueno para él”.
	Obligaciones patronales	“Porque si no daríamos los resultados que se necesitan, o sea una empresa para que pueda operar tiene que ser rentable, pero si no tenemos los insumos para trabajar

		es muy difícil que vayamos a hacer que nuestro negocio se vuelva rentable a largo plazo”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque creo que la empresa el patrono es quien abre las puertas de su casa por llamarlo de algún modo son ellos que tienen que establecer las reglas de que se puede hacer dentro de su casa y que no. O sea no puedo venir yo que vengo de fuera como visitante pues claramente ya después soy parte de, pero son ellos los que tienen que dar las pautas de que se puede hacer aquí y que no se puede hacer aquí, cumpliendo siempre con lo que ya establece la ley”.
	Jornada laboral	“Porque sin duda la vida no solo es trabajo, el trabajo es un medio para poder vivir, para poder disfrutar, para poder compartir con familia. Así que haya un período establecido ayuda a que uno pueda cumplir con la sociedad en diferentes ámbitos. Si no estuviera eso seguramente solo nos dedicaríamos a trabajar y que aburrido y todo por fuera se caería”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No, no tiene porque yo creo que tiene efectos legales sino lo permite”.

	Asuetos laborales	<p>“Porque son ya descansos que se han establecido de una u otra razón son festividades que nos invitan a compartir en sociedad o en familia así que si no los laboro los gozo y si no los gozo me los tienen que pagar de una forma distinta porque es un momento en el que yo debería estar descansando y dedicándome a otras actividades y los estoy utilizando para actividades de la empresa entonces por eso deben ser remunerados”.</p>
--	--------------------------	--

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 10

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

Se conoce de manera general las diferentes leyes que se establecen en el Código de Trabajo, así como las responsabilidades principales que el colaborador debe para con su empleador. También se tiene conocimiento con respecto a la finalidad del Código de Trabajo como un reglamento que ayuda a patronos y a colaboradores para que las cosas avancen de forma correcta.

ACUERDO

Es importante que en las organizaciones se den a conocer las diferentes leyes laborales. Sin embargo, no debe ser el enfoque más importante ya que es algo que se debería de saber por cuenta propia.

DESACUERDO

No es correcto que se niegue el trabajo a colaboradores de nacionalidad guatemalteca por encima de alguien extranjero, ya que esto ayuda a fomentar el trabajo para el país.

ACEPTACIÓN

Al momento que un patrono se niega a brindar acceso a las autoridades del ministerio de trabajo se está arriesgando a enfrentarse a problemas legales. Es importante que el patrono mantenga informados a sus colaboradores de las diferentes decisiones que puedan afectar sus derechos y de esta manera evitar que los colaboradores puedan tomar acciones legales contra la organización.

Sujeto	011
Edad	26 años
Puesto que ocupa	Asistente de Reclutamiento y Selección
Tiempo de laborar	1 año 2 meses
Género	Masculino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Poco”.
	Obligaciones laborales	“Las obligaciones por lo que yo tengo entendido y por lo que he visto mis obligaciones son respetar las normas en tanto a mis obligaciones, en tanto a mis funciones, cumplimiento de horas, realizar todas las funciones que se me asignan, rendir en un 100% o más de lo que se me está pidiendo, llegar en buenas condiciones al trabajo, respetar a mis colaboradores”.
	Finalidad leyes laborales.	“Siento que es una regulación entre patrono y colaborador porque también existen tanto obligaciones del patrono como del colaborador para que sea una conciliación entre los dos y no haya partes afectadas”.
	Derechos laborales	“Que se me pague en moneda actual, que tenga horarios según la ley ya sea diurna, mixta o nocturna, que se me pague en el centro donde estoy trabajando, también darme las

		herramientas de trabajo para que yo me pueda desempeñar”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Si, esto está al alcance de cualquiera, yo siento que es parte un poquito de interés propio que uno tiene que ejercer por leer el Código de Trabajo ya que este lo podemos adquirir en cualquier librería la disposición no es tanto como que el jefe lo tiene que brindar, sino que es interés de cada colaborador de saber y leer”.
	Programa de información de leyes laborales	“No, Enseñar programas como tales no, pero si enseñar los derechos que sean del puesto de trabajo que estoy desempeñando”.
	Periodo de prueba	“Los dos meses de prueba sirven para evaluar a la persona, entonces creo que si es un tiempo bien establecido para poder tomar una decisión de si el colaborador que contrataste te rinde efectivamente sino pues yo creo que se podría dar de baja, los dos meses son 60 días y dentro 61 días ya hay que pagarle indemnización entonces considero que es buena la practica porque ya al día 61 tendrías que pagarle indemnización a alguien que realmente no cumple tus objetivos”.
	Aplicación de las leyes laborales	“Yo siento que el Código de Trabajo si existe, si se aplica, pero tengo entendido que primero hay

		<p>unas partes no se cumplen en algunas empresas por temor a un despido, el Código de trabajo si podría beneficiar al trabajador y creo que no se aplican a las necesidades de la sociedad guatemalteca por la corrupción que existe en algunas empresas hacia sus colaboradores y por ende los colaboradores aceptan esta corrupción por la falta de conocimiento del Código de Trabajo”.</p>
<p>DESACUERDO</p>	<p>Prohibiciones de las leyes</p>	<p>“Porque existe bastante potencial en el país, pero el problema que se tiene en el país es la educación y la pobreza que es muy marcada entonces tenemos niños con bastante potencial, pero por la falta de educación no se puede desarrollar el potencial de las personas. También en el país algunas empresas se manejan con recomendados”.</p>
	<p>Prohibición a la discriminación</p>	<p>“Considero que esto es importante y que viene desde el hogar, hay personas que por ser morenas llegan a empresas y son personas a las que explotan más, sería bueno también regular que todos somos iguales para que exista una equidad entre todos ya que todos tenemos las mismas habilidades y</p>

		conocimientos. Y creo que cualquier tipo de raza podría asumir cualquier tipo de puesto”.
	Respeto a los derechos laborales	“Para que el respete nuestros derechos nosotros debemos respetar los de ellos, tiene que haber una balanza para mantener una equidad para así lograr un buen clima laboral y fidelidad del colaborador a largo plazo con la organización y existirá una estabilidad dentro de la organización”.
	Obligaciones patronales	“Es muy importante ya que a la hora que se te pida algún tipo de trabajo no haya excusas en realizarlo, si el patrono no me da una computadora, fotocopidora, los recursos necesarios o una buena oficina realmente no se podría desempeñar y a un 100% el trabajo”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“En esa parte es porque va a laborar para la empresa y se establecen normas como horario de entrada y salida el reglamento se establece de forma general para todos los colaboradores de la empresa para saber mi salario y quienes son mis superiores. Es importante que el patrono elabore el reglamento porque él sabe que normas establecer y que espera de sus colaboradores”.

	<p>Jornada laboral</p>	<p>“Es muy importante que se tenga establecido porque normalmente son 44 o 42 horas y dependiendo si es hora diurna, mixta o nocturna. Es importante que se establezca porque de no ser así no se está cumpliendo el reglamento y también porque sus colaboradores no van a rendir efectivamente si trabajan más de 8 horas diarias y a largo plazo es como si los estuvieras quemando y van a durar poco, se desesperan y se van a ir, por eso es muy importante las horas de descanso y el tiempo de recreación con la familia más que todo por la salud y el buen desarrollo de la empresa, sino se establece muchas veces los colaboradores se dirigen al ministerio de trabajo y se queda sin trabajo entonces muchas veces el colaborador se queda callado por miedo a perder su trabajo aunque trabaje más horas de las que establece la ley”.</p>
	<p>Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo</p>	<p>“Si se está cumpliendo con las leyes y normas que exige la ley no tendría por qué negarse ya que solamente es una inspección y, pero el patrono debe saber qué es lo que se inspeccionara en su organización, pero el que nada debe nada teme”.</p>

	Asetos laborales	“Es muy importante que sean remunerados porque ya están establecidos no es que uno los quiera descansar, sino que ya se establece en Código de Trabajo como asuetos”.
--	-------------------------	---

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 11

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

El colaborador manifiesta poseer poco conocimiento acerca del tema aunque indica que una de sus obligaciones es respetar las normas. También indica que el Código de Trabajo es una regulación entre patrono y colaborador.

ACUERDO

El poder enterarse de las leyes laborales está al alcance de todos, únicamente debe ser interés propio el estudiarlas. No es necesariamente obligación del patrono brindar programas de información de las mismas.

DESACUERDO

Debe aprovecharse el potencial que existe en el país, aunque la mayor problemática de desempleo en Guatemala es la falta de educación. Es debido a esto que el potencial de las personas no se puede desarrollar.

ACEPTACIÓN

El patrono no puede negarse a permitir la inspección y vigilancia en su empresa porque se estarían incumpliendo con las leyes y normas que exige la ley.

Sujeto	012
Edad	26 años
Puesto que ocupa	Jefe de programa RSE
Tiempo de laborar	1 año
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“No”.
	Obligaciones laborales	“Cumplir con las horas establecidas y lo que se acordó en el contrato que se realizó”.
	Finalidad leyes laborales.	“Darle un fundamento tanto a los patronos como a los colaboradores para poder basar su relación de trabajo y tener las herramientas si en caso surgiera una discordancia o un desacuerdo tener amparo legal para resolverlo”.
	Derechos laborales	“No sé exactamente, pero si sé que tengo derecho a días de vacaciones cuantos no sé, a devengar salario por asuetos y feriados oficiales y al IGSS”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Si, y creo que en la organización en donde trabajo se le dan a conocer al personal operativo, pero en administración nunca se ha hecho el esfuerzo en el año que llevo laborando por darlas a conocer”.

	Programa de información de leyes laborales	“No sé si es obligación pero creo que mi patrono busca ser el mejor patrono que ese es su lema, creo que lo deberían de hacer”.
	Periodo de prueba	“Yo creo que esa medida surge no para iniciar al colaborador sino que al patrono, porque me imagino que la medida surgió a raíz de casos específicos en donde se necesitaba y el patrono tiene muchas responsabilidades al contratar a alguien, entonces el dar un periodo de prueba le sirve mucho al patrono como herramienta de asegurarse de que el colaborador que está contratando es la persona que quiere antes de empezar a asumir todas estas responsabilidades, pero como pasa en este país muchos patronos se aprovechan del periodo de prueba para darle un salario mínimo a una persona y si es un puesto que se puede hacer rotativo tratan de rotarlos para poder aprovechar ese periodo de dos meses en dos meses”.
	Aplicación de las leyes laborales	“Sí, creo que si este hecho en cómo funciona este país”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Es solo una medida, yo soy muy partidaria del libre mercado entonces no me gusta esta medida porque al final uno podría contratar a quien se le dé la gana más en un

		<p>país en donde estamos bien poco tecnificados en donde no siempre existe la gente con esa capacidad que uno está buscando. Pero al final del día es para fomentar el trabajo de nacionales, entonces es una medida que ayuda a los guatemaltecos a conseguir trabajo a pesar podemos ser no los más capacitados”.</p>
	<p>Prohibición a la discriminación</p>	<p>“Me gusta más la idea que el cliente te obligue a que si tu sos una empresa que no estas tomando estas prácticas yo no compro en tu empresa, pero en Guatemala la gente es ignorante o sin moral, estas regulaciones si no existen la gente de verdad no contrataría a gente indígena, no contrataría a mujeres o a todos estos grupos discriminados. Al final es una ley que obliga y educa a la gente a dejar de ser racista, clasista y sexista. Me parece maravillosa y necesaria en Guatemala”.</p>
	<p>Respeto a los derechos laborales</p>	<p>“Porque es algo que he aprendido con este patrono la empresa no es nadie sin los colaboradores, entonces para una empresa que quiere durar años como en la que yo trabajo si quiere ser exitosa tiene que enfocarse en sus colaboradores, o sea eso es una receta al éxito y</p>

		servirse de un Código de Trabajo como estándar es una buena práctica, pero mi patrono va más allá del estándar del Código de Trabajo”.
ACEPTACIÓN	Obligaciones patronales	“Porque si no lo puedo desempeñar de la mejor manera y forma más optima al final del día es eficiencia y si ellos quieren que yo haga un trabajo eficiente y efectivo necesitan darme las mejores herramientas para que yo lo pueda hacer y al final a ellos les beneficia”.
	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque los colaboradores vienen y van y al final del día pues el patrono es quien conoce como opera su empresa, entiende cuáles son sus valores, como trabaja y al final del día quisiera creer yo que el patrono si es un buen patrono va a tratar de entender el modus operando de sus colaboradores y con base a ello va a realizar su reglamento”.
	Jornada laboral	“Todas las medidas tan especificas son producto de lo que vivimos, siento que se adapta a la gente de Guatemala, tal vez alguien en estados unidos dice no hay necesidad de poner eso si eso es obvio, pues no aquí sí a la gente no se le pone un límite la gente siempre va a tratar de explotar al trabajador.

		Al final del día son herramientas para poder establecer los límites de cómo se va a llevar la relación patrono colaborador”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No, porque si no tiene quien lo vigile no tiene incentivos para cumplir lo establecido, hay gente obviamente que no necesita tener un policía enfrente para no robar, pero la realidad de nuestro país es diferente y no siempre hay moral laboral, entonces es necesario que pueda haber un ente regulador que obligue a cumplir las leyes”.
	Asuetos laborales	“Porque el colaborador no es el que decide no trabajarlos, eso es algo nacional que puede no tener que ver con la religión del colaborador por ejemplo navidad y es al final del día el país con sus tradiciones el que me está haciendo no ir a trabajar y darme la oportunidad de ganarme el dinero, entonces por eso debe ser remunerado”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 12

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

El colaborador manifiesta no poseer conocimiento acerca de las diferentes leyes que se establecen en el Código de Trabajo. Esto repercute en que el colaborador no se da cuenta de cuando sus derechos están siendo violados por parte de la organización en la que labora. El colaborador puede aceptar todas las condiciones que se le impongan y al no conocer sus derechos puede aceptar un contrato laboral en donde se establezca una jornada laboral de mayor horas a las que se establecen en el Código de Trabajo.

ACUERDO

El dar a conocer las leyes laborales dentro de la organización debe ser equitativo para todas las áreas, tanto operativas como administrativas, para estar enterados de las diferentes normativas establecidas en el Código de Trabajo. Es un ejemplo lo establecido sobre el periodo de prueba, ya que existen varios casos en donde el patrono se aprovecha para pagar un salario por debajo del mínimo a las personas que cumplen satisfactoriamente con los periodos de prueba.

DESACUERDO

El tener un porcentaje alto de empleados con nacionalidad guatemalteca no es una medida adecuada, se debería poder contratar a quien se desee ya que se vive en un país poco tecnificado en donde no existen personas con las capacidades que se buscan.

ACEPTACIÓN

Las leyes que establece el Código de Trabajo deben ser respetadas y cumplidas por parte del empleador, aunque no esté de acuerdo con ciertas normativas. Ejemplo de dichas normativas es el remunerar los asuetos laborales, ya que estos descansos no son decisión del colaborador sino mandato del Código de Trabajo. El patrono no puede obligar a trabajar un sueto a su colaborador y tampoco no remunerarle ese día.

Sujeto	013
Edad	25 años
Puesto que ocupa	Analista de Categorías
Tiempo de laborar	9 meses
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Sí”.
	Obligaciones laborales	“Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos”.
	Finalidad leyes laborales.	“Regular las relaciones entre empleador y colaborador a fin de que se cumplan los derechos y obligaciones que se originan en la Constitución Política de la República de Guatemala”.
	Derechos laborales	“Que el salario sea pagado 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”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Sí, es importante que todos los colaboradores conozcan la forma de cómo se regulan las relaciones laborales”.
	Programa de información de leyes laborales	“La ley no contempla esa obligación; pero sí existe obligatoriedad por parte del patrono, de dar a conocer a sus trabajadores con 15 días de

		anticipación el Reglamento interior de Trabajo”.
	Periodo de prueba	“Sí, porque es un tiempo adecuado para que el colaborador de nuevo ingreso conozca y se adapte a las necesidades y requerimientos de la empresa”.
	Aplicación de las leyes laborales	“No, el código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, fue emitido en el año de 1961, lo anterior implica que muchas normas ya no están adecuadas a la realidad del país o bien existen lagunas legales, por lo que sería necesario una reforma al mismo”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Porque es un mandato Constitucional establecido en el artículo 102 literal n), el cual establece que debe darse preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley”.
	Prohibición a la discriminación	“Porque todos los trabajadores tienen derecho a que se les respete su dignidad de ser humano y se le reconozcan sus derechos no importando las diferentes situaciones que presenten, y así fue considerado en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los trabajadores Migrantes y de sus Familiares, de la Organización de las Naciones Unidas, en su Artículo 7 regula: "Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos

		<p>internacionales sobre derechos humanos a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil nacimiento o cualquier otra condición”.</p>
	<p>Respeto a los derechos laborales</p>	<p>“Así es, y es considerada como una obligación fundamental, en donde debe velarse porque se prohíba y elimine la discriminación en todas sus manifestaciones y se garantice el derecho de todos los colaboradores a la igualdad ante la ley sin distinción de raza, color y origen étnico”.</p>
	<p>Obligaciones patronales</p>	<p>“Sí, es necesario contar con el equipo e instrumentos necesarios para desarrollar las labores de la mejor manera posible”.</p>
<p>ACEPTACIÓN</p>	<p>Elaboración del Reglamento Interior de trabajo</p>	<p>“Debe recordarse que la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, permite a las partes conocer con exactitud cuáles son los derechos y las obligaciones adquiridas en virtud del contrato de trabajo realizado; en ese sentido le corresponde al patrono elaborar el Reglamento porque conoce el tipo de trabajo a desempeñar y la forma como debe realizarse el mismo, y en esa medida, por la dependencia</p>

		<p>que tiene el trabajador, tiene la facultad para exigir el cumplimiento de disposiciones y órdenes, sin contravenir el reglamento. Debe recordarse que el Reglamento contempla órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa”.</p>
	<p>Jornada laboral</p>	<p>“El origen de las jornadas laborales fue una conquista de la clase trabajadora, tomando en consideración las largas jornadas de trabajo a que eran sometidas; debe recordarse que realizar un trabajo exitoso en la empresa constituye una labor demandante, en ese sentido, una jornada adecuada de trabajo, dentro de las horas establecidas en la ley, incide exitosamente en la capacidad productiva de un colaborador y por ende de la empresa”.</p>
	<p>Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo</p>	<p>“No, De conformidad con el Decreto 7-2017 del Congreso de la República, es obligación de los empleadores permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo realicen en la empresa, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y los reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala”.</p>

	<p style="text-align: center;">Asuetos laborales</p>	<p>“Se sabe que conceder descansos al trabajador (asuetos o feriados) representa una carga para el empleador, en virtud que estando el empleado ausente de sus labores no produce, y muchas veces, el empresario se ve obligado a contratar otra persona para que lo supla; por el contrario, si se labora ese día, el empleado tendrá que pagar un salario doble, lo que significa evidentemente un aumento en sus costos normales.</p> <p>Deben remunerarse esos días porque la ausencia del trabajador no se debe a causa imputable a él, sino porque la ley así lo establece”.</p>
--	---	--

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 13

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

El colaborador destaca que conocer el Código de trabajo debe ser una prioridad para toda persona que trabaja. Al estar enterado de las diferentes leyes laborales que existen, el realizar un trabajo de forma eficiente no será problema. Aunque el colaborador deba exigir que se cumplan sus derechos, también debe cumplir con sus obligaciones como lo establece el Código de Trabajo.

ACUERDO

El colaborador indica estar de acuerdo con el tiempo establecido en el Código de Trabajo para el período de prueba. Indica que es un tiempo adecuado para que el nuevo colaborador pueda adaptarse al ambiente y entorno de la organización. De igual manera, destaca que es importante que al nuevo colaborador se le informe acerca de las leyes laborales para que pueda saber cómo se regulan las relaciones entre empleador y colaborador dentro de la organización.

DESACUERDO

El contratar personas extranjeras por encima de personas con nacionalidad guatemalteca está prohibido por la ley, al igual que la discriminación. Toda persona tiene derecho a que se respete su dignidad, este y otros derechos deben ser prioridad para los patronos.

ACEPTACIÓN

Se considera que el patrono elabora el reglamento interno de trabajo debido a que de esta manera se estipulan con exactitud los derechos y obligaciones adquiridas en el contrato laboral. Dentro del mismo se deben explicar también las jornadas laborales conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.

Sujeto	014
Edad	23 años
Puesto que ocupa	Asiste de Recursos Humanos
Tiempo de laborar	1 año
Género	Femenino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Si, lo conozco”.
	Obligaciones laborales	“Cumplir con los horarios establecidos, realizar mi trabajo de la manera acordada, seguir las instrucciones que se me sean establecidas”.
	Finalidad leyes laborales.	“Que exista justicia y equilibrio entre los colaboradores y el patrono”.
	Derechos laborales	“Trabajar las horas establecidas, recibir un salario acorde al puesto, no exponerme a daños tanto físicos como mentales”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Considero que sí se deberían de dar a conocer”.
	Programa de información de leyes laborales	“La verdad sí, para que todos estemos en la misma página”.
	Periodo de prueba	“Sí, porque es un tiempo prudente para que el colaborador pueda desempeñar sus funciones de la manera establecida”.
	Aplicación de las leyes laborales	“Considero que no en todos los establecimientos, ya que para

		empezar no en todos pagan el sueldo mínimo. Y éste ni siquiera es apto para las necesidades del guatemalteco”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Considero que lo hacen para asegurarse que por lo menos un porcentaje de la población tenga acceso a empleo”.
	Prohibición a la discriminación	“Es importante ya que Guatemala es un país muy diverso y rico en cultura. Es por esto que es indispensable que no exista racismo al momento de contratar”.
	Respeto a los derechos laborales	“Sí, tienen que ser prioridad”.
	Obligaciones patronales	“Sí, porque si no podría cumplir con las funciones del puesto.”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Porque de esta forma se puede llevar un mejor control y se puede asegurar que se cumpla con lo establecido”.
	Jornada laboral	“Para que no exista explotación laboral; además porque durante el día el colaborador tiene derecho a recreación y a descansar”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No, estaría en contra de la ley”.
	Asuetos laborales	“Porque no se puede deducir al salario de los colaboradores”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 14

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

El colaborador expresa conocer el Código de Trabajo, en donde destaca que cumplir con los horarios es importante para mantener una relación laboral sana. El colaborador considera que una de las finalidades del Código de Trabajo es brindar justicia y equilibrio entre colaboradores y patronos.

ACUERDO

El colaborador expresa no estar de acuerdo con respecto a que las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo se adaptan a las necesidades actuales de la sociedad guatemalteca. Considera que hay artículos o normativas dentro del Código de Trabajo que deberían ser modificadas para beneficios de las futuras generaciones de empleados.

DESACUERDO

La prohibición de contratar más colaboradores con nacionalidad guatemalteca se realiza para que un porcentaje de la población tenga acceso a empleo. El respeto a los derechos del colaborador por parte del patrono debe ser prioridad para una buena relación laboral.

ACEPTACIÓN

La elaboración del reglamento interno de trabajo puede asegurar que se cumpla lo establecido en el contrato de trabajo. Este puede incluir también que no exista la explotación de colaboradores con respecto a su jornada laboral ya que esta no puede exceder lo que establece el Código de Trabajo.

Sujeto	015
Edad	23 años
Puesto que ocupa	Representante de ventas
Tiempo de laborar	3.5 años
Género	Masculino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Conozco un poco acerca de las regulaciones establecidas en el código de trabajo, pero no lo conozco a detalle”.
	Obligaciones laborales	“Cumplir con el horario establecido y cumplir con lo que mi puesto requiere”.
	Finalidad leyes laborales.	“Regular los derechos y obligaciones tanto del empleado como del empleador en el ámbito laboral. Establecer normas a seguir por las empresas y sus empleados para una relación empleador-empleado exitosa”.
	Derechos laborales	“Cumplimiento del salario establecido en mi contrato, que se me brinden todas las prestaciones de ley (IGSS, vacaciones, bono 14/aguinaldo) y que no se me obligue a trabajar fuera de mi horario establecido”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Definitivamente”.

	Programa de información de leyes laborales	“Sería de mucha importancia”.
	Periodo de prueba	“Considero que es un tiempo suficiente para medir el rendimiento de un empleado”.
	Aplicación de las leyes laborales	“No. Considero que el salario mínimo establecido en el código de trabajo no es suficiente para trabajadores que gozan del mismo”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las leyes	“Debido a que como empresas guatemaltecas deben promover el desarrollo económico del país y el mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos guatemaltecos”.
	Prohibición a la discriminación	“Es de suma importancia para un ambiente laboral saludable y agradable para todos los trabajos. Considero que cualquier tipo de discriminación debe ser inadmisibles en toda organización”.
	Respeto a los derechos laborales	“Sí”.
	Obligaciones patronales	“Considero que se cumple en la empresa en donde laboro”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“Debido a que como patrono debe conocer bien las leyes establecidas en el código de trabajo y considero que debe establecer lo que espera de sus colaboradores al momento de iniciar una relación laboral”.

	Jornada laboral	“Para evitar cualquier tipo de abuso hacia los colaboradores y fomentar la calidad de tiempo con familias y el desarrollo personal de las personas”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No, debe estar dispuesto a cualquier tipo de inspección”.
	Asuetos laborales	“Para no afectar los ingresos de los colaboradores y como una recompensa a su trabajo eficiente”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 15

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

Existe poco conocimiento por parte del colaborador con respecto a las regulaciones que se establecen en el Código de Trabajo. Se puede destacar que para el colaborador es importante cumplir con el horario establecido y lo que el puesto requiere. Indica que la finalidad del Código de Trabajo es regular los derechos y obligaciones del empleado y empleador, así el empleado puede conocer sus derechos.

ACUERDO

El colaborador expresa estar de acuerdo con la importancia de la creación de programas de información acerca de las leyes laborales. Es importante que se indique información acerca del periodo de prueba, ya que el mismo es un tiempo suficiente para medir el rendimiento de los nuevos colaboradores.

DESACUERDO

El colaborador expresa que está en desacuerdo en que las empresas guatemaltecas empleen menos personas con nacionalidad guatemalteca que el porcentaje que establece el Código de Trabajo. De igual manera, las empresas deben promover el desarrollo para la población guatemalteca para que de esta manera se trate de disminuir cualquier tipo de discriminación y generar un ambiente agradable de trabajo. Cualquier tipo de discriminación es inadmisibles.

ACEPTACIÓN

El patrono debe conocer las leyes establecidas en el Código de Trabajo para establecer lo que espera de sus colaboradores. De igual manera, se puede establecer una jornada laboral de acuerdo al Código de Trabajo para evitar cualquier tipo de abuso. Si esto llegara a ocurrir, el patrono debe estar dispuesto a aceptar el acceso y vigilancia por las autoridades pertinentes.

Sujeto	016
Edad	25 años
Puesto que ocupa	Asistente de Nomina
Tiempo de laborar	1 año
Género	Masculino

FACTOR	INDICADOR	RESULTADO
CONOCIMIENTO	Conocimiento de la ley	“Conozco un poco, pero no lo conozco a detalle”.
	Obligaciones laborales	“Cumplir de manera eficiente las obligaciones que demanda mi puesto”.
	Finalidad leyes laborales.	“Promover una buena práctica del comportamiento en las organizaciones”.
	Derechos laborales	“Ser respetado dentro de la organización”.
ACUERDO	Enterarse de las leyes laborales	“Creo que sería una manera de incentivar el estudio de las leyes laborales”.
	Programa de información de leyes laborales	“No es obligación del patrono implementar programas, pero si es su obligación respetar las leyes para con sus colaboradores”.
	Periodo de prueba	“Creo que es un período un poco largo, porque si la persona al final no conservara el puesto ha perdido tiempo y oportunidad de asegurar otro trabajo”.
	Aplicación de las leyes laborales	“Definitivamente no”.
DESACUERDO	Prohibiciones de las	“Para poder dar oportunidad de

	leyes	desarrollo a la población y al país”.
	Prohibición a la discriminación	“Para que no se violen los derechos ni la integridad de las personas”.
	Respeto a los derechos laborales	“Si debería ser prioridad para poder tener un ambiente laboral agradable”.
	Obligaciones patronales	“Si, ya que sin los instrumentos necesarios no se puede entregar un trabajo a tiempo y eficiente”.
ACEPTACIÓN	Elaboración del Reglamento Interior de trabajo	“No estoy de acuerdo que solo el patrono elabore el reglamento creo que deberían ser tomadas en cuenta opiniones de colaboradores para actualizar la información”.
	Jornada laboral	“Porque una persona no puede pasar las 24 horas del día trabajando, necesita de recreación y descanso para dar buenos resultados”.
	Acceso de las autoridades del ministerio de trabajo	“No”.
	Asuetos laborales	“Porque son asuetos impuestos por la ley. No son decisión del colaborador por lo tanto no pueden ser descontados”.

SÍNTESIS DE RESULTADOS

SUJETO 16

Entendimiento acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala

CONOCIMIENTO

El colaborador expresa poseer poco conocimiento en la materia, pero destaca que una de sus obligaciones como colaborador es cumplir de manera eficiente las obligaciones que le demande el puesto. De igual manera, indicó tener una percepción acerca de la finalidad de las leyes laborales, las cuales tratan de promover una buena práctica del comportamiento en el área laboral.

ACUERDO

El enterarse de las leyes laborales dentro de las organizaciones puede incentivar al estudio de las mismas. Aunque no sea obligación del patrono crear programas que informen acerca de las leyes laborales, es deber del patrono incentivar a los colaboradores a interesarse en conocer sus derechos y obligaciones.

DESACUERDO

Las prohibiciones de algunas leyes sirven para el desarrollo de la población. De igual manera, las mismas prohibiciones ayudan a que la discriminación no sea practicada dentro de las organizaciones e incentivan a que el derecho de los colaboradores sea prioridad para los patronos.

ACEPTACIÓN

La elaboración del reglamento interno de trabajo no debería ser elaborado únicamente por el patrono, ya que es necesario escuchar opiniones de los demás colaboradores. De esta manera existiría una mejor regulación y se evitarían abusos en las normativas establecidas en el reglamento.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Sanromán (2009) el derecho laboral integra principios que rigen a esta misma materia, siendo: el trabajo un derecho y un deber, la libertad en el empleo, la igualdad, la estabilidad en el empleo, la aplicación de la norma más favorable para el trabajador y la suplencia de la queja, supuestos legales que se señalan en esta unidad. De acuerdo a los resultados obtenidos de la muestra evaluada para la presente investigación los sujetos indicaron en las respuestas de las entrevistas realizadas que, aunque el Código de Trabajo sea de importancia para el ámbito del derecho laboral no llega a ponerse en práctica en las organizaciones ya que existen abusos constantes hacia los derechos que los trabajadores poseen.

De acuerdo a diferentes autores, con frecuencia se presentan prácticas incorrectas en el derecho del trabajo, especialmente en la contratación de trabajadores, generalmente debido a que los colaboradores muchas veces no entienden o no conocen las leyes que los amparan. Incumpliendo inconscientemente con las normativas laborales. Dicha problemática se ha ido desarrollando entre otras razones debido al poco estudio o interés que se le atribuye al código de trabajo, entre otras razones.

En su mayoría durante las entrevistas los sujetos coincidieron en conocer en el Código de Trabajo de Guatemala, aunque no a detalle las normativas o leyes laborales que se establecen en él, indicaron que la finalidad del Código de Trabajo es ayudar a promover una buena relación laboral patrono-colaborador. Aunque el Código de Trabajo este realizado para apoyo y defensa del colaborador muchas veces no es utilizado de la forma correcta por los patronos y esto conlleva a que los derechos de los colaboradores no sean puestos en práctica y no sean respetados. Los resultados de las opiniones dadas por los sujetos entrevistados en base al Código de Trabajo coinciden con lo propuesto por Boy (2006) el Código de Trabajo es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.

Los resultados obtenidos en cada una de las entrevistas realizadas, se presentan de una forma interesante ya que en los indicadores de acuerdo y desacuerdo los resultados obtenidos con respecto a las siguientes preguntas fueron: ¿Considera que deberían darse a conocer a todos los colaboradores dentro de la organización las leyes laborales que se establecen en el Código de Trabajo de Guatemala? A lo cual la mayoría de sujetos entrevistados concordaron estar de acuerdo con esta pregunta ya que es importante que los colaboradores conozcan la forma de cómo se regulan las relaciones laborales, también indicaron que es necesario. Ya que muchas veces se desconocen los derechos que como colaboradores poseen, por ejemplo: los periodos de maternidad, lactancia entre otros. Comentaron que es importante enterarse de las leyes laborales para poder adquirir nuevos conocimientos, entendimiento y comprensión de las leyes que se establecen en el Código de Trabajo lo cual concuerda con Sum (2005) La educación laboral puede definirse como la acción de desarrollar las facultades y habilidades físicas, intelectuales y morales para que las personas relacionadas con este medio posean el conocimiento, entendimiento e interpretación de las diversas teorías, principios, doctrinas, Leyes y jurisprudencia relacionada con la actividad laboral. De acuerdo a la siguiente pregunta: ¿Considera que es obligación de su patrono implementar programas dentro de la organización que informen a los colaboradores acerca de las leyes laborales que se establecen en el Código de Trabajo de Guatemala? A lo que la mayoría indico estar en desacuerdo ya que indicaron que si deberían implementarse programas de información de las leyes laborales pero que no era obligación del patrono realizar dichos programas a lo cual Sum (2005) indica, esta obligación le compete al Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, sindicatos, Organizaciones Internacionales del Trabajo ya que siendo sus fines de protección, mejoramiento y estudio de los intereses de los trabajadores, es la principal institución encargada de divulgar y dar a conocimiento todo lo relacionado con el trabajo a sus afiliados y demás trabajadores, obligación que raras veces se ha cumplido, en cuanto a este apartado esta también el Ministro de Trabajo y Previsión Social quien tiene la obligación de promover el conocimiento y la divulgación de la legislación laboral a los diversos medios del sector laboral, lo cual se ha hecho poco y cuando se ha hecho ha sido deficiente no alcanzando el objetivo previsto que es poner en conocimiento de trabajadores y patronos sus derechos y obligaciones que tienen con motivo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

A lo largo de las entrevistas se pudo observar que la mayoría no tenía un concepto claro sobre lo que son las leyes laborales, según el Código de Trabajo de Guatemala (2013) las leyes laborales pueden definirse como “reglas que fijan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver conflictos” (Código de Trabajo, Ministerios de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, Decreto número 1441, Título primero, Capítulo único, Disposiciones Generales, Artículo 1º, 2013, p.21).

Es significativo resaltar que los colaboradores deben poseer un cierto nivel de entendimiento y conocimiento de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo, ya que deben conocer sus obligaciones, así como las leyes y artículos que existen para su beneficio.

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo nos da una definición de reglamento interior: 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 precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Este artículo concuerda con el indicador de aceptación en donde los resultados indican que los sujetos entrevistados aceptan, conocen y entienden que la elaboración del reglamento interior de trabajo es realizada por el patrono ya que es él, quien posee una mejor percepción de la organización y sabe con exactitud qué es lo que desea obtener de los colaboradores.

Para concluir, es importante mencionar que, aunque en su mayoría los colaboradores demostraron poseer un nivel bajo de entendimiento con respecto a las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala mencionadas durante la entrevista. Pueden llegar a entender y conocer las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala, aunque no conocen en su totalidad las mismas pueden entenderlas, pero no saben cómo aplicarlas, en dónde, cuando aplicarlas y cuando utilizarlas. Es de importancia informarse acerca de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala ya que puede ser una herramienta para enfrentar cualquier circunstancia que obligue al colaborador a usar y aplicar dichas leyes.

VI. CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos, se establecen las siguientes conclusiones:

- Los colaboradores indican que su bajo nivel de conocimiento y entendimiento es por falta de información, voluntad propia en aprender o enterarse de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.
- Debe fomentarse a los trabajadores la importancia del estudio, conocimiento y entendimiento del Código de Trabajo ya que es una herramienta esencial creada para el beneficio del trabajador para que este pueda estar enterado de sus derechos y atribuciones.
- Los órganos encargados de velar por la enseñanza de los derechos laborales no cumplen con su función de informar, puesto que la población guatemalteca no tiene conocimiento de sus derechos laborales.
- Se concluyó con base a la percepción de los colaboradores, que estos lograron entender las leyes laborales que se les mencionaron en las entrevistas, pero no tienen conocimiento del Código de Trabajo de Guatemala y las demás leyes laborales que este establece, aunque las entiendan no conocen cómo aplicarlas, en dónde aplicarlas, cuando aplicarlas y cuando utilizarlas.

VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de esta institución se le recomienda motivar a sus colaboradores para que estos tengan el deseo de conocer y querer aprender acerca de las diferentes leyes laborales que existen dentro del Código de Trabajo de Guatemala para que existan menos injusticias y abusos en el ámbito laboral.
- Se recomienda a los colaboradores interesarse en leer y conocer las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo para poder aplicarlas en cualquier situación que lo amerite dentro y fuera de la organización para la que laboran.
- Se recomienda a los propietarios establecer junto al comité campañas de información a través boletines o anuncios mensuales y en el mismo colocar un apartado donde se aborden o se den a conocer las leyes laborales de más importancia para la organización para que así los colaboradores puedan ampliar su entendimiento y conocimiento en las mismas.
- A los colaboradores de la organización se le recomienda informarse en las diferentes leyes laborales y también de los diferentes acontecimientos de violación a derechos laborales que sufren a diario diferentes personas en el ámbito laboral, para así poder estar enterado de los casos más comunes y aprender cómo defenderse de cualquier injusticia o violación de sus derechos.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2014) *Importancia del Aporte de los Departamentos de Recursos Humanos Según la Perspectiva de un Grupo de Gerentes Funcionales de Diferentes Organizaciones Multinacionales*. (Tesis inédita de licenciatura). Recuperada de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguilar-Pahola.pdf>
- Bernal, C. (2006) *Metodología d la investigación*. México: Pearson Educación.
- Bonilla, C. y Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. (3 ed.). Editorial Norma
- Boy, G. (2015). *El derecho laboral guatemalteco y el periodo de prueba*. (Tesis de licenciatura, universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala). Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/07/01/Boy-Gabriela.pdf>
- Cabanellas, G. (1968). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L.
- Cárdenas, M. (1992). *Papel de la Gerencia de Recursos Humanos*. Revista Hombre y Trabajo. Diciembre, 23-27
- Código de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión social de la República de Guatemala, Decreto número 1441.
- Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 2002
- Chávez, G. (2006). *Falta de aplicabilidad de las sanciones por el incumplimiento del patrono en las jornadas ordinarias diurnas establecidas en el Código de Trabajo*. (Tesis de licenciatura, universidad de San Carlos, Guatemala). Recuperada de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6652.pdf
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Education.
- Fernández, L. (1996). *Derecho laboral guatemalteco*. Editorial: Oscar de León Palacios.

- Girón, E. (2006). *La necesidad de regular la jornada laboral a tiempo parcial en la legislación guatemalteca*. (Tesis inédita, universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala). Recuperada de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6693.pdf
- Hernández, Fernández y Baptista. (2003) *Metodología de la investigación III edición*. México, DF: McGraw-Hill Interamericana.
- López, K. (2014) *Estudio de caso sobre el derecho del trabajador a los salarios a título de daños y perjuicios por despido directo e injustificado*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/07/01/Lopez-Kenia.pdf>
- Medina, M. (2008). *La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo*. Tesis inédita. Universidad San Carlos de Guatemala.
- Meager, N. Tyers, C. Perryman, S. Rick, J. y Willison, K. (2002) *Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights*, employment relations research series. 15, 1-4.
- Meager, N. Tyers, C. Perryman, S. Rick, J. y Willison, K. (2002) *Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights*, employment relations research series. 15, XI.
- Meager, N. Tyers, C. Perryman, S. Rick, J. y Willison, K. (2002) *Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights*, employment relations research series. 15, 6-8.
- Méndez, L. (2005). *Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo*. (Tesis inédita de licenciatura, universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala). Recuperada de: <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/21787.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2010) *Código de Trabajo de Guatemala*. Guatemala, Guatemala: impreso en Guatemala.
- Mondy, R. Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos. 9na. Edición*. México: Pearson educación de México, S.A. de C.V.
- Ortiz, A. (1986). *La nueva filosofía hermenéutica*. Barcelona: anthropos

Ossorio, M. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 2004.

Porret, M. (2012). *Gestión de personas*. Madrid: Editorial Esic.

Ríos, H. (2007). *El salario mínimo, su regulación e incidencias dentro de la legislación guatemalteca*. (Tesis de licenciatura, universidad de San Carlos, Guatemala). Recuperada de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6652.pdf

Rodríguez, L. (2011) *Relación entre mobbing (acoso laboral) y depresión en un centro de llamadas*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Rodriguez-Lourdes.pdf>

Sanromán, A *Derecho laboral*, Editorial Mc GrawHill, México, 2009

Sum, C. (2005) *La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6001.pdf.

Valenzuela, W. (2006) *Obligación legal del organismo legislativo de pagar todos los periodos vacacionales no disfrutados por sus empleados al terminar su relación laboral*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6531.pdf

Valladares, S. (2014). *Formas del conflicto laboral en pequeñas empresas de la comunidad de Temuco*. (Tesis inédita, universidad de Chile, Chile). Recuperada de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/135031/Memoria%20de%20t%C3%ADtulo%20-%20Sebastián%20Valladares%20Marchant.pdf?sequence=1>

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

Nombre	Guía de entrevista estructurada entendimiento de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala																
Autor	Brian Edilzar Reinoso Reyes																
Validadores del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Magistrada Cecilia Wong • Magister Julio Arevalo • Licenciada Ana Gladys Sanchez 																
Año	2017																
Descripción:	<p>La guía de entrevista estructurada consiste en una serie de preguntas para recabar información y conocer el entendimiento de las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">No.</th> <th style="width: 35%;">INDICADORES</th> <th style="width: 50%;">DEFINICIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pregunta 1 a la 4</td> <td style="text-align: center;">Conocimiento</td> <td>Conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>Pregunta 5 a la 8</td> <td style="text-align: center;">Acuerdo</td> <td>Convenio entre dos o más partes o una resolución premeditada de una o más personas.</td> </tr> <tr> <td>Pregunta 9 a la 12</td> <td style="text-align: center;">Desacuerdo</td> <td>Diferencia de opinión o de actitud respecto a una situación que genere disconformidad con algún tipo de tema.</td> </tr> <tr> <td>Pregunta 13 a la 16</td> <td style="text-align: center;">Aceptación</td> <td>Hace referencia a la acción de aprobar, dar por bueno o recibir algo de forma voluntaria sin oposición.</td> </tr> </tbody> </table>		No.	INDICADORES	DEFINICIÓN	Pregunta 1 a la 4	Conocimiento	Conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje.	Pregunta 5 a la 8	Acuerdo	Convenio entre dos o más partes o una resolución premeditada de una o más personas.	Pregunta 9 a la 12	Desacuerdo	Diferencia de opinión o de actitud respecto a una situación que genere disconformidad con algún tipo de tema.	Pregunta 13 a la 16	Aceptación	Hace referencia a la acción de aprobar, dar por bueno o recibir algo de forma voluntaria sin oposición.
No.	INDICADORES	DEFINICIÓN															
Pregunta 1 a la 4	Conocimiento	Conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje.															
Pregunta 5 a la 8	Acuerdo	Convenio entre dos o más partes o una resolución premeditada de una o más personas.															
Pregunta 9 a la 12	Desacuerdo	Diferencia de opinión o de actitud respecto a una situación que genere disconformidad con algún tipo de tema.															
Pregunta 13 a la 16	Aceptación	Hace referencia a la acción de aprobar, dar por bueno o recibir algo de forma voluntaria sin oposición.															
Tiempo de evaluación	30 min																
Forma de aplicación	A través de entrevista																
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Acuerdo • Desacuerdo • Aceptación 																

GUÍA DE ENTREVISTA

CARACTERÍSTICAS	INFORMACIÓN
Edad:	
Género:	
Estado civil:	
Escolaridad:	
Puesto:	
Tiempo de laborar en la empresa:	
Fecha:	

CONOCIMIENTO

1. ¿Conoce el Código de Trabajo de Guatemala?
2. Según el Código de Trabajo de Guatemala ¿Cuáles son sus obligaciones como colaborador?
3. ¿Cuál considera que es la finalidad del Código de Trabajo de Guatemala?
4. Según el Código de Trabajo de Guatemala ¿Cuáles son sus derechos como colaborador?

ACUERDO O DESACUERDO

5. ¿Considera que deberían darse a conocer a todos los colaboradores dentro de la organización las leyes laborales que se establecen en el Código de Trabajo de Guatemala?
6. ¿Considera que es obligación de su patrono implementar programas dentro de la organización que informen a los colaboradores acerca de las leyes laborales que se establecen en el Código de Trabajo de Guatemala?

7. ¿Considera que los dos meses del período de prueba en las organizaciones es el adecuado? ¿Por qué?
8. ¿Considera que las leyes laborales establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala se aplican actualmente a las necesidades de la sociedad guatemalteca?
9. Según el artículo 13 del Código de Trabajo de Guatemala se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos. ¿Por qué considera que este artículo indica a los patronos que deben contratar más trabajadores con nacionalidad guatemalteca que trabajadores de diferente nacionalidad?
10. Según el artículo 14 del Código de Trabajo de Guatemala se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica. ¿Por qué considera que es importante la implementación de este artículo?
11. ¿Considera que el respeto a sus derechos como colaborador deben ser prioridad para su patrono?
12. Según el Código de Trabajo de Guatemala, es obligación del patrono, dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido. ¿Considera que para su organización es de importancia que cuente con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo?

ACEPTACIÓN

13. Según el Código de Trabajo de Guatemala el Reglamento Interior de trabajo debe ser elaborado por el patrono ¿Por qué considera que este artículo especifica que el Reglamento Interior de trabajo deba ser elaborado por el patrono?
14. El artículo 116 indica que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias. ¿Por qué considera que es importante que el Código de Trabajo tenga establecido un mínimo y máximo de horas laboradas para los colaboradores dentro de las organizaciones?

15. ¿Considera que el patrono puede negarse a permitir la inspección y vigilancia en su empresa por parte de las autoridades de trabajo?

16. Según el artículo 127 del Código de Trabajo de Guatemala los días de asueto deben ser remunerados. ¿Por qué considera que los días de asueto deben ser remunerados si no son laborados?