

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

**LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO UNA VIOLACIÓN AL DERECHO
DE UNA JORNADA ORDINARIA DIURNA**

ROSA YOLANDA PIRIR SUBUYUJ

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2014

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

**LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO UNA VIOLACIÓN AL DERECHO
DE UNA JORNADA ORDINARIA DIURNA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSA YOLANDA PIRIR SUBUYUJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez

VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario

SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Eloiza Mazariegos Herrera
Vocal: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández
Secretario: Licda. Maria Lesvia Leal Chávez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Otto Rene Vicente Revolorio
Vocal: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Secretario: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público.



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



Guatemala, 07 de mayo de 2013.

Licenciada
EVA MARINA GONZALEZ VILLATORO
Ciudad de Guatemala

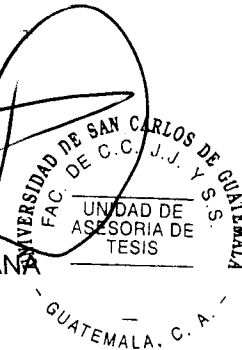
Licenciada EVA MARINA GONZALEZ VILLATORO:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por la estudiante: ROSA YOLANDA PIRIR SUBUYUJ, CARNÉ No. 200610391, intitulado "LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO UNA VIOLACIÓN AL DERECHO DE UNA JORNADA ORDINARIA DIURNA" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesora está facultada para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual regula: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo

LICDA. EVA MARINA GONZALEZ VILLATORO

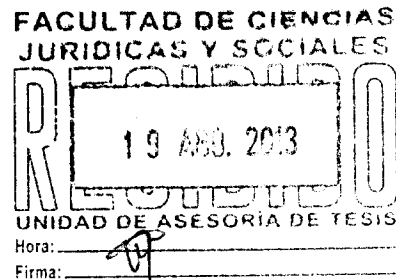
Avenida La Reforma 1-90, Edificio Masval Oficina 302, 3er. Nivel, Zona 9 Ciudad de Guatemala

Teléfono: 55506315



Guatemala, 19 de agosto de 2013.

Doctor
Amilcar Bonerge Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Amilcar Mejía:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, procedí a **ASESORAR** el trabajo de tesis de la estudiante **ROSA YOLANDA PIRIR SUBUYUJ** intitulado "**LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO UNA VIOLACIÓN AL DERECHO DE UNA JORNADA ORDINARIA DIURNA**" Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Contenido científico y técnico de la tesis: considero que el tema investigado por la bachiller Rosa Yolanda Pirir Subuyuj, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo se enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales tanto nacionales como internacionales relacionados con el análisis jurídico de un problema actual que aqueja a nuestro sistema normativo y sociedad.
- b) Metodología y técnicas de investigación utilizadas: la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología concerniente al método jurídico e inductivo. En lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó las técnicas de investigación documentales, comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección de bibliografía actualizada, además de la aplicación del uso de la técnica de la encuesta.
- c) Redacción: la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.
- d) Contribución científica: el aporte que el tema investigado por el sustentante brinda, es hacer notar la urgente necesidad de revisar, actualizar y en su caso modificar las leyes existentes relacionadas al tema.
- e) Conclusiones y recomendaciones: merece un análisis pormenorizado y una crítica constructiva ya que las mismas llevan como finalidad que se reforme la normativa jurídica en materia laboral, estableciendo los requisitos para la realización de la jornada extraordinaria en un cuerpo normativo para su mejor interpretación.

EVA MARINA GONZALEZ VILLATORO
Abogado y Notario



LICDA. EVA MARINA GONZALEZ VILLATORO

Avenida La Reforma 1-90, Edificio Masval Oficina 302, 3er. Nivel, Zona 9 Ciudad de Guatemala

Teléfono: 55506315

- f) Bibliografía utilizada: cabe destacar que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo como su atenta y segura servidora.

LICDA. EVA MARINA GONZALEZ VILLATORO
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADO 3577

EVA MARINA GONZALEZ VILLATORO
Abogado y Notario



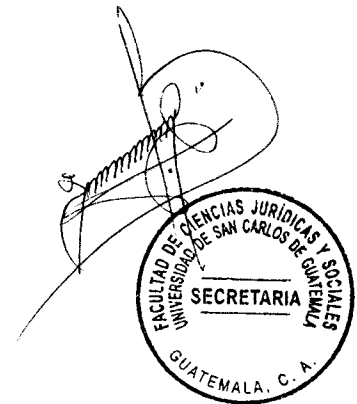
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ROSA YOLANDA PIRIR SUBUYUJ, titulado LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO UNA VIOLACIÓN AL DERECHO DE UNA JORNADA ORDINARIA DIURNA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



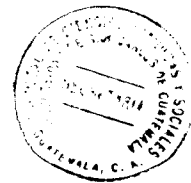
Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

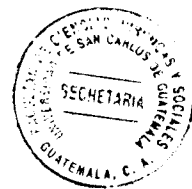
- A DIOS** Guía y fortaleza en mi vida, gracias por permitirme alcanzar esta meta.
- A MI PADRE** Esteban Saturnino Pirir por su apoyo incondicional y la educación que me brindó.
- A MI MADRE** Tomasa Subbuyuj Culajay por su amor y paciencia.
- A MIS HERMANAS** Mary, Sofía y Aura por ser parte de mi vida, su apoyo y comprensión.
- A MIS SOBRINOS** Elsa, Fredy, Nelsón, Ruth, Norma y Rodrigo
- A MIS CUÑADOS** Edgar y Leonardo por su cariño y apoyo.
- A LOS PROFESIONALES** Lic. David Ottoniel Monzón Paz y Carmen Patricia Bor Chajón por guiarme en la presente investigación.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS** Maritza Santos, Teresa González, Lizandra Soc, Sucely Chávez, Luis Campos, Carol de León, Eddie Lemus, Claudia Hernández, Oscar Coronado, Marcela Xuyá, gracias por enseñarme el valor de la amistad y su apoyo incondicional.
- A** La tricentenaria, grande entre las grandes, gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y



Sociales por la enseñanza brindada y hacer de mí una profesional del derecho.

A

Mi asesora de tesis por su apoyo y consejos profesionales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Clases de trabajo.....	2
1.2.1. Voluntario.....	2
1.2.2. Forzoso.....	3
1.2.3. Por cuenta propia.....	3
1.2.4. Por cuenta ajena	4
1.3. Derecho laboral.....	4
1.3.1. Definición.....	4
1.3.2. Historia del derecho laboral.....	5
1.3.3. Sujetos del derecho laboral.....	8
1.4. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	11
1.5. Relación del derecho laboral con los derechos humanos.....	16
1.6. Derecho humanos.....	16
1.6.1. Definición.....	16
1.6.2. Características.....	17
1.6.3. Evolución.....	19
1.6.4. Clasificación.....	20
1.7. Derechos sociales.....	26
1.7.1. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo.....	28

CAPÍTULO II

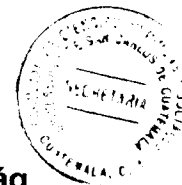
2. Jornada de trabajo.....	31
2.1. Definición.....	31
2.2. Antecedentes históricos.....	32



	Pág.
2.2.1. Época preliberal.....	33
2.2.2. Época liberal.....	34
2.2.3. Época posterior a la primera guerra mundial.....	35
2.3. Fundamento en que descansa la disminución de la jornada de trabajo..	35
2.3.1. Fundamento de orden fisiológico.....	36
2.3.2. Fundamento de orden económico.....	36
2.3.3. Fundamento de orden sociológico.....	37
2.3.4. Fundamento de orden psicológico.....	38
2.3.5. Fundamento de orden ético.....	39
2.4. Factores de la limitación.....	40
2.5. Las consecuencias de la reducción de la jornada de trabajo.....	41
2.6. Clasificación de la jornada de trabajo.....	42
2.6.1. Jornada de trabajo ordinaria.....	42
2.6.2. Jornada de trabajo extraordinaria.....	45
2.7. Obligatoriedad de laborar hora extraordinaria.....	46

CAPÍTULO III

3. Maquila.....	51
3.1. Antecedentes históricos.....	51
3.2. Definición.....	52
3.3. Clasificación.....	54
3.4. Régimen de constitución.....	54
3.4.1. Maquila bajo el régimen de admisión temporal.....	55
3.4.2. Exportadora bajo el régimen de admisión temporal.....	56
3.4.3. Exportadora bajo el régimen devolución de derechos.....	56
3.4.4. Exportadora bajo el régimen de reposición de franquicia arancelaria.....	57
3.4.5. Exportadora bajo el régimen de componente agregado nacional total.....	58
3.5. Beneficios que la ley otorga a las empresas constituidas bajo los	



	Pág.
regímenes establecidos.....	59
3.6. Procedimiento de constitución.....	60
3.7. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	63
3.7.1. Reseña histórica.....	64
3.7.2. Estructura administrativa.....	66
3.7.3. La Inspección General de Trabajo.....	67
3.7.4. Atribuciones de los Inspectores de Trabajo.....	68
 CAPÍTULO IV 	
4. La jornada de trabajo extraordinaria en legislaciones latinoamericanas.....	71
4.1. Legislación mexicana.....	71
4.2. Legislación de Bolivia.....	72
4.3. Legislación de Chile.....	72
4.4. La practicidad de la jornada extraordinaria de trabajo en el sector privado.....	73
4.4.1. Desconocimiento por parte de los trabajadores de los límites para cada jornada de trabajo establecidos en la ley.....	74
4.4.2. Las represalias y arbitrariedades por parte del empleador.....	75
4.4.3. La falta de intervención por parte de la Inspección General de Trabajo en fiscalizar las jornadas de trabajo a que están sujetos los trabajadores del sector privado.....	77
4.4.4. Salarios insuficientes.....	77
4.5. La jornada de trabajo extraordinaria una violación a la jornada de bajo ordinaria diurna en el sector privado.....	80
4.6. Ventajas que representa para el trabajador la realización de la jornada de trabajo extraordinaria.....	86
4.7. Desventajas que representa para el trabajador la realización de la nada de trabajo extraordinaria	87
CONCLUSIONES	89



	Pág.
RECOMENDACIONES.....	91
ANEXOS.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

El problema de la jornada de trabajo extraordinaria en el sector privado es innegable porque es un tema que no solamente afecta a dicho sector sino que a toda la sociedad, siendo éste cada día más complejo porque dicha jornada de trabajo es tan común entre los trabajadores y sociedad en general y debido a su realización los trabajadores se encuentran sometidos a largas jornadas de trabajo. Asimismo por la falta de políticas de Estado en materia laboral que brinden protección a los trabajadores del sector privado por represalias que pueda llevar a cabo el patrono entre ellas el despido injustificado de los trabajadores que se nieguen a realizar jornada extraordinaria.

Es por ello que actualmente el derecho a una jornada de trabajo que no exceda de ocho horas diarias en jornada ordinaria diurna en la práctica no se lleva a cabo debido a que los trabajadores realizan su trabajo en jornada ordinaria diurna equivalente a ocho horas diarias y adicionalmente realizan una o hasta cuatro horas diarias en jornada extraordinaria de forma continua lo que equivale a doce horas diarias de trabajo, pues el Estado como ente encargado de la protección y el bien común de las personas que habitan dentro de su territorio a dejado totalmente a este grupo de trabajadores del sector privado a las disposiciones de la parte patronal.

La presente investigación tiene como objetivo determinar si la jornada de trabajo extraordinaria es una violación a la jornada de trabajo ordinaria diurna, así como también establecer las causas que determinan en el trabajador del sector privado a su realización. Además se espera analizar si los trabajadores del sector privado en su mayoría son sujetos de arbitrariedades y represalias por el simple hecho de negarse a quedarse en el centro de trabajo a realizar jornada extraordinaria. La investigación tiene un enfoque legal.



Para el desarrollo de la investigación se ha estructurado el presente trabajo como se describe a continuación: el primer capítulo, se refiere al trabajo, clases de trabajo, el derecho laboral y los derechos humanos; en el segundo capítulo se desarrolla el tema de las jornadas de trabajo y los factores que influyen en su disminución; en el tercer capítulo hace referencia a la maquila, su clasificación así como también el papel que juega la Inspección General de Trabajo; en el cuarto capítulo se analiza las causas que motivan al trabajador realizar la jornada de trabajo extraordinaria.

Se utilizó el método deductivo para el desglose de temas y subtemas. Además se utilizó el método histórico y jurídico para comparar la evolución jurídica de las normas de derecho laboral y con respecto a las técnicas de investigación la bibliográfica, documental y de la encuesta para el proceso de investigación y recopilación de la información.

En virtud de lo expuesto se espera que con este trabajo de investigación se logre llegar a los objetivos propuestos y confirmar o negar la hipótesis planteada. Que las conclusiones y recomendaciones sean de utilidad para que se determine la importancia que tiene la observancia de los máximos establecidos en la ley para cada jornada de trabajo y su fundamento.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

1.1. Definición

De acuerdo a la Real Academia Española se deriva del latín tripalium, aparato para sujetar las caballerías; tripalis, sostenido por más de tres palos; trabs, viga, traba, porque el trabajador es la traba o sujeción del hombre. Según el diccionario jurídico “es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza”.¹

Así también puede definirse al derecho laboral: “(...) como la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero”.²

En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, se refiere al trabajo como: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social (...)” De lo anterior se establece que el trabajo en la sociedad guatemalteca, se clasifica como una facultad para todo individuo de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución, pago o salario, el cual le brinde la posibilidad de vivir en una forma digna.

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 663.

² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 2.



Por lo tanto se puede definir al trabajo como la actividad humana intelectual y/o material, encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer las necesidades.

1.2. Clases de trabajo

Al investigar las clases de trabajo se encuentra diversas clasificaciones, en la doctrina sin embargo en este trabajo académico se postulan pensamientos del autor César Landelino Franco López de su obra Derecho sustantivo laboral del trabajo, los cuales se puede resumir de la siguiente forma:

Existen diferentes clases de trabajo las cuales pueden atender a diferentes factores como lo es la persona que lo realiza, la persona a quien se le presta el trabajo, y la forma de su prestación. De esta última clasificación se encuentra: en forma voluntaria, forzosa, por cuenta propia y por cuenta ajena.

1.2.1. Voluntario

Esta clase de trabajo también es conocido como trabajo benévolo, porque es el que se presta sin que medie retribución económica alguna, más que la satisfacción de su realización, el trabajo voluntario depende del factor decisión, y en algunos casos solamente se realiza por simple cortesía o amistad. Por ejemplo obras caritativas, servicios a la comunidad, servicios eclesiásticos o de carácter religioso, favores familiares o de amistad.



1.2.2. Forzoso

El trabajo forzoso es lo contrario al trabajo voluntario pues como ya se expuso este se realiza por simple cortesía y decisión de la persona que lo realiza, a diferencia del primero no depende de la decisión de la persona sino más bien de una imposición, un ejemplo de ello es la esclavitud, el trabajo obligatorio en caminos que surgió en el gobierno de Jorge Ubico.

En la actualidad no existe trabajo forzoso en Guatemala pues iría en contra de los principios que inspiran al derecho laboral y los derechos establecidos en la constitución y el convenio internacional que prohíbe el trabajo forzoso mismo que ha ratificado Guatemala.

1.2.3. Por cuenta propia

En el trabajo por cuenta propia o autónomo, se caracteriza porque la actividad la realiza la propia persona, no esta sujeto a un horario de trabajo y lugar para la prestación del trabajo, no esta sujeto a subordinación alguna, los frutos y los riesgos de tal actividad son para el trabajador y solo hay una persona beneficiaria.

Es todo lo contrario al trabajo por cuenta ajena. Un claro ejemplo de esta clase de *trabajo es el negocio propio el cual cumple con todas las características antes* descritas. Ya que en esta clasificación la persona trabaja para sí mismo con sus propios medios.



1.2.4. Por cuenta ajena

El trabajo por cuenta propia es en contraposición al trabajo por cuenta ajena pues en este último la actividad que se realiza beneficia recíprocamente al que ejecuta la actividad (trabajador) y a otra persona (patrono). En este caso la persona esta sujeta a un horario y lugar de trabajo, a disposición de otra persona por ese tiempo, a cambio de una retribución.

En esta clase de trabajo se da perfectamente la configuración de la relación laboral, misma que es objeto del derecho laboral así como también regular las condiciones de trabajo.

1.3. Derecho laboral

El derecho laboral es una rama importante del derecho moderno y algunos lo clasifican dentro del derecho social ya que este ha permitido plasmar en normas, las conquistas sociales que tienden a beneficiar a la mayoría de la población.

1.3.1. Definición

Se define al derecho laboral como "(...) el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la



economía, donde el Estado, como neutral ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.³

También se puede definir como: “(...) el conjunto de normas principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo”.⁴

En virtud de lo anterior puede definirse al derecho laboral como el conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos asimismo regula la constitución de organizaciones de patronos y de trabajadores, los derechos y obligaciones de cada organización y crea las instituciones para resolver los conflictos que surjan entre estas.

1.3.2. Historia del derecho laboral

Al investigar la historia del derecho laboral, se puede establecer en algunos textos como el del jurista guatemalteco Luis Fernández Molina. Dicho contenido se puede exponer en una forma resumida de la siguiente manera:

El estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas, la época anterior a la formación del derecho laboral y la época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene. A continuación se procede a analizar y desarrollar cada una de las etapas:

³ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 178.

⁴ Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 20.



En la etapa anterior a la formación del derecho laboral sólo se puede hacer referencia a ella debido a que no se puede hablar de un derecho laboral, porque su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, además no estaba configurado el trabajo como se interpreta ahora, y porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha.

Por lo tanto, en esta época no hay derecho laboral propiamente dicho, pero si nos sirve de antecedente a la regulación de la prestación de servicios y compararla con la actualidad que no distancia mucho de aquellas épocas.

En esta época, específicamente en el sistema feudal destacan los gremios los cuales eran asociaciones formadas por los jefes de taller en cada taller había tres o más categorías de trabajadores estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. Son un antecedente a lo que en la actualidad conocemos como los colegios y gremios.

Debido al monopolio que ejercían los gremios, los maestros formaron sus propias asociaciones o fraternidades que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

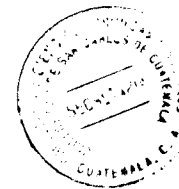
En el desarrollo del movimiento del derecho colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país, de acuerdo a su desarrollo histórico, social y jurídico. Esas etapas son: a) de represión, b) de tolerancia, y c) de legalización. Etapas las cuales a continuación son desarrolladas en forma concreta.



- a) Etapa de represión: En esta etapa se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos, pretendiendo que estos movimientos no prosperaran
- b) Etapa de la tolerancia: En esta etapa ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegían ni se creaban leyes que los regulasen, se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. En esta etapa se da un paso en cuanto se empieza a aceptar estos movimientos.
- c) Etapa de la legalización: en esta etapa comprende a principios del siglo XX, en el cual emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral el cual tuvo dos fases el primero el del reconocimiento a nivel ordinario es decir en las leyes ordinarias las cuales reconocían derechos de los trabajadores.

La segunda fase fue la constitucionalización de los derechos laborales, los derechos se reconocían en su más alta expresión, es decir que a nivel constitucional se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores tanto los individuales como los colectivos.

En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron y se consagraron en la constitución esos derechos. Los cuales hasta el día de hoy se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.



1.3.3. Sujetos del derecho laboral

Al realizar un análisis de la legislación guatemalteca en materia laboral en primer lugar, así como la doctrina, se puede clasificar a los sujetos que intervienen en el derecho laboral de la siguiente forma: Trabajadores, trabajadores especiales sujetos a regímenes especiales, familiares del trabajador, trabajador de confianza, representante del patrono, asociaciones de trabajadores, intermediarios y empleador

- a) Trabajadores:** Como lo establece el Artículo 3 del Código de Trabajo de Guatemala: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”. De lo anterior se puede establecer que el trabajador en general se puede definir como toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja, que realiza una actividad física o mental bajo una dependencia de otro sujeto denominado patrono.
- b) Trabajadores especiales sujetos a regímenes especiales:** Los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo, en el Título Cuarto, Trabajos sujeto a regímenes especiales.

Dentro de los que se consideran como trabajadores especiales al trabajador agrícola y ganadero, a las mujeres, a los menores de edad, a los trabajadores a domicilio, domésticos, de transporte, a los aprendices, trabajadores del mar y de las vías navegables. Otorgándoles una normativa especial por sus características y condiciones particulares.



- c) Familiares del trabajador:** Al investigar en la doctrina guatemalteca los refiere en este caso, a quienes ejecutan el trabajo conjuntamente con el trabajador vinculado por una relación laboral, como el cónyuge, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes en beneficio común y en lugar donde ellos habitan, es decir que se consideran trabajadores al núcleo familiar que ejecuta la misma obra para beneficio de todos. Esto se da mucho en el interior en el cual la familia del trabajador colabora con el trabajo que le corresponde al jefe de familia.
- d) Trabajador de confianza:** Este figura de trabajador se encuentra regulado en el Artículo 351 del Código de Trabajo guatemalteco, en su último párrafo, el cual establece: “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.” Siendo este trabajador aquel sobre el que recae un grado de confianza significativo.
- e) Representante del patrono:** Como lo establece el Artículo 4 del Código de Trabajo: “(...) son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquel.”

Los representantes del patrono se encuentran sujetos a las siguientes limitaciones:
No puede pertenecer a un sindicato, según el Artículo 212 del Código de Trabajo;
No puede ser testigo a favor del patrono porque es sujeto de tacha, según el Artículo 351 del Código de Trabajo; No está sujeto a las limitaciones de la jornada de trabajo, como lo regula el Artículo 124 del Código de Trabajo. De esto se infiere de las acepciones de las jornadas de trabajo en cuanto a la persona.



f) Asociaciones de trabajadores: Estos se encuentran regulados en los Artículos 206 al 234, Título Sexto del Código de Trabajo guatemalteco, de los cuales se puede mencionar a los sindicatos, comités, federaciones y confederaciones, claro esta que no como un trabajador sino más bien por el hecho de que estas asociaciones están conformadas por trabajadores quienes son sujetos directos del contrato de trabajo.

g) Intermediarios: Estos se encuentran regulados en el Artículo 5 del Código de Trabajo en el cual se establece: "(...) es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que encargue por contrato, de trabajo que ejecute con equipos o capitales propios."

De lo anterior se puede establecer que el intermediario es medio de vinculación laboral con la parte patronal, como ejemplo de ello se puede mencionar al maestro de obras.

h) Patrono o empleador: Este se encuentra definido en el Artículo 2 del Código de Trabajo el cual regula: "(...) es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo" Al analizar lo prescrito se infiere, que patrono es la persona la cual utiliza los servicios materiales o intelectuales de uno o más trabajadores.



Así como se establece por integración de normas civiles y laborales, que en el caso de que se trate de una persona individual ésta debe ser civilmente capaz, es decir ser mayor de dieciocho años y estar en el pleno goce de sus facultades y derechos, o bien actuar mediante un representante legal si fuere necesario, ahora bien si fuera una persona jurídica esta debe estar legalmente constituida.

Por lo antes expuesto los sujetos del derecho laboral son las diferentes personas que intervienen en una relación laboral comúnmente está el patrono y el trabajador, aunque algunos autores toman en consideración el trabajo que se realiza, quienes lo realizan, en que lugar lo realizan, las características de la persona e inclusive consideran a los sindicatos como sujetos del derecho debido al papel importante que tienen en una relación de trabajo asimismo como institución jurídica, sin olvidar que estas organizaciones son formadas por trabajadores, esto es el caso de que se trataré de sindicatos de trabajadores.

1.4. Evolución de las normas laborales en Guatemala

La evolución histórica de las normas laborales en Guatemala, ha sido todo un proceso de acontecimientos importantes concatenados, de conquistas materializadas en normas que tutelan los derechos de los trabajadores guatemaltecos. Al investigar este apartado de investigación, se encuentra al jurista Luis Fernández Molina y Mario López Larrave, quienes exponen en una forma cronológica la evolución de dicha materia jurídica, desde un punto de vista histórico y social. Tal contenido importante, se puede exponer en forma resumida de la siguiente manera:



Las famosas Leyes de Indias significan un avance importante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en contra del indígena en la época colonial. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas, estas leyes fueron un anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después.

La verdadera evolución de las normas laborales se puede ubicar a finales del siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. Las primeras regulaciones laborales tenían un marcado acento civilista pues consideraban al contrato de trabajo como uno más de los contratos civiles, además de estar regulado en el Código Civil de 1877.

En el Decreto número 486 de 1894, se consigna que: Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.

De lo anteriormente expuesto se puede observar la evolución de las regulaciones laborales que antes eran civilistas y por lo tanto formalistas, y como pasa a tomar auge lo que se llama la libre contratación pero regulada por el Estado, actividad conocida como intervencionismo estatal o Estado benefactor, en el que el Estado tomó un protagonismo importante.



Han sido tantas las disposiciones que se han emitido desde el siglo pasado hasta llegar al actual Código de Trabajo, todas ellas con el propósito de regular las relaciones de trabajo que surgen entre el patrono y trabajador pero sobre todo proteger en sus derechos al trabajador.

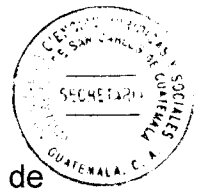
- a. **Reglamento de jornaleros. Decreto 177 del 3 de abril de 1877:** Se le denominó reglamento de jornaleros debido a que al trabajador era conocido como mozo o jornalero, se utilizan términos de enganchar o reclutar en lugar de lo que hoy se conoce como contratación, en este reglamento con el afán de protegerlos se prohíbe la venta de mozos.
- b. **Ley de Trabajadores. Decreto 253 de 1894:** Esta ley contenía saludables disposiciones, misma que vino a ser una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, tenía poca aplicación en cuanto al trabajo fuera de las fincas. Destaca entre los considerandos de esta ley, lo que anteriormente se expuso en cuanto a que el trabajo no se debe reglamentar sino que debe dejarse a la espontaneidad individual, las condiciones de oferta y demanda.
- c. **Ley del Trabajo:** En 1926 se decretó la Ley del Trabajo, texto al que se puede hacer referencia como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general en materia del trabajo. Aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios del derecho laboral plasmados en normas que pretendían implementar mejores garantías para los trabajadores. Siendo este cuerpo legal un importante avance en la historia del derecho laboral guatemalteco, el cual permitió dar un paso significativo a las instituciones jurídicas de esta materia.



Entre las instituciones que contiene esta ley, se pueden establecer las siguientes: protección del salario, jornada de ocho diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección a la madre obrera (períodos prenatal y pos natal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria. Contiene un esquema de la organización administrativa de trabajo y del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga pero no la cita como un derecho.

Se nutre de los principios e instituciones laborales que estaban en boga a nivel internacional (plasmados en la Constitución de 1921) y es la plataforma a la legislación posterior.

- d. **Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República de 1947:** Este código fue impulsado por el gobierno del doctor Juan José Arévalo, estaba inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica, así como también por el principio de protección a los trabajadores expresado por la Organización Internacional de Trabajo, este código significa el segundo antecedente más importante de nuestro continente.
- e. **Código de Trabajo:** En mayo de 1961 se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nomenclatura a lo que actualmente es el Código de Trabajo. En realidad se trata de una superficial reforma del anterior código, ya que fueron muy pocos los artículos que se modificaron, pero queriendo dar un nuevo impulso al derecho laboral en Guatemala. Es de establecer que en la actualidad necesita una nueva modernización a la realidad guatemalteca especialmente en aspectos procesales.



Este contiene 18 títulos y 431 artículos, mismos que regulan las relaciones de trabajo ya sean estas individuales o colectivas así como también los conflictos que surjan entre las mismas, estableciendo el procedimiento a seguir para la solución de los mismos, además de regular la organización administrativa de trabajo, las cuales tienen diversas e importantes funciones en materia laboral.

- f. **Reforma de 1992. Decreto 64-92:** La reforma de 1992 para algunos fue la necesidad de actualizar algunos pasajes del código; para otros fue el producto de ciertas presiones provocadas por sindicatos norteamericanos a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP).

En diciembre de 1992 se publicó el Decreto 64-92 que contienen reforma de una treintena de artículos, en los ordenes individual, colectivo, y procesal mismas que se encuentran vigentes en la actualidad. De esto ya más de dos décadas en las cuales se ha dejado de dar un reajuste a dicho cuerpo normativo

1.5. Relación del derecho laboral con los derechos humanos

El derecho laboral como quedó expuesto, es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos ya sean estos individuales o colectivos. A continuación se procede a desarrollar la relación que existe entre el derecho laboral y derechos humanos, y como estos últimos pretenden tutelar la integridad física y mental del trabajador.



Los derechos humanos son derechos que protegen la dignidad humana del ser humano entendida esta última como un valor innato del ser humano por el simple hecho de ser persona, además estos tienden a internacionalizarse tal es caso de los instrumentos Internacionales como lo son los Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) y que Guatemala ha ratificado con lo cual se obliga al cumplimiento y protección de esos derechos.

1.6. Derechos humanos

1.6.1. Definición

“Los derechos humanos son un conjunto de normas jurídicas que imponen deberes y obligaciones al Estado para su efectivo respeto y cumplimiento y conceden facultades a las personas, provistas de sanciones para asegurar su efectividad. Además, sirven para proteger la vida, libertad, igualdad, seguridad e integridad de la persona”.⁵

Según H. Condé citado por Rodríguez, los derechos humanos son: “(...) derechos que protegen la dignidad humana del abuso de poder de los Estados y de otros actores sociales. Para este autor la dignidad humana se define como aquel valor innato del ser humano que se toma como base jurídico filosófica de los derechos humanos, es decir el fundamento de los derechos humanos radica últimamente en el valor moral que los seres humanos poseen por el solo hecho de ser humanos.”⁶

⁵ Aguilar Cuevas, Magdalena. **Derechos humanos**. Pág. 15.

⁶ Rodríguez Martínez, Jorge Mario. **Los derechos humanos. Un acercamiento su sentido igualitario**. Pág. 7.



1.6.2. Características

Los derechos humanos cuentan con diversas características que son de vital importancia para el derecho laboral, las cuales se dan a conocer y se explican brevemente, tomando como fuente lo expuesto y desarrollado por el jurista, Jorge Mario Rodríguez Martínez y la Licenciada Yolanda Hernández Flores, siendo las mismas las siguientes:

- a. **Inherentes:** lo cual significa que son innatos a todos los seres humanos, pues se asume que se nace con ellos. Por tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado. Por eso cuando una ley viola los derechos humanos se le considera nula (sin valor) porque va contra la misma naturaleza humana.
- b. **Universales:** son universales debido a que se extienden a todos y todas los humanos/as en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa o negación para su desconocimiento o aplicación parcial.
- c. **Absolutos:** porque su respeto puede reclamarse independientemente a cualquier persona o autoridad. Así mismos se entiende que son oponibles ante todos los hombres.
- d. **Inalienables:** esta característica se refiere a que estos derechos no se pueden transmitir o renunciar bajo ningún título, esta característica es importante porque garantiza que estos no puedan ser dimitidos en ninguna circunstancia, situación o relación de derecho.



- e. **Inviolables:** bajo esta característica ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que pueden imponerse, de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad. Entendido también que estos derechos no pueden ser limitados, amenazados o restringidos.
- f. **Imprescriptibles:** es decir que estos derechos no se pierden con el transcurso del tiempo, independientemente si se hace uso de ellos o no. Siendo esta característica importante ya que estos podrán ser ejercitados en todo tiempo.
- g. **Indisolubles:** se puede decir que son indisolubles porque forman un conjunto inseparable de derechos.
- h. **Indivisibles:** se refiere a que todos los derechos van de la mano, no se pueden separar y ninguno es más importante que el otro. Entendiéndose a estos como un conjunto de derechos que no pueden ser fraccionados.
- i. **Irreversibles:** la característica de irreversibilidad se refiere a que todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano el cual no puede perderse en el futuro. Es esto importante para los cambios de la sociedad los cuales no podrán ser eliminados en detrimento del ser humano.
- j. **Progresivos:** Dado el carácter evolutivo de los derechos en la historia de la humanidad es posible que en el futuro se extienda la categoría de derechos humanos a otros derechos no reconocidos pero necesarios a la dignidad humana. Los cuales son necesarios, por la evolución social, cultural y tecnológica de la humanidad. Derechos materializados en normas, con el fin de tutelar la vida e integridad de la persona humana.



1.6.3. Evolución

“Desde la antigüedad el hombre ha luchado en pro de su dignificación personal y justicia social, por cuanto, hablar de Derechos Humanos implica ir más allá de la doctrina o teoría e inferir en la creación y fortalecimiento de los medios requeridos para que la labor de aquellos, sea respetada.”⁷

Al desarrollar este tema se toma como fuente lo expuesto por Rodríguez Martínez, contenido el cual se presenta en forma resumida de la siguiente manera:

Históricamente los derechos humanos han surgido y han sido reconocidos de manera progresiva, por etapas o generaciones de acuerdo a las necesidades de las sociedades, sin que estas signifiquen que las nuevas sustituyan a las anteriores, sino con carácter acumulativo. Posteriormente está la Constitución alemana de Weimar (1919), en la que por primera vez aparece que los hombres y mujeres son iguales en derechos y obligaciones.

Es en la historia de occidente en que se hace referencia a hechos como la Revolución de los Estados Unidos de América de 1776 con la que se logró establecer la Declaración de Derechos del Pueblo de Virginia, que es uno de los primeros instrumentos en referirse a los derechos de las personas al igual que lo hizo la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que fue producto de la Revolución Francesa de 1789.

⁷ Muñoz Fernández, Otto Gonzalo. **Análisis histórico-jurídico de los derechos humanos en Guatemala.** Pág. i.



La evolución de los derechos humanos encuentra un importante momento al finalizar la Segunda Guerra Mundial, cuando los Estados deciden agruparse en lo que hoy conocemos como la Organización de Naciones Unidas, habiéndose firmado en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en San Francisco California, Estados Unidos.

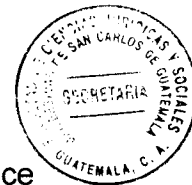
Este instrumento, además de haber sido aceptado por la mayoría de los países del mundo y constituir una base en el desarrollo de los mismos, tiene la importancia de ser el punto de partida en la historia del desarrollo de los derechos humanos

1.6.4. Clasificación

Esta clasificación: “Se partirá bajo el entendido que los derechos humanos son indivisibles e independientes, la realización de unos requiere la de los otros, por lo que ésta clasificación es únicamente aceptada para fines académicos. Estas diferentes generaciones responden al clamor de la sociedad a nivel nacional como internacional, porque sean reconocidos sus derechos. Cada una de las generaciones ha surgido en diferente contexto histórico y respondiendo a múltiples peticiones sociales. Expresan elementos o facetas del descubrimiento del ser humano, de la hondura de su riqueza.”⁸

De lo anterior se establece que los derechos humanos son indivisibles pero para estudio estos pueden ser clasificados de la siguiente manera:

⁸ Alvarado Chavarría, Yeny Roxana. **Violaciones a los derechos humanos en la zona de adyacencia entre Guatemala y Belice.** Pág. 24



- a. **Primera generación o derechos civiles y políticos:** Al respecto establece Alvarado Chavarría citando a Pereira, Richter: “Se reconocen bajo esta denominación todos los derechos individuales que se han discutido, a lo largo de la historia, en Europa y Norteamérica durante los siglos XVIII y XIX. Se respaldan ideológicamente por las teorías de la ilustración, las revoluciones burguesas y las guerras de independencia. La lucha por su reconocimiento se inició como demandas de reconocimiento y respeto por la dignidad de los ciudadanos y por su derecho a participar activamente en la vida política de muchos de los Estados de Europa como en Norteamérica con su reflejo posterior en los países latinoamericanos. Lo principal aquí es el respeto a la vida, la integridad personal, a la libertad individual, al debido proceso, al Habeas Corpus, etcétera.”⁹

Actualmente comprende los derechos civiles y políticos su enfoque y ejercicio es individual. Se fundamentan en la libertad y surgen ante la necesidad de oponerse a los excesos de la autoridad de la monarquía. Estos se proclamaron para limitar las competencias o atribuciones del Estado y se instituyeron como garantías a la libertad. Estos derechos luego pasaron a formar parte de las constituciones políticas contemporáneas y son los actualmente llamados libertades.

- b. **Segunda generación o derechos económicos, sociales y culturales:** “Tal como quedó establecido anteriormente los derechos humanos de la primera generación protegen al individuo o ser humano frente al poder del Estado, en esta generación de derechos se exige la intervención del Estado para garantizar a los ciudadanos los bienes sociales básicos, a fin de alcanzar un nivel de vida aceptable para todos.

⁹ *Ibid.* Pág. 34



Esta generación la integran los derechos económicos, sociales y culturales. El derecho a la educación, la salud, el trabajo, a la seguridad social, que traen inmersos la respuesta a las luchas obreras de los últimos dos siglos.”¹⁰

Al analizar lo anterior se establece que los derechos de segunda generación conocidos también como derechos económicos, sociales y culturales el enfoque se da al colectivo, y se fundan en la igualdad. En esta etapa el ser humano exige al Estado que cumpla con ciertas obligaciones de dar y hacer. Son derechos prestaciones a diferencia de los derechos individuales que son derechos enfocados en la persona como individuo.

En los derechos de primera generación el individuo se opone a que el Estado interfiera en su libertad, por lo tanto, se le exige una abstención, un no hacer (derecho negativo). Mientras que en los derechos de segunda generación el Estado debe asumir un papel activo en la vida de los individuos (derecho positivo), pues tiene la responsabilidad de crear las obligaciones necesarias para la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y culturales de todas las personas por igual.

Estos derechos a partir de la creciente desigualdad imperante en el mundo y las tendencias aceleradas de la pobreza a nivel mundial, se incorporan a través de las luchas de vastos sectores de la sociedad civil de muchos países del mundo para lograr plasmar en normas la protección a las clases sociales más afectas por la desigualdad del capital económico y productivo.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 35



Entre ellos se puede mencionar: el derecho al trabajo como anteriormente se expuso, y objeto de esta investigación, el derecho a la libre sindicalización, derecho a la huelga, derecho a la salud entre otros.

- c. Tercera generación o derechos de solidaridad:** “Se conocen como derechos de la solidaridad y derechos de incidencia colectiva, también llamados derechos de los pueblos. Nacen como respuesta a la lucha de diferentes sectores sociales ante la necesidad de proteger, salvaguardar y evitar vejámenes en contra de bienes culturales o naturales que representan un gran valor cultural y espiritual para los mismos. Es una demanda de solidaridad entre países ricos y pobres para superar las desigualdades económicas y culturales. Se pueden mencionar entre estos el derecho al medio ambiente, a la autodeterminación de los pueblos, el derecho de la minorías étnicas y el respeto por los bienes culturales de la humanidad.”¹¹

De lo anterior se analiza que esta generación comprende los derechos de solidaridad, su enfoque es colectivo. Estos derechos se incorporan debido a las constantes guerras, la pobreza y pobreza extrema, la contaminación ambiental, las desigualdades de género y la marginación social, política, cultural y económica de los pueblos indígenas.

Debe sostenerse en el principio de fraternidad o de solidaridad, se inspira en la armonía que debe existir entre los seres humanos y los pueblos, entre estos y la naturaleza. Estos tienen por objeto buscar el bien común de una sociedad y su desarrollo integral.

¹¹ **Ibid.** Pág. 36.



Aquí se concibe la vida humana en comunidad, aunque los derechos humanos son generales y de aplicación para todas las personas, existen grupos que por su condición social de exclusión necesitan más protección, cuentan con derechos específicos que les son aplicables atendiendo a sus propias necesidades.

Tal es el caso de los derechos de la niñez, los derechos de las mujeres, los derechos de los pueblos indígenas, o los derechos de las personas de la tercera edad.

d. Cuarta generación o derechos supranacionales: Actualmente se empieza hablar de una nueva generación en la clasificación de los derechos humanos y se trata de la cuarta generación. Todavía no se ha hecho eco en los organismos internacionales, pero la humanidad entera está siendo consciente de la necesidad de este grupo de derechos humanos.

Al respecto se establece muy poco en la doctrina, ya que son una minoría que han dedicado tiempo a estructurar y dar forma a esta nueva generación. "(...) estos nuevos derechos pretendidos canalizar en una nueva generación, son todos, por ahora, nuevas manifestaciones de los derechos de primera, segunda y tercera generaciones; con otras palabras, son los mismos derechos de las generaciones indicadas; pero, en nuevos entornos o frente a nuevas amenazas."¹² En la actualidad existen diferentes posturas, corrientes y doctrinas en cuanto a estructurar que abarcan esta nueva generación de derechos o si realmente existe como tal.

¹² González Álvarez, Roberto. **Aproximaciones a los derechos humanos de cuarta generación.** Pág. 5.



De lo anterior expuesto en este apartado se puede establecer que: Estos derechos están materializando la necesidad de concebir a la humanidad como una sola familia y que todos sus miembros deben sumar esfuerzos para el bienestar global. Preceptos que comprenden el derecho a la plena y total integración de toda la familia humana, entre los cuales se puede mencionar la igualdad de derechos sin distinción de nacionalidad, derecho a formar un Estado, derechos supranacionales y derecho a la tecnología.

Como anteriormente se expuso, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula al trabajo como un derecho humano y por ello su estrecha relación con los derechos humanos, más específicamente con los derechos humanos de segunda generación que como se estableció, son conocidos como derechos económicos, sociales y culturales.

Tal como lo establece el mismo cuerpo legal, en su capítulo segundo además en el Artículo 101 de la misma establece, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Debido a lo anterior es necesario determinar que son los derechos sociales y como se va relacionando con el derecho al trabajo.

El trabajo es una obligación, por cuanto como integrante de la sociedad, los individuos deben contribuir, con su ocupación, profesión u oficio, al sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos, sino de relevar al Estado de asumir la pasada carga en que se constituye el desempleo. Así mismo ser ente que procuren producir en la sociedad y aportar sus capacidades, dones y talentos.



1.6. Derechos sociales

Con base de lo expuesto en el apartado anterior, de este trabajo de investigación se puede establecer lo siguiente: Los derechos sociales son una contraposición a los derechos individuales, pues con estos últimos solamente se protege los derechos de cada individuo que por lo general eran los derechos de la clase burguesa, y limitaban la intervención del Estado.

“Estos derechos velan por el bienestar económico, la educación, la cultura y el acceso al trabajo. Son derechos que tiene como fin principal el desarrollo de los seres humanos dentro de una sociedad. Estos aparecieron como consecuencia de los de primera generación, se hacen necesarios y se consideran indispensables para ser efectivos los derechos civiles y políticos.

En el siglo XIX se empieza a cuestionar, aunque los derechos fundamentales estén consagrados en la constitución no todos los derechos pueden ser gozados por todos los hombres, surgieron críticas contundentes, que expresaban que los hombres formalmente son iguales ante la ley pero realmente desiguales en la sociedad. Se plantean que, para que los derechos sean efectivos y puedan ser disfrutados por todos, se requieren condiciones sociales mínimas que garanticen a todos el acceso al ejercicio de esos derechos en el mundo real. (...)”¹³ De lo anterior se infiere de la necesidad de estos derechos de segunda generación ya que han sido el resultado de conquistas exigidas al Estado para garantizar el cumplimiento de los primeros.

¹³ Hernández Castro, Emma Rubí. **Los derechos humanos de cuarta generación en el contexto del ordenamiento jurídico guatemalteco.** Pág. 68.



Los primeros buscan la protección y mejoramiento de la sociedad a través de la intervención del Estado el surgimiento de estos derechos se debe a la lucha de la clase trabajadora que atacó el liberalismo por dos frentes: Primero lucharon por la igualdad de los derechos políticos alcanzando el sufragio igualitario; y por la otra exigieron la seguridad económica para poder usar eficazmente sus derechos políticos.

A esto cabe agregar que los grupos pluralistas organizados en sindicatos y asociaciones profesionales exigieron ser reconocidos en el proceso económico. Como resultado se dio la intervención del Estado, el cual asumió una función de planificar, dirigir, controlar y supervisar la vida económica. Esto trajo entre otras consecuencias las limitaciones a la libertad de contratación y de disposición de la propiedad.

Los derechos sociales constituyen pretensiones o sea que encierran determinadas prestaciones que individual o colectivamente pueden exigir los ciudadanos al Estado y agrupa los derechos humanos que se conocen como económicos, sociales, y culturales por ejemplo protección a la familia, derecho a la cultura, derecho a la educación, derecho a la salud, y derecho al trabajo.

Los derechos humanos juegan un papel muy importante en cuanto a la protección de los derechos de las personas ya sean estos individuales o colectivos y como anteriormente se expuso el derecho laboral en la actualidad tiene carácter humanitario, y es a través de las grandes luchas de los trabajadores que obtuvieron mejoras en la realización del trabajo, pues eran objeto de violaciones en sus derechos como seres humanos.



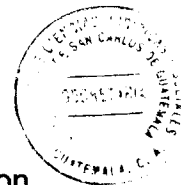
Es por ello que surge la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos del patrono mediante la constitucionalización de los derechos de los trabajadores. La actual Constitución Política de la República de Guatemala establece el derecho al trabajo como un derecho humano en el Título II y social en el Capítulo II.

Son derechos que surgen por las luchas de las mayorías frente a las minorías y los cuales buscan un mejoramiento en su vida económica, social y cultural, buscan un beneficio para toda la sociedad y no sólo a un grupo determinado.

1.7.1. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

En la esencia del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se puede determinar los siguientes derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo los cuales se describen brevemente:

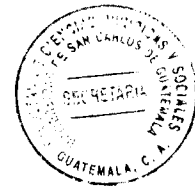
a) Derecho a libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias; b) Todo trabajo se será equitativamente remunerado; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal; e) Inembargabilidad del salario; f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; g) Los máximos para la jornada de trabajo; h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado; i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales; j) Derecho del trabajador a recibir aguinaldo; k) Protección a la mujer trabajadora y derecho al período de pre y pos natal; l) Protección a los trabajadores menores de catorce años.



Así mismo se establecen: m) Protección y fomento al trabajo de las personas con capacidades especiales; n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros; ñ) Fijación de un reglamento interno; o) Derecho a indemnización cuando así procediere; p) Derecho a indemnización post mortem; q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores; r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social; s) Derecho a recibir el trabajador lo correspondiente por daños y perjuicios; y t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el inciso g) del Artículo 102, los límites de cada jornada de trabajo entendiéndose estos como máximos los cuales no pueden ser aumentados sino todo lo contrario, pueden ser reducidos sin que ello afecte su retribución como mas adelante se expondrá. Siendo un derecho constitucional de los trabajadores es por ello necesaria su observancia y aplicación a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además del control en el sector privado por parte de la Inspección General de Trabajo





CAPÍTULO II

2. Jornada de trabajo

1.2. Definición

Se puede establecer que: “La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador se desempeña efectivamente al servicio del empleador (...)”¹⁴. También puede ser definido la jornada de trabajo como: “(...) el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.¹⁵

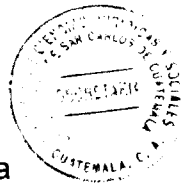
“En formulación técnica, se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible.”¹⁶

Por lo tanto se puede inferir que la jornada de trabajo como una condición de trabajo que constituye el límite máximo de tiempo de trabajo efectivo que establece la ley, en las cuales el trabajador se encuentra a disposición del patrono. Para ello es importante hacer distinción en cuanto a la jornada de trabajo y el trabajo efectivo debido a que este último complementa al primero.

¹⁴ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 365

¹⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág.193.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 9



Entendiendo al trabajo efectivo, como aquél tiempo en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono tal como está establecido en el cuarto párrafo del Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el tercer párrafo del Artículo 116 del Código de Trabajo.

2.2. Antecedentes históricos

La limitación a la jornada de trabajo tiene una relación muy estrecha con la regulación del derecho laboral, pues esta fue una de las instituciones que dio origen al derecho laboral, debido a las largas jornadas de trabajo a que eran sometidos los trabajadores las cuales comprendían una jornada de sol a sol, haciendo necesaria la limitación a la jornada de trabajo.

Para desarrollar este tema se toma como fuente lo expuesto en trabajos académicos de los juristas Fernández Molina, Franco López y la Licenciada Ligia Marina Ocampo Carrión, quienes exponen el antecedente histórico de las jornadas de trabajo, dicho contenido se expone en forma concreta y resumida de la siguiente forma:

Por el transcurso del tiempo se ha luchado por limitar la jornada de trabajo siempre en protección del trabajador y mejoramiento de la economía nacional, las necesidades de la población, de los trabajadores y del patrono; tal como se intentó con las Leyes de Indias, como anteriormente se expuso estas son antecedente muy importante en el derecho laboral y en la limitación a la jornada de trabajo, posteriormente se fueron emitiendo otras normativas jurídicas con relación a la misma.



En Guatemala fue con la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 en la cual se denomina con el nombre de garantías individuales y sociales a los derechos humanos y en la cual se fijó un salario mínimo, se fijaron las jornadas de trabajo, descansos y vacaciones, el derecho a sindicalización libre, el derecho a huelga y paro, derecho a indemnización por despido injustificado, y la regulación del trabajo de las mujeres y de los menores, así como también se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social entre otros; hasta la actual Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.

Para tener una mejor ilustración sobre el tema se desarrollan las siguientes épocas: a. Época pre liberal; b. Época liberal; c. Época posterior a la primera guerra mundial; y d. Principios del siglo XX.

2.2.1. Época preliberal

Esta época comprende los dos siglos anteriores a la Revolución Francesa y en la cual existió una limitación de la jornada entre la salida y puesta del sol, ello no obedeció a razones de protección al trabajador ni a medidas de momento sino a cuestiones climáticas y económicas. Por lo mismo el trabajador era sometido a largas jornadas de trabajo.

En esta época la parte patronal no se preocupa por el desgaste que provoca las largas horas de trabajo, ya que al momento de que el trabajador se resentía físicamente simplemente era despedido y contrataba a otro trabajador.



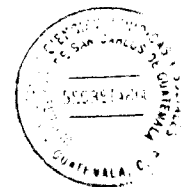
2.2.2. Época liberal

En la época liberal comprende el período después de la Revolución Francesa se caracteriza por su firme oposición a cualquier limitación a la libertad de contratación, lo cual significaba ir en contra del propio trabajador, de su economía y reducirle su nivel de vida.

La ley de la oferta y la demanda predominante en materia económica, la aparición de la máquina industrial como elemento realizador reemplazante de la labor de muchos hombres y el auge de doctrinas que preconizaban la abstención del Estado en cuestiones sociales provoca que los trabajadores, a fin de conservar sus empleos, prolongan sus jornadas de trabajo a los tiempos que los empleadores imponen,

Dichas jornadas que llegan a ser de quince a dieciséis horas diarias, con las consiguientes consecuencias para su salud y la capacidad del trabajador, que veía reducida su vida útil para el y trabajo y es por ello que surge al mismo tiempo iniciativas por parte de los empleadores de limitar la jornada de trabajo, aunado a ello las organizaciones sindicales.

Es en el último cuarto del siglo XIX que se alcanzan resultados concretos en lo que a legislación se trata. Bélgica es el primer país que fija una norma expresa con carácter general en la cual se establece la jornada de ocho horas diarias, siendo este un acontecimiento importante para el avance del derecho laboral individual, ya que marca el inicio de una tendencia a establecer límite razonable en las horas de trabajo.



2.2.3. Época posterior a la primera guerra mundial

En este período cobra auge la influencia de nuevas doctrinas sociales, hay una mayor acción sindical, las consecuencias negativas de los excesos derivados de las jornadas ilimitadas de trabajo y el propio convencimiento de los Estados afines de la primera década del presente siglo, conforman un panorama propicio para que se adopten posturas definitivas en la materia, así como también la interrupción de la tendencia ocasionada por la primera guerra mundial hasta 1918 crece la convicción de las partes interesadas de que la cuestión referente a la jornada de trabajo debía de ser de tratamiento prioritario y que esta debía limitarse.

En esta época se da la creación de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. y con ello la primera convención la cual establece el principio de una jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como prestación máxima, como así también la distinción a esos efectos de establecimientos industriales, comerciales y agrícolas.

2.3. Fundamentos en que descansa la disminución de la jornada de trabajo

Como anteriormente se expuso son varias las razones para limitar la jornada de trabajo, entre ellas esta como una medida protectora, ya que esta limitación permite que el trabajador tenga tiempo para recuperarse de las horas de trabajo, así como para poder compartir con su familia o cambiar de ambiente de convivencia. Siendo esto último muy importante para poder evitar el desgaste físico prematuro en el trabajador.



Pero de todas las razones que existen la de mayor importancia debe ser la que tienda a proteger al trabajador como persona y su integridad atiendo con ello al principio de tutelaridad del derecho laboral. Entre los fundamentos se puede mencionar los siguientes:

2.3.1. Fundamentos de orden fisiológico

“Estos fundamentos son los que han sostenido toda la primera parte de la historia en la materia. Los estudios de la hoy llamada ergonomía, demostraron fehacientemente que el trabajador sometido a largas jornadas de labor sufría, en relativamente cortos lapsos de tiempo, afecciones de diversos ordenes que lo llevaban por un lado a su agotamiento físico y por el otro a una disminución en su productividad, se busca entonces determinar el llamado punto crítico o de fatiga (...).”¹⁷

Al analizar la anterior cita textual se infiere este factor es importante ya permite dar un fundamento de la importancia de la reducción de las horas de trabajo, ya que las prolongadas horas de trabajo continuas influyen en el estado mental del trabajador, produciendo un cansancio mental y fatiga.

2.3.2. Fundamento de orden económico

Al respecto se establece: “El costo de la llamada mano de obra, representa un elemento fundamental en la determinación del llamado costo total del producto, debido

¹⁷ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 352



a que si el elemento mano de obra alcanza cada vez mayores conquistas sociales y por ello es más caro, aumentará su incidencia en el porcentaje total, por lo que resultará imprescindible disminuir costos frente a los Estados eventuales y competidores en un mercado libre de orden internacional.”¹⁸

Al analizar lo anterior se entiende que el fundamento de orden económico, radica en el costo de la mano de trabajo, ya que a mayor número de horas de trabajo, se da un incremento en el costo final del producto. Es por eso la importancia de reducir las horas de trabajo y pretender el patrono, optimizar el sistema de producción sin incrementar la inversión de capital.

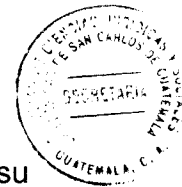
Y en caso de una rescisión de carácter económica, que impidan la absorción de toda la mano de obra disponible, se podría disminuir la cantidad de tiempo de trabajo, de manera de permitir precisamente la incorporación de nuevos trabajadores a las distintas actividades o mantener las existentes.

2.3.3. Fundamentos de orden sociológico

Los fundamentos de orden sociológico surgen: “A partir de estudios realizados en Europa, especialmente después de la segunda guerra mundial, se comienza a revitalizar un concepto relativamente despreciado hasta entonces durante la preponderancia de las doctrinas liberales: (...)”¹⁹

¹⁸ **Ibid.** Pág. 353.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 354.



Además este mismo autor establece que en este periodo: “Aparece la necesidad de su regulación y aprovechamiento sobre todo, el convencimiento que es a través de él que los trabajadores alcanzarán su verdadero desarrollo intelectual y personal y aún el profesional, partiendo del principio de una adecuada participación en la vida socio-comunitaria y especialmente en las llamadas estructuras primarias, familia y asociaciones comunitarias como formas claras de su manifestación. Es por ello que resulta evidente, que las largas jornadas de trabajo fatigan al trabajador y generan que no pueda dedicar parte alguna de su tiempo a otras actividades, como la educación la integración familiar o la recreación.”²⁰

De lo anterior se establece que lo importante en esta corriente es que el trabajador tiene que contar con horas para su realización intelectual, familiar, espiritual y social, por lo tanto es primordial que este cuente con tiempo para cultivarse y superarse en todos los campos sociales de la vida.

2.3.4. Fundamentos de orden psicológico

Para este fundamento le sirve de base lo que al respecto expone “Aristóteles, en su obra *Ética a Nicomano*, fijaba que el trabajo y el ocio son necesarios, pero el ocio es preferible al trabajo, porque es en los tiempos de ocio en los que el hombre puede crear.”²¹ Al analizar lo anterior se establece el fundamento de esta corriente psicológica de reducción de las jornadas de trabajo, ya que el descanso es importante para ejercitar la mente, a través de ideas, pensamientos y el que hacer creativo.

²⁰ **Ibid.**

²¹ **Ibid.** Pág. 355.



“No obstante, lo anterior, a mediados del siglo XIX, se produce una vigorosa reacción, generada por la Escuela alemana, la influencia de Martín Lutero y el auge del protestantismo, que obliga a que se reformen las ideas aristotélicas y que se amplíen con un concepto relevante: el hombre es más hombre cuando crea; para crear requiere del ocio; todo el tiempo dedicado al trabajo y más aún si el trabajo es dependiente, es período que debe restarse de su propia vida.”²² De esto se infiere la postura protestante acerca del mismo fundamento visto o articulado sobre otro punto de vista en el cual es necesario el descanso para que el hombre como creación de Dios pueda crear y dignificarse, justificando el señorío que le dejó Dios.

2.3.5. Fundamentos de orden ético

Como lo establece Franco López, entre otras cosas que la doctrina social cristiana juega un papel muy importante en cuanto a los fundamentos de orden ético pues desde la primera encíclica estrictamente social. La corriente de pensamiento Rerum novarum, mantuvo una constante prédica en la búsqueda de definidas posturas de limitación de la jornada de trabajo atendiendo a que el hombre alcance en su dimensión humana más que en la específicamente laboral el desarrollo que le es inherente.

Así mismo se considera que: “(...) el fundamento de la fijación de la jornada radica en la necesidad del descanso diario y la disponibilidad de tiempo para destinar a otras actividades propias del desarrollo integral del trabajador como persona humana”.²³

²² **Ibid.**

²³ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 194.



De lo antes expuesto se evidencia la importancia que tiene limitar la jornada de trabajo pero sobre todo velar porque tales limitaciones sean respetadas por el patrono no sólo porque es una obligación del mismo, sino porque es un derecho y una garantía mínima del trabajador.

2.4. Factores de la limitación

Los factores de la limitación a las jornadas de trabajo fueron propuestas por Owen, quien es citado por Franco López: "Owen fue, como ya se señaló, uno de los precursores de la reducción de la jornada y propugnador de la de ocho horas diarias. Cinco fueron las razones que dio para justificar su teoría:

- a) Porque es la jornada más larga que la especie humana puede resistir, conservando la salud, la inteligencia y la tranquilidad del espíritu;
- b) Porque los descubrimientos físicos y tecnológicos modernos hacen innecesario un esfuerzo mayor;
- c) Porque con ocho horas de trabajo y una buena organización industrial se pueden crear suficientes riquezas para todos;
- d) Porque nadie tiene derecho a exigir a sus semejantes un trabajo mayor que el que es preciso para atender las necesidades de la sociedad, con el solo fin de enriquecerse;
- e) Porque el verdadero interés de cada uno es que todos disfruten de buena salud y estén satisfechos. »²⁴

²⁴ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 382.



Al analizar lo anterior se entiende la importancia de optimizar las ocho horas de trabajo obteniendo un mejor rendimiento y dándole tiempo al trabajador para su realización personal. Así como se establecen argumentos de peso para lograr delimitar las horas de trabajo por día, las cuales permitirán al trabajador desarrollar una vida digna y productiva.

2.5. Las consecuencias de la reducción de la jornada

Tomando como fuente la doctrina expuesta en los apartados anteriores se puede inferir en que las ventajas que proporciona al patrono y trabajador la limitación a la jornada de trabajo se puede mencionar las siguientes:

- a) Que en las jornadas prudencialmente cortas se produce más que en una extensa, ya que permite aprovechar el estado físico y mental del trabajador de mejor forma, ya que al no existir ese cansancio mental y físico excesivo del trabajador; le permite que su producción sea más eficiente, ya que su cuerpo y mente se encuentran en un buen estado de productividad.
- b) Que en las jornadas prudencialmente cortas la producción es mayor y de mejor calidad, ya que el trabajador se encuentra en un nivel mejor de concentración, permitiéndole al trabajador aportar de mejor forma sus habilidades o conocimientos sin ocasionarle una fatiga física y mental;
- c) Que el aumento de la producción aparece gradualmente, siendo esto como un resultado de conservar al trabajador en un mejor estado físico y mental al transcurso de su vida.



2.6. Clasificación de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo según la doctrina y el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, puede ser ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria puede ser continua o dividida así como también puede ser diurna, mixta y nocturna, las cuales se desarrollan a continuación.

2.6.1. Jornada de trabajo ordinaria

“Al amparo de lo que regula la constitución, la jornada ordinaria de trabajo, es aquella que habitualmente cumple el trabajador al permanecer bajo las órdenes del patrono durante cierto tiempo al día, los límites que señala la Carta Magna, (...)”²⁵

Así también la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 literal g) :“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a las semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana.” En este apartado se establecen características importantes de este tipo de jornada como lo es los límites de horario de ejecución del trabajo efectivo, lo que pretende ser un derecho que impulse al patrono a respetar un horario determinado.

²⁵ Ocampo Carrión, Ligia Marina. **Jornadas de trabajo de los juzgados de paz de turno.** Pág. 34.



Con base a lo anterior se puede definir a la jornada de trabajo ordinaria como: el lapso de tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos y el cual está establecido en los contratos de trabajo o en su defecto la ley dentro del horario que la ley estipula. Esta a su vez puede ser: a. Continua, b. Dividida, c. Diurna, d. Nocturna y e. Mixta

- a. **Jornada de trabajo ordinaria continua:** Al respecto se establece en el Artículo 119 segundo párrafo del Código de Trabajo: “Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe de computarse como tiempo de trabajo efectivo.” De lo anterior se establece que este tipo de jornada se realiza en forma interrumpida respetando el descanso de media hora mínimo, que la ley regula.
- b. **Jornada de trabajo ordinaria dividida o discontinua:** En este caso la jornada de trabajo se divide en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador tal como se establece en el primer párrafo del Artículo 119 del Código de Trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria dividida es todo lo contrario a la jornada continua en esta no se incluye el descanso como trabajo efectivo y por lo mismo no se paga. Este es el caso del trabajador que en su relación de trabajo se establece un periodo en el cual él no se encuentra bajo dependencia de la parte patronal, ya que al principio de la relación laboral se da el convenio que el horario del trabajador será compartido en dos jornadas de trabajo.

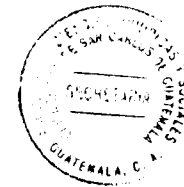


c. Jornada de trabajo ordinaria diurna: En la jornada de trabajo ordinaria diurna el trabajo se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. No puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

Lo anterior es de conformidad con lo que establece la literal g) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y primer y cuarto párrafo del Artículo 116 del Código de Trabajo.

d. Jornada de trabajo ordinaria nocturna: De acuerdo con la literal g) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y segundo y quinto párrafo del Artículo 116 del Código de Trabajo, la jornada de trabajo nocturno se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. No puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

e. Jornada de trabajo ordinaria mixta: Jornada mixta es la jornada que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, siempre y cuando se laboren cuatro o más períodos durante el día, caso contrario se entiende que es jornada nocturna. Esta jornada de trabajo no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Segundo párrafo literal g) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 117 del Código de Trabajo. Este tipo de jornadas se de en la relación laboral en la que el trabajador cumple con su horario de trabajo en horas del día y horas de la noche.

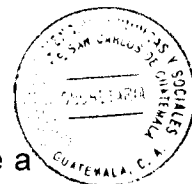


2.6.2. Jornada de trabajo extraordinaria

En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g) establece que todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. En la jornada extraordinaria el trabajo se ejecuta fuera de los límites de tiempo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, la cual debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o a los superiores a estos y que hayan estipulado las partes y no puede exceder de un total de doce horas diarias salvo excepciones, tal como se establece en el Artículo 121 y 122 del Código de Trabajo.

Con fundamento en los artículos citados, las excepciones al límite de las doce horas diarias es en caso de siniestro ocurrido o riesgo inminente, y en el cual peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas, así como también en caso de calamidad pública; el tiempo que el trabajador ocupe para subsanar errores que le sean imputables sólo a él y que sean cometidos durante la jornada ordinaria; las que sean consecuencia de falta de actividad durante la jornada, en las circunstancias anteriores el trabajo que se realice se debe, pagar como ordinario.

Al respecto se establece: "Realmente, en la práctica el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedente de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar



ese horario y continua diciendo: laborar en forma regular horas extraordinarias viene a sesgar el precepto legal de fondo.”²⁶ De lo anterior se infiere que muchas veces las horas extraordinarias afectan al trabajador en su estado físico y mental causándole fatiga.

2.7. Obligatoriedad de laborar hora extraordinaria

Siendo la jornada laboral una institución laboral y un derecho reconocido en la misma constitución, no pueden pactarse en contra de ella en perjuicio del trabajador; por lo mismo cualquier extensión de las horas laborales necesariamente debe contar con su anuencia.

Entre los requisitos que se establecen en la legislación para llevarla a cabo es que provenga de circunstancias especiales no regulares y tercero que se debe pagar estas con un cincuenta por ciento más del valor de la hora ordinaria. No obstante a lo anteriormente expuesto la misma ley establece excepciones muy calificadas en las que no son aplicables los límites de las jornadas de trabajo, lo cual significa que se puede aumentar o disminuir siempre y cuando concurren los requisitos establecidos en la ley.

Aumentar el límite es posible cuando: La ley establece que se puede aumentar la jornada de trabajo ordinaria hasta en dos horas diarias, siempre y cuando no exceda a la semana en jornada ordinaria diurna de cuarenta y cuatro horas a la semana; en jornada ordinaria nocturna de treinta y seis horas a la semana y en jornada ordinaria

²⁶ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 204.



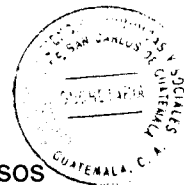
mixta de cuarenta y dos horas a la semana; además no debe de tratarse de trabajos peligrosos o insalubres, como lo establece el Artículo 118 del Código de Trabajo guatemalteco.

El segundo caso en el cual se puede aumentar el límite de la jornada es cuando exista siniestro ocurrido o riesgo inminente, en el cual peligren tanto el establecimiento como las personas como lo establece el Artículo 122 del Código de Trabajo.

El tercer supuesto, cuando desempeñen alguno de los cargos que establece el Artículo 124 del Código de Trabajo entre los cuales están: los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata, los que ocupen cargos de vigilancia o requieran su sola presencia, los que cumplan su cometido fuera del local donde este establecida la empresa, los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no estén sometidas a jornadas de trabajo.

Este último inciso se encuentra limitado por el Acuerdo Gubernativo número 346 en el cual determina que trabajadores son los que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo.

En los casos anteriores si bien se puede aumentar el límite de la jornada de trabajo esta no puede ser mayor a doce horas diarias porque caso contrario se aplicaran las disposiciones relativas a la jornada extraordinaria, Artículo 118, 122 y 124 del Código de Trabajo. Disposiciones las cuales tienen carácter de imperativas en materia de derecho laboral.



Disminución del límite de las jornadas de trabajo: La ley establece los siguientes casos en los cuales se puede disminuir la jornada de trabajo y sin que ello afecte los derechos mínimos que tiene el trabajador como lo es el pago del salario.

El Artículo 120 del Código de Trabajo, establece que: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo de los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”

En otro supuesto es el de los trabajadores mayores de catorce años quienes se les disminuyen en una hora diaria y en seis horas a la semana; y a los que tiene catorce años o menos, en dos horas diarias y en doce horas a la semana. Artículo 149 del Código de Trabajo.

También se puede disminuir la jornada de trabajo en el caso de los trabajadores mayores de sesenta años quienes son objeto de trato adecuado a su edad. Se puede determinar que los casos en que se puede aumentar el máximo de la jornada de trabajo ya sea esta jornada diurna, nocturna o mixta solamente en los casos expresados en la misma ley.

No obstante en el sector privado es más común que la jornada de trabajo se extienda por la realización de la jornada extraordinaria, y no por los supuestos que establece la ley tanto para aumentar el límite de la jornada de trabajo como tampoco los supuestos para realizar la jornada extraordinaria.



Es importante hacer mención que en la realidad guatemalteca específicamente en la industria maquilera la forma de pactar las horas extraordinarias, se da de manera arbitraria, muchas veces se anuncia desde un micrófono que los trabajadores tienen que quedarse a realizar horas de trabajo extraordinarias, lo que conlleva a que si un trabajador se niega fácilmente es despedido.





CAPÍTULO III

3. Maquila

3.1. Antecedentes históricos

Los antecedentes históricos de la maquila se pueden establecer tomando como fuente lo expuesto por la Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales (AVANCSO), y Jackeline Castillo, lo cual se puede concretizar en el presente trabajo académico de la siguiente manera:

La maquila que se dedica a la confección de ropa también es conocida como industria de la confección la cual se desarrolla desde finales de los setenta y principios de los ochenta impulsada en un primer momento por intereses estadounidenses en disminuir los costes de producción frenando así la competencia asiática. Se establecen cuotas de importación restrictivas para los países asiáticos y el apoyo a la deslocalización de parte de la producción a países de la Cuenca del Caribe, favoreciendo el acceso de los productos ensamblados en esta región al mercado estadounidense a través del sistema de producción compartida.

El surgimiento de la maquila en nuestro país obedece a cuestiones económicas pues a comienzos de los años ochenta, el panorama varió con drasticidad. La sociedad guatemalteca entró en profunda crisis y esto repercutió en la disminución del valor de la mano de obra y búsqueda de nuevas formas de trabajo.



La economía se desestabilizó por la pérdida de las exportaciones tradicionales como lo era el café, el banano y el azúcar en el comercio internacional, la baja del mercado común centroamericano y la fuga de capitales.

Es por ello que el país se ve en la necesidad de estabilizar la economía a través de exportaciones que le generen una recuperación en la misma, y como resultado de ello el surgimiento de la actividad de maquila.

El gobierno, tratando de incrementar el desarrollo económico del país a través de la inversión de capitales nacionales y extranjeros, emite el 23 de mayo de 1,989 el Decreto No. 29-89. Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, cuyo objeto es promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional la producción de mercancías para exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para un contratante domiciliado en el extranjero, al cual la empresa domiciliada en nuestro país le suministrara los productos convenidos, además de regular la constitución de dichas empresas, los beneficios que gozan, las garantías, obligaciones y los controles a que están sujetas; así como también las prohibiciones y sanciones para las mismas.

3.2. Definición

Herrera Rodríguez, citando al Diccionario de la Real Academia establece: "Maquila viene del árabe Makila, el cual significa: "medida de capacidad; designa la porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda; así como la medida



con que se maquila. Los molinos que funcionan cobrando maquila se denominan maquileros.”²⁷

Así mismo este autor citando a La Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales, a través de la Comisión de Maquiladores de Guatemala, establece: “La maquila es un sistema de trabajo, que permite trabajar a una persona que tiene gran poder de venta y menor poder de producción, con una segunda persona que tiene gran poder de producción con un poder menor de venta, los que se complementan para poder ser competitivos en el mercado”²⁸

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila en el Artículo 3 define a la maquila como: “(...) el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías”.

En virtud de lo anterior se puede definir a la maquila como la empresa legalmente constituida cuya actividad principal es la producción y/o ensamble de mercancías, mediante la utilización de materias primas provenientes de un contratante domiciliado en el extranjero, para elaborar el producto convenido y posteriormente exportarlo sin que ello genere impuesto alguno salvo algunas excepciones. Es así como en nuestra sociedad este tipo de empresa textil que se inicia desde la siembra del algodón, el hilado, fabricación del tejido y confección de las prendas de vestir.

²⁷ Herrera Rodríguez, Víctor Adolfo. **Auditoria tributaria a una empresa maquiladora de textiles bajo el régimen de admisión temporal, Decreto 29-89, Ley De Fomento Y Desarrollo de la Actividad de Exportación y de Maquila.** Pág. 17.

²⁸ *Ibid.* Pág. 18.



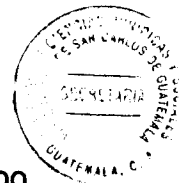
3.3. Clasificación

Con base a lo anterior expuesto y la realidad social laboral guatemalteca se establece la forma de clasificar a estas empresas, consiste en asociar el producto que elaboran o ensamblan. De esta forma se tienen las siguientes: a. Maquilas de maquinaria pesada; b. Maquilas de piezas para máquinas menos pesadas; c. Maquilas de materias primas; y d. Maquilas de ropa.

Esta última es la que más auge ha tenido en nuestro país pues la mayoría de maquilas se dedican a la confección de ropa, la cual posteriormente será exportada a otro país entre los cuales está los Estados Unidos de Norteamérica o bien a otra empresa transnacional. Teniendo estas por objetivo aumentar la producción en el menor tiempo posible y a un bajo costo de mano de obra.

3.4. Régimen de constitución

Con fundamento en el Decreto Numero 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, se puede establecer, que tanto la mercancía como la empresa que va a trabajar la materia prima está sujeta a un régimen de perfeccionamiento activo lo cual quiere decir que hay un régimen aduanero que permite introducir en el territorio aduanero nacional mercancías de cualquier país para operaciones de perfeccionamiento y destinarlas a su exportación en productos terminados, sin que ellas queden sujetas a los derechos arancelarios e impuestos de importación.



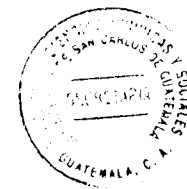
Entre los cuales están los siguientes con fundamento en el Artículo 6 del mismo cuerpo legal: a). Maquiladora bajo el régimen de admisión temporal; b). Exportadora bajo el régimen de admisión temporal; c). Exportadora bajo el régimen de devolución de derechos; d). Exportadora bajo el régimen de reposición con franquicia arancelaria; y f). Exportadora bajo el régimen de componente agregado nacional total.

3.4.1. Maquila bajo el régimen de admisión temporal

Se establece que es aquella empresa orientada a la producción y/o ensamble de bienes destinados a ser reexportados y la cual debe de garantizar ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, garantía específica, autorizada previamente la Superintendencia de Administración Tributaria; o mediante la constitución de garantía bancaria a través de un almacén fiscal. Esto con fundamento en el Artículo 7, de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila.

Bajo éste régimen las mercancías pueden ingresar al territorio aduanero nacional, en suspensión de derechos arancelarios, impuestos a la importación e Impuestos al Valor Agregado, estas deben ser exportadas o reexportadas en un período de un año contado a partir de la transformación o ensamble.

Esta es una ventaja que el estado le da a este tipo de empresas para promover la generación de empleos en beneficio de traer capitales de inversión a Guatemala. Con atención a los considerandos de este mismo cuerpo legal.



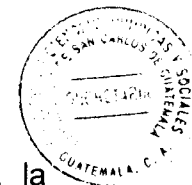
3.4.2. Exportadora bajo el régimen de admisión temporal

Con fundamento en el Artículo 8 de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, se establece entre los más importante que bajo éste régimen de perfeccionamiento activo la empresa está orientada a la producción de bienes que posteriormente serán exportados o reexportados, para ello deben de garantizar al fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza, o garantía específicas a través del Ministerio de Finanzas Públicas o bien mediante la constitución de garantía bancaria o garantía específica por este tipo de operaciones a través de un almacén general de depósito con funciones de almacén fiscal.

En este caso como el régimen sigue siendo de admisión temporal, las mercancías se pueden recibir en el territorio aduanero nacional en suspensión de derechos arancelarios, impuestos a la importación e impuesto al valor agregado IVA, estas mercancías deben ser destinadas a ser exportadas o reexportadas en el período de un año, el cual comienza después de haber sufrido las mismas una transformación o ensamble.

3.4.3. Exportadora bajo el régimen de devolución de derechos

Fundamentándose en el Artículo 9 de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto Numero 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, se analiza entre los más importante:



Recibe la producción y/o ensamble de bienes, los cuales serán destinados a la exportación o reexportación, garantizando ante el fisco mediante la constitución de depósito en efectivo, la permanencia de las mercancías internadas temporalmente.

Las mercancías que hayan pagado los derechos arancelarios, impuestos a la importación e impuesto al valor agregado, mediante el depósito en efectivo antes mencionado y estén bajo este régimen una vez hayan sido exportadas o reexportadas se podrá obtener el reembolso de lo depositado.

3.4.4. Exportadora bajo el régimen de reposición con franquicia arancelaria

Cuando la actividad de una empresa este orientada a la producción de mercancías que ha tenido como destino su venta a empresas exportadoras, quienes las integraron, incorporaron o agregaron a mercancías previamente exportadas, podrá calificarse bajo el régimen de reposición con franquicia arancelaria.

Esto se establece con fundamento en Artículo 10 de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, apartado en el cual se establecen las características de dicho régimen la cuales a continuación se exponen en forma concisa.

En este régimen de perfeccionamiento activo se puede importar mercancías con exoneración de derechos arancelarios e impuestos a la importación, por el valor equivalente de los derechos arancelarios e impuestos a la importación que haya pagado el exportador indirecto.



El exportador indirecto es la empresa que le suministra mercancías, materias primas, productos semielaborados, materiales, envases o empaques a la empresa que está legalmente constituida en el país bajo los regímenes antes mencionados, los cuales son incorporados en mercancías cuyo destino es la exportación.

Esta franquicia será utilizada para la reposición de materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas que estén directamente relacionados con su proceso de producción.

3.4.5. Exportadora bajo el régimen de componente agregado nacional total

Se entiende por actividad exportadora bajo el régimen de componente agregado nacional total cuando la actividad esta orientada a la producción o ensamble de bienes en los que se utilizan en su totalidad mercancías nacionales y/o nacionalizadas para posteriormente destinarlas a su exportación. Lo anterior con fundamento con el Artículo 11 de Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila.

En virtud de lo anterior bajo el régimen de perfeccionamiento activo las mercancías que se utilizan para la producción o ensamble de bienes, o producción final se utilizan mercadería nacionales o nacionalizadas, y las cuales son utilizadas por la empresa que esté calificada bajo el régimen de componente agregado nacional total, para la fabricación o ensamble de productos que posteriormente serán exportados. Así también este tipo de empresas utilizan el territorio nacional y la mano de obra guatemalteca para trabajar su producto, y posteriormente se exportado.

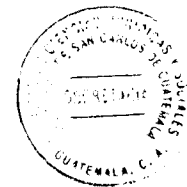


3.5. Beneficios que la ley otorga a las empresas constituidas bajo los regímenes establecidos

Debido a que las maquilas brindan generación de empleo a la mayoría de la población en nuestro país así como por la necesidad del Estado de alcanzar estabilidad en la economía nacional, el comercio exterior del país y promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros el Estado se ve obligado a otorgar ciertos beneficios y de esta manera atraer a las empresas que quieran invertir en nuestro país, esto sólo lo logra a través de la exoneración del pago de impuesto respectivo y al cual están sujetas dichas actividades.

Los beneficios más comunes que tienen las empresas que se constituyen de conformidad con los Artículos 12 al 19 de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila son los que a continuación se desarrollan lo más importante:

a) Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del impuesto al valor agregado IVA, sobre las materias primas, necesarios para la exportación o reexportación de las mercancías; los muestrarios para el proceso de producción o para fines demostrativos de investigación o instrucción; la maquinaria; por el plazo de un año contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza. Siendo este un beneficio que impulsa fomentar la atracción de capitales de inversión de esta rama, permitiéndoles facilidad de beneficios en materia tributaria.



Exoneración total del impuesto sobre la renta por un período de 10 años contados a partir de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía.

Exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación. De esta manera beneficiando a estas empresas a no pagar tributos en acciones de exportación de su producto.

Exoneración total de impuestos, derechos arancelarios y demás cargos aplicables a la importación y al consumo de fuel oil, gas butano, gas propano y bunker.

3.6. Procedimiento para su constitución

Claro esta, para que una empresa pueda operar en el país y gozar de los beneficios que la ley establece debe seguir un procedimiento para su constitución de conformidad con los regímenes que establece la ley y atendiendo a la actividad de la empresa. Para ello debe cumplir con los requisitos siguientes que se desarrollan en forma esquematizada, esto con fundamento en los Artículos 20 al 26 de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila.

Primero: presentar solicitud de calificación a la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía a la cual se le debe de adjuntar lo siguiente: a) Dicha solicitud debe ir acompañada de un informe técnico económico firmado por el representante legal o propietario de la empresa



Así también presentar, b) Fotocopia legalizada del testimonio, debidamente registrado, de la escritura pública de constitución de sociedad y sus modificaciones si las hubiere; c) Fotocopia legalizada del nombramiento del representante legal, inscrito en el Registro Mercantil, o fotocopia legalizada de la cédula de vecindad en caso de que sea una persona individual la propietaria de la empresa; d) Fotocopia de la constancia de inscripción al Registro Tributario Unificado del titular de la empresa; e) Fotocopia legalizada de la patente de comercio de la empresa; f) Instructivo elaborado por dicho departamento, el cual solicita información según sea la calificación de la empresa.

Segundo: obtener dictamen de la Dirección de Política Industrial en un plazo no mayor de treinta días.

Tercero: obtener resolución por parte del Ministerio de Economía sobre la calificación de la empresa en un plazo no mayor de quince días.

En este tipo de empresas la jornada de trabajo a que están sujetos los trabajadores comprende una jornada de trabajo ordinaria diurna la cual es no continua esto quiere decir que trabajan cuatro horas durante la mañana y cuatro horas durante la tarde haciendo un total de ocho horas, teniendo un tiempo para descanso el cual no es remunerado ya quedó expuesto en capítulos anteriores.

Lo anterior sólo queda en la ley porque en la realidad la jornada de trabajo de una persona que labora en una maquila comprende por ejemplo desde las siete horas hasta las catorce horas, estableciendo en algunas ocasiones en el propio contrato de trabajo



que el trabajador se obliga a realizar dos horas extraordinarias de trabajo de lunes a viernes, la cual debe ser remunerada como lo establece la ley.

Pero esta situación es la que desvirtúa la limitación a la jornada de trabajo en cuanto que se establece que el máximo para la jornada ordinaria diurna es de ocho horas diarias así como también la naturaleza de la jornada extraordinaria la cual sólo debería realizarse cuando así lo requiera el trabajo en algunas ocasiones, con el consentimiento del mismo trabajador además debe ser remunerada tal como lo establece la ley.

Es por ello la necesidad de que exista un control en cuanto a los límites de la jornada de trabajo a que esta sujeto un trabajador de maquila, y en el caso de que realicen jornada extraordinaria que esta sea remunerada en su totalidad porque de alguna manera representa económicamente para el trabajador un ingreso extra por el esfuerzo que tiene que realizar al extender más su jornada de trabajo.

Al respecto se establece que “La jornada de trabajo en las maquilas ordinariamente comprende ocho horas continuas de labores; sin embargo, se tiene conocimiento que en muchas maquilas los trabajadores se deben presentar quince minutos antes de que empiece la jornada que estipulen en la realidad los patronos; así es como ingresan a las seis horas con cuarenta y cinco minutos y salen hasta las diecinueve horas, calificando este horario como ordinario.”²⁹

²⁹ Montes Mendoza, Laura Consuelo. **Realidades de las fábricas de maquila ante la legislación y la justicia laboral guatemalteca.** Pág. 154.



En nuestro país dicha función le corresponde a la Inspección General de Trabajo la cual es dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual es una institución del Estado encargado de todos los asuntos en materia laboral y en pro de todas las relaciones obrero patronales tal como quedará expuesto en el siguiente apartado.

3.7. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En el primer capítulo de la presente investigación quedo expuesto la relación del derecho del trabajo con los derechos humanos claro esta que no sólo con esta rama se relaciona el derecho laboral, también se relaciona con el derecho administrativo, pues el derecho administrativo es el conjunto de principios, doctrinas, normas e instituciones de derecho público interno, que regula la organización y actividad de la administración pública, las relaciones que se dan entre la administración y los particulares, las relaciones interorgánicas, y el derecho laboral el conjunto de normas, principios, doctrina e instituciones que regulan las relaciones y conflictos que surjan entre patronos y trabajadores.

Por lo tanto el derecho laboral se relaciona con el derecho administrativo debido a que el Ministerio de Trabajo y Previsión como institución del Estado tiene a su cargo asuntos administrativos laborales por medio de sus dependencias, por ejemplo la obligación del patrono de presentar al departamento de Registro Laboral los contratos de trabajo que haya celebrado, esto es para poner en conocimiento de las relaciones laborales iniciadas.



Así mismo la inscripción de un sindicato, el cual debe realizarse ante la Dirección General de Trabajo quien autoriza su inscripción, previo al procedimiento establecido en la ley. Es por ello que el siguiente apartado lo dedicaré brevemente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.7.1. Reseña histórica

En relación a este tema se establece: “Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.”³⁰

La creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se relaciona con la organización estatal, en virtud que le corresponde al Estado la aplicación de la legislación a través de sus instituciones, es por ello que el Estado fue creando sus instituciones para llevar a cabo los planes de gobierno y velar por el cumplimiento de las leyes, surgió la necesidad de crear un ente encargado de los asuntos de trabajo.

³⁰ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 423.



Tomando como fuente lo establecido por Erick Leonardo Muñoz Ayala en su trabajo de tesis titulado La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para no autorizar contratos laborales en el extranjero, al trabajador que no garantice la debida prestación de alimentos. De lo cual se procede a exponer en forma concreta:

Como un antecedente administrativo en materia de trabajo se puede mencionar el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno el cual fue emitido y publicado el de 26 diciembre de 1944 y mediante el cual el gobierno se organiza en Secretarías siendo una de ellas la Secretaría de Gobernación Trabajo y Previsión Social.

Posteriormente con el decreto 47 de fecha 27 de diciembre de 1944 la Secretaría de Gobernación Trabajo y Previsión Social es la encargada del desarrollo, mejoramiento, *aplicación, estudio, dirección y despacho en materia de trabajo y previsión social; que* tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Como es de suponer la organización del Estado es cambiante depende de muchos factores como por ejemplo al gobierno en función o bien por las propias necesidades del Estado y es por ello que con el Decreto 93 del Congreso de la República, denominada Ley del Organismo Ejecutivo de fecha 27 de abril de 1945 el Estado se organiza mediante Ministerios, tal como se estructura en la actualidad, aunque bajo la denominación de Ministerio de Economía y Trabajo, como es evidente no existía hasta el momento una institución que se encargara solamente de los asuntos de trabajo sino que era una función compartida no existía independencia.



Siendo así que ni aún con la promulgación del primer Código de Trabajo el Decreto 330 que regula la organización administrativa dentro del mismo Código así como también crea a la Inspección General de Trabajo.

Es mediante el Decreto 1117 el cual entró en vigencia el 18 de octubre de 1956 que se establece el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social con el cual se conforma el ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo.

Pero es hasta con la emisión del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, actual Código de Trabajo que regula al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como la institución del Estado encargada de la dirección, estudio, y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social además de vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a trabajo y previsión social.

3.7.2. Estructura administrativa

Al referirnos a la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social solamente se enfocara el presente trabajo académico, a la dependencia que tiene como función principal la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones laborales en las empresas legalmente constituidas en el país lo cual incluye un control en el sector de las maquilas en las cuales muchos de los trabajadores le son violados son derechos mínimos entre los cuales se puede mencionar el derecho que tiene el trabajador a una jornada de trabajo que no exceda de los límites establecidos en la ley.



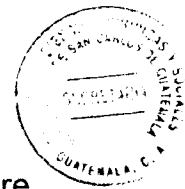
Esta institución siendo la Inspección General de Trabajo la cual se desarrollara a continuación.

3.7.3. La Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que coadyuva al mismo en el control y cumplimiento de las disposiciones en materia laboral en los centros de trabajo, para lograr la solución a los distintos problemas que puedan surgir entre patronos y trabajadores.

Entre las funciones que tiene la Inspección General de Trabajo están las siguientes, esto con fundamento en los Artículos 278 al 282 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

- a) **Función fiscalizadora:** la Inspección General de Trabajo en su función de fiscalizar le corresponde por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, velar porque patronos, trabajadores, y organizaciones sindicales cumplan y respeten, y cumplan las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro lo que permite que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenga un ente especializado en materia.
- b) **Función conciliatoria:** la función conciliatoria que tiene la Inspección General de Trabajo se refiere a la facultad que tienen los inspectores de trabajo o trabajadores sociales de llegar a arreglos directos y conciliatorios entre las partes es decir entre patronos y trabajadores.



Así también coadyuvar en la resolución de conflictos que surjan entre organizaciones patronales y organizaciones de trabajadores, según sea el caso, los cuales una vez suscritos tienen carácter de título ejecutivo. Esta función es importante ya que ayuda a descongestionar los órganos jurisdiccionales, ya que a través de acuerdos las partes desisten de iniciar acciones legales.

- c) Función asesora: tal como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 279 la Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio y la facultad de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del aquél, o bien las consultas que le hagan los patronos y los trabajadores o cualquier ente de derecho laboral.
- d) Función procesal: a través de esta función la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren trabajadores menores edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin recibir su indemnización respectiva, prestaciones o salarios caídos, y cuando se trata de proteger la maternidad de las trabajadoras.

3.7.4. Atribuciones de los Inspectores de Trabajo

Tanto los inspectores de trabajo como los trabajadores sociales y de conformidad con el Artículo 281 del Código de Trabajo les corresponden las siguientes facultades: a. Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza; b. Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago; d. Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que tiene el trabajador.



Así también: e. Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento; y f. Pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores.

Los inspectores o trabajadores sociales así como tienen facultades también tienen obligaciones entre las cuales están las siguientes: a) En caso de que haya resistencia injustificada deben dar cuenta al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda; b) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia; c) Exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales; d) Colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo; y e) Levantar acta cuando compruebe violaciones a las leyes y reglamentos de trabajo y prevenir al patrono o representante legal que se ajuste a derecho.

La Inspección General de Trabajo juega un papel muy importante pues a través de los inspectores de trabajo y trabajadores sociales pueden verificar de manera directa si los empleadores cumplen y respetan los derechos mínimos que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo a los trabajadores que ellos mismos contratan y que realizan el trabajo en tiempo, lugar y forma pactada.





CAPÍTULO IV

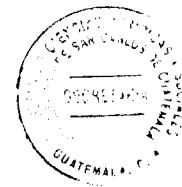
4. La jornada de trabajo extraordinaria en legislaciones latinoamericanas

Lo ideal sería comparar la jornada de trabajo extraordinaria con la legislación centroamericana y tener una referencia más cercana a Guatemala pero lamentablemente eso no es posible debido a que en países subdesarrollados como Guatemala y el resto de Centroamérica la maquila representa una fuente de trabajo e ingreso para dichas familias.

Es por ello el auge que tienen estas empresas en dichos países a diferencias de países desarrollados o si bien no lo son al menos si es evidente la protección que le brindan al trabajador al momento de regular y limitar la jornada de trabajo extraordinaria como se expondrá a continuación.

4.1. Legislación mexicana

En la legislación mexicana la jornada de trabajo ordinaria diurna comprende de ocho horas y la jornada extraordinaria la definen como aquella jornada que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea de nueve horas a la semana como máximo lo anterior según lo regulado en el Artículo 60, 61 y 66 de Ley Federal del Trabajo. De lo anterior se establece que este ordenamiento jurídico se establece una limitante como lo es el número de días que se pueden dar las horas extraordinarias.



4.2. La legislación de Bolivia

En la legislación de Bolivia específicamente en la Ley General del Trabajo, para extender la jornada de trabajo ordinaria en dos horas más debe ser solo en casos necesarios y bajo los siguientes requisitos: que sea por la naturaleza del trabajo que se ejecuta, o por la urgencia, y no se trate de caso fortuito o casos de fuerza mayor debe ser autorizado por la Inspección del Trabajo.

Además esta debe ser remunerada según el Artículo 55 de la Ley del Trabajo, con el 100% de recargo y en el caso de que el trabajo se realizara en jornada nocturna debe ser remunerado con el 25% al 50% de recargo.

4.3. La legislación de Chile

Según el Código del Trabajo en Chile las horas extraordinarias de trabajo se pactan voluntariamente por escrito, sin sobrepasar de dos horas al día en trabajos saludables y en casos calificados por la respectiva Inspección del Trabajo, esta debe ser remunerada con un recargo del cincuenta por ciento del respectivo salario.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se puede ver sólo algunos ejemplos de como si hay legislaciones que de alguna forma protegen más al trabajador en cuanto a limitar la jornada de trabajo ordinaria y la jornada de trabajo extraordinaria mejor que la legislación guatemalteca. Esto es que en algunos países se considera al periodo de descanso como un derecho que cuenta el trabajador.



Específicamente en el Código de Trabajo es permitido que el trabajador que realiza su trabajo en jornada ordinaria diurna puede extender su jornada en cuatro horas como máximo la cual constituye jornada extraordinaria y como ya quedó expuesto en capítulos anteriores debe ser remunerada con el cincuenta por ciento más de los salarios mínimos.

Este cincuenta por ciento que establece la ley es para que el empleador no someta al trabajador en forma continua a jornadas de trabajo extraordinarias pues representaría económicamente para él un alza en la mano de obra y para el trabajador extender aún más su jornada de trabajo, lastimosamente en la realidad como disuasivo no funciona porque el empleador necesita del trabajador más tiempo del establecido en su jornada de trabajo, que en el caso de las maquilas es para cumplir su producción en el menor tiempo posible en cuanto a entrega del producto terminado se refiere porque para su elaboración el trabajador debió realizar jornada extraordinaria sin tener otra opción y siendo su único motivo el recargo adicional que dicha jornada representa económicamente para el trabajador.

4.4. La practicidad de la jornada extraordinaria de trabajo en el sector privado

La jornada extraordinaria de trabajo debería ser eso, algo extraordinario o bien el trabajo que se realiza en algunas ocasiones por no decir en pocas ocasiones, no como se realiza en la práctica en el sector privado pues esta normalmente se realiza ya sea en una hora o bien dos horas al día si bien le va al trabajador porque en algunas ocasiones pueden ser más horas.



Como la misma ley permite hasta cuatro horas diarias, la cual forma parte de su horario de trabajo pues de esta forma el trabajador desde el principio sabe las condiciones que le impone el empleador y a las cuales se sujeta entre ellas el horario de trabajo, quedando sin opciones el trabajador ante la falta de empleo existente en nuestro país.

Existen múltiples factores que se deben mencionar y que son motivo por el cual el trabajador se ve obligado o en la necesidad de realizar jornada extraordinaria en forma continua, se procede a mencionar algunos aspectos que se dan en la práctica y los cuales podrán ser demostrados en la encuesta realizada a los mismos trabajadores de dicho sector más adelante.

4.4.1. Desconocimiento por parte de los trabajadores de los límites de cada jornada de trabajo establecidos en la ley

Siendo Guatemala un país que tiene altos índices de analfabetismo, como se puede pretender que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos establecidos en la ley siendo uno de ellos el derecho a una jornada ordinaria diurna, la cual no debe exceder de ocho horas al día y realizando jornada de trabajo extraordinaria hasta doce horas, si en algunos casos las personas que trabajan en una maquila no cuentan con los estudios suficientes que le permitan un trabajo con mejores condiciones y digno.

Así como tampoco un horario de trabajo que le permita seguir estudiando y adquiriendo conocimientos, claro esta, esto nunca va a pasar pues al empleador entre menos conocimiento tenga el trabajador en cuanto a sus derechos establecidos en la ley.



Mejor para él, pues de esta manera evita el enfrentamiento de los trabajadores y su oposición a las condiciones deplorables que éste le pueda ofrecer.

Aunque el trabajador conozca de los máximos para cada jornada de trabajo que establece la ley no marca ninguna diferencia porque igualmente se sujetan a las condiciones pactadas, a cambio de tener trabajo, y ello debido al desempleo que actualmente existe en nuestro país, tal como lo estableceré más adelante en la encuesta realizada a dicho sector.

4.4.2. Las represalias y arbitrariedades de parte del empleador

Se comenzara por establecer que el Código de Trabajo en su Artículo 10 prohíbe tomar cualquier clase de represalia contra los trabajadores con el propósito de impedirle parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, reglamentos o las demás leyes de trabajo y previsión social con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Lamentablemente la realidad es otra porque en una maquila si un trabajador no quiere o no puede quedarse en el centro de trabajo para realizar jornada extraordinaria corre el riesgo de que al día siguiente sea despedido por la simple negativa, sin importarle al empleador los motivos del trabajador o bien ser sujeto a constantes represalias y arbitrariedades de parte del patrono. Sabiendo que el trabajador puede ser sustituido en forma inmediata por otro que esté dispuesto.



Al respecto, una represalia se puede establecer como: “Es una venganza entre particulares o individual reparación del agravio por la víctima de la ofensa, ataque o perjuicio”.³¹ Es decir son las conductas que puede tener el patrono contra el trabajador por negarse éste último a realizar jornada extraordinaria estas conductas pueden consistir como anteriormente se expuso en el despido del trabajador o bien en descuento a su salario mínimo y e inclusive en negarle al trabajador a realizar jornada extraordinaria por el valor económico que esta representa para el trabajador y su familia.

Por arbitrariedad se entiende como “el acto, conducta, proceder contrario a lo justo, razonable o legal inspirado solo por la voluntad, el capricho o un propósito maligno”.³² En este caso el patrono toma ciertas actitudes que van en contra de de la moral, el ánimo o las buenas costumbres del trabajador, las cuales pueden llevar incluso hasta el despido indirecto, por ejemplo no pagarle el salario completo, trasladarlo a un puesto inferior y con menor sueldo, ser sujeto a malos tratos por parte de empleador los cuales pueden ser físicos y hasta psicológicos, todo esto con el motivo de que el trabajador renuncie y evitarse el despido injustificado y con ello el pago a su respectiva indemnización.

Al respecto se puede establecer como ejemplo: “Lamentablemente se tiene conocimiento que existen patronos de maquilas que son totalmente inflexibles e imponen medidas rigurosas para que cumplan los reglamentos interiores (...)”³³

³¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 836.

³² **Ibid.** Pág. 94.

³³ Montes Mendoza. **Ob. Cit.** Pág. 157.

4.4.3. La falta de intervención por parte de la Inspección General de Trabajo en fiscalizar las condiciones de trabajo a que están sujetos los trabajadores en el sector privado

Como anteriormente se expuso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social representa la parte administrativa del derecho laboral a través de la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales para que realicen una efectiva fiscalización en los centros de trabajo específicamente en las maquilas para verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia laboral que en el presente caso es de verificar el cumplimiento de los máximos establecidos en la ley para cada jornada de trabajo y en caso de que la jornada de trabajo se extienda esta efectivamente sea pagada como le corresponde al trabajador.

4.4.4. Salarios insuficientes

Lastimosamente el salario mínimo vigente es insuficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, según estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística la canasta básica supera los ingresos de quienes devengan el salario mínimo además de ello en la encuesta Nacional de condiciones de vida realizado por el mismo Instituto registro que el 53.71% vive en extrema pobreza.

De acuerdo a lo antes expuesto el trabajador se ve en la necesidad de trabajar más horas y de esta manera obtener un ingreso extra que le permita mitigar sus necesidades básicas y las de su familia.



Es por ello la importancia que las horas de trabajo adicionales a su jornada de trabajo ordinaria le sean efectivamente pagadas, caso contrario no tendría sentido que el trabajador se someta a largas jornadas de trabajo y el patrono o empleador no realice la contraprestación respectiva es decir el pago de las horas en jornada extraordinaria, comúnmente conocidas por el trabajador como horas extras.

Al respecto Franco López citando a Pla Rodríguez define salario como: "(...) salario es el conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo."³⁴

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al salario en el Artículo 1, como: "(...) la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que puede evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

En términos más sencillos el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Es muy importante hacer distinción entre lo que es el salario y el salario mínimo pues este último es una medida protectora del salario que establece que todo trabajador no puede percibir una cantidad menor a la establecida por el Estado para satisfacer necesidades de orden material, moral y cultural de él y el de su familia.

³⁴ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 421.



El salario mínimo es fijado por medio de un Acuerdo Gubernativo que emite el Presidente de la República previo al procedimiento establecido en la ley. Dicho procedimiento establece que para fijar el salario mínimo se debe de tomar en cuenta el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, pero no sólo a favor de ellos sino que también se debe de tomar en cuenta las posibilidades patronales y las facilidades que éstos les brindan a sus trabajadores los cuales disminuyen el costo de vida de éstos últimos.

Mediante el Acuerdo Gubernativo Decreto número 259-12 se fija el salario mínimo para la actividad de maquila en ocho quetzales con veinte centavos la hora, en sesenta y cinco quetzales con sesenta y tres centavos diarios, y al mes en dos mil doscientos cuarenta y seis quetzales con veinticinco centavos incluyendo los doscientos cincuenta quetzales de bonificación anual para los trabajadores del sector privado.

Por mucho que se intente nivelar el salario mínimo con el costo de vida y de la canasta básica esta última supera siempre al salario mínimo que fija el Estado, y como consecuencia limita al trabajador a obtener un nivel de vida estable además de forzarlo indirectamente a realizar más horas de trabajo o bien buscar otra fuente de empleo y de esta forma cubrir las necesidades básicas.

Así mismo se establece que en muchos de los casos al terminar la jornada de trabajo se les avisa a los trabajadores por micrófono que tienen que quedarse hasta horas de la noche o la madrugada y siendo remunerados en una forma global.



4.5. La jornada de trabajo extraordinaria una violación a la jornada de trabajo ordinaria diurna en el sector privado

En los primeros capítulos de la presente investigación se determinó los fundamentos en que descansa la disminución de la jornada de trabajo así como los motivos del surgimiento de la limitación a las mismas. El principal fundamento en que descansa tal disminución es brindarle al trabajador un tiempo de descanso para la recuperación de su fuerza física y mental después de cumplir con su jornada de trabajo, y antes de iniciar otra jornada, pues al patrono más que a nadie le conviene que el trabajador se encuentre en perfectas condiciones para realizar su trabajo con eficiencia, es por ello la necesidad de que el trabajador se recupere físicamente.

Pero además, ese tiempo es para que el trabajador le dedique tiempo a su familia, al ocio, para crear, para superarse. Es por ello la importancia de que el trabajador realice una jornada de trabajo de ocho horas diarias como máximo y cuando así lo requiera el trabajo realizar jornada extraordinaria.

Lastimosamente en el sector privado específicamente en las maquilas eso es lo que menos importa, lo que si le importa al patrono es que la producción se termine en el menor tiempo posible para entregarlo al país que realizó la compra del producto ya elaborado, sin importarle al patrono las horas que tenga que realizar el trabajador para cumplir con dicha producción. Violando la parte patronal el derecho de descanso diario que debe de tener un trabajador para conservar su salud física y mental, la cual le permitirá al trabajador tener más años productivos.



En estos casos los trabajadores son sujetos a cumplir una jornada que en algunos centros de trabajo se extralimita a las doce horas diarias que establece el Código de Trabajo para la jornada extraordinaria.

La verdad es que aunque el trabajador realice jornada extraordinaria durante cuatro horas o menos, el patrono no incurre en violación alguna a la ley porque los límites están dentro de lo que permite la misma.

Es decir que la misma ley permite que el trabajador realice cuatro horas en jornada extraordinaria en el caso de la jornada ordinaria diurna.

Esas cuatro horas son un excedente a las ocho horas que ya realizó el trabajador en jornada ordinaria diurna y que completa las doce horas diarias que establece la ley como máximo tanto para la jornada ordinaria como para la jornada extraordinaria, por ejemplo al trabajador de maquila que se le fija la jornada ordinaria diurna discontinua de las siete horas a las doce horas y de las catorce horas a las dieciséis cumple con el requisito legal de las ocho horas pero en jornada extraordinaria de las dieciséis horas hasta la veinte horas, cumpliendo con el requisito de las cuatro horas como máximo en jornada extraordinaria.

Esto quiere decir que el trabajador esta sujeto a una jornada de trabajo de doce horas diarias, en contraposición a las ocho horas diarias en jornada diurna. Pero estos periodos largos de trabajo y constantes, atenta en contra del estado de salud mental y físico del trabajador.



Así mismo se establece que el trabajador de maquila no cuenta con el tiempo para recuperarse, descansar, para convivir con la familia, la sociedad, y sobre todo el tiempo para superarse académicamente, si su horario de trabajo es de siete horas hasta las veinte horas.

De acuerdo a lo anterior se puede determinar que existe un vacío legal porque no hay una norma que limite las horas máximas a la semana que el trabajador pueda realizar en jornada extraordinaria, y mejor aún que establezca expresamente que esta jornada no es obligatoria para el trabajador.

Pero no basta sólo con regularlo sino que también es necesario que sea del conocimiento de los trabajadores e inclusive del mismo patrono, para que no imponga de manera arbitraria al trabajador la realización de la misma, y del trabajador para que tenga conocimiento y quede en él la facultad de poder decidir si realiza o no la jornada extraordinaria. Además se debe de señalar que la realización de la jornada de trabajo extraordinaria en el sector privado no sólo se debe a los motivos antes expuestos, sino que también es consecuencia de la falta de políticas de estado en materia laboral que mejoren las condiciones en que el trabajador se obliga, o bien en la generación de empleos y sobre todo en la fijación de salarios que cubran en su totalidad las necesidades del trabajador y su familia de manera que le permita una vida digna.

Por política laboral se puede entender en su aspecto práctico o de arte, "(...) la concepción de planes y la aplicación de medidas por el Estado y otros organismos de eficacia pública que contribuyen a la eliminación o alivio de antagonismos o conflictos



derivados de las relaciones de trabajo, dignifican su prestación, cooperan a la mejor remuneración de los trabajadores, se preocupan de su seguridad y eventual rehabilitación y tienden a asegurarles al que trabaja y a los suyos la continuidad de subsistencia ante adversidades imprevistas a las normas en el desarrollo de la existencia humana y de la vida social.”³⁵

La falta de capacidad del Estado en crear fuentes de empleo también es un motivo por el cual los trabajadores se ven en la necesidad de tener que realizar su trabajo en *condiciones deplorables, ser sujetos a jornadas de trabajo que rebasan los límites establecidos en la ley, así como también a recibir un salario por debajo del salario mínimo, todo con esto con el fin de conservar sus empleos y ante la demanda de mano de obra y la poca o escasa oferta de empleo existente en nuestro país, todo ello genera una sumisión por parte del trabajador frente al patrono, este último quien genera la fuente de empleo y representa la clase capitalista.*

Es importante que el Estado a través de sus instituciones ejerzan un control en dicho sector para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales que tiendan a proteger a los trabajadores en sus derechos y a no ser objeto de violaciones, ni de arbitrariedades y represalias en el centro de trabajo en caso de exista negativa por parte de trabajador en realizar jornada extraordinaria.

En Guatemala la maquila es fuente de empleo para muchas personas y familias debido a que para trabajar en dicha empresa no es necesario tener algún nivel académico,

³⁵ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 587.



pero si la destreza y el conocimiento necesario que requiere el trabajo en lo que se refiere al proceso de producción y confección de ropa en el caso de las maquilas textiles, y teniendo nuestro país un alto índice de analfabetismo, es por eso que emplea a una gran parte de la población, misma que por tener pocos estudios académicos en muchos casos desconocen sus derechos laborales.

De lo cual se puede inferir que Guatemala no se encuentra tan lejos de aquellas épocas en donde no existía un derecho laboral propiamente dicho, en donde los trabajadores eran sujetos a largas jornadas de trabajo, y sometido a las condiciones del empleador, en donde el trabajador no tiene ni voz ni voto, sino que solamente se adhiere a las condiciones del patrono.

Ejemplo de ello es la imposición por parte del patrono de la jornada de trabajo extraordinaria al trabajador, que inclusive en algunos casos queda estipulado en el contrato de trabajo, aunque en estos casos representa una ventaja para el trabajador debido a que en caso de que exista conflicto entre ambos una de las cosas que tiene que probar el trabajador son las ventajas económicas y que efectivamente realizó jornada extraordinaria. Pero no deja de ser una prueba de que efectivamente el trabajador indirectamente esta obligado a realizarla en virtud de firmar el contrato de trabajo, el cual es elaborado por la parte patronal.

Al respecto el contrato de trabajo se define como "aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por la cual una de las partes el patrono, empresario o empleador da remuneración o recompensa a



cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada trabajador.”³⁶

Al analizar la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g) se establece que es un derecho social mínimo y fundamenta la legislación del trabajo la jornada de trabajo ordinaria diurna la cual no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro a la semana y de cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

Guatemala es uno de los países que a nivel internacional ha ratificado diversos Convenios en materia laboral pero como siempre hay una excepción a la regla el Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo el cual reduce la jornada de trabajo ordinaria diurna a cuarenta horas a la semana, aún no lo ratifica, esto significa que la lucha por limitar la jornada de trabajo aún no termina.

Es importante establecer que al trabajador la reducción de la jornada de trabajo diurna a cuarenta horas semanales no le conviene, pues en Guatemala a menos horas de trabajo menos salario percibe el trabajador y el aumento de la canasta básica continua, esto si sería perjudicial para el trabajador, distinto fuera si a menos horas de trabajo el trabajador percibiera un salario por arriba del mínimo lo cual constituye una utopía. Pero se debe recordar que otro de los motivos de la limitación a la jornada de trabajo es proteger al trabajador frente patrono y en base al principio de tutelaridad el cual consiste en compensar la desigualdad económica.

³⁶ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 140.



Así mismo que se le brinde protección jurídica preferente al trabajador, en este caso si valdría la pena la ratificación del convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo.

4.6. Ventajas que representa para el trabajador la realización de la jornada de trabajo extraordinaria

Las ventajas que representa la realización de la jornada de trabajo extraordinaria para el trabajador giran en torno al valor económico de la misma o bien por la necesidad del trabajador de obtener un ingreso que le permita una calidad de vida a él y su familia.

Entre las que se puede mencionar:

- Una de las principales ventajas que tiene el trabajador al momento de realizar jornada extraordinaria es el valor económico que esta representa, esto quiere decir que el trabajador al momento de hacerle efectivo el pago del salario recibirá un salario por arriba del salario mínimo;
- Otra de las ventajas que tiene el trabajador es que si no se niega a realizar jornada extraordinaria conserva su trabajo y económicamente la fuente de ingreso para cubrir sus necesidades;
- Si la jornada extraordinaria se establece en el mismo contrato beneficia al trabajador pues este le serviría de prueba en juicio debido a que si hay algo que le corresponde probar al trabajador en juicio es precisamente la jornada extraordinaria además de las ventajas económicas y con lo cual aumentaría el pago de lo que le corresponde a su indemnización, esto es el caso de despido injustificado.



3.8. Desventajas que representa para el trabajador la realización de la jornada de trabajo extraordinaria

En contraposición a las ventajas que representa para el trabajador realizar jornada extraordinaria, los motivos que no favorecen al trabajador realizar jornada extraordinaria tienden a protegerlo no sólo como trabajador sino como persona, entre los cuales se puede mencionar las siguientes:

- Una de las desventajas que representa para el trabajador realizar jornada extraordinaria es el cansancio físico y mental, pues evidentemente no es lo mismo trabajar ocho horas diarias que doce horas diarias;
- Poco rendimiento por parte del trabajador en la realización de la producción, debido al esfuerzo constante a que se encuentra sometido, desventaja que no sólo afecta al trabajador sino que también al patrono pues esto significaría una baja en la producción;
- Además lo que representa la jornada extraordinaria de trabajo es la limitada convivencia del trabajador con su familia, con la sociedad, todo ello derivado de la hora en trabajo y llega a su hogar cuando realiza jornada extraordinaria, porque esto implica que su horario de trabajo se extiende, lo que repercute que el trabajador no pueda realizarse familiarmente ni socialmente, ya que por el poco tiempo que cuenta libre, este lo utiliza solo para descansar y no para relacionarse;
- Otra desventaja que representa la jornada extraordinaria de trabajo es el escaso tiempo que tiene el trabajador que desea superarse académicamente si al realizar jornada extraordinaria el trabajador sale del centro de trabajo en los peores de los



casos a las veinte horas y sábados a las doce horas, no tiene la posibilidad de inscribirse en algún curso, una carrera técnica o bien seguir los estudios superiores y de esta forma conseguir un mejor empleo.

- Como se expuso en capítulos anteriores la jornada de trabajo es remunerada con el cincuenta por ciento más del salario mínimo o ya pactado y esto motivaría al trabajador en realizar jornada de trabajo extraordinaria sin importarle violar los límites establecidos en la ley y que tienen por objeto proteger al trabajador.



CONCLUSIONES

1. En Guatemala los límites establecidos en la ley para cada jornada de trabajo no son respetados, debido a que el patrono le impone a los trabajadores la realización de la jornada extraordinaria de trabajo siendo éstos objeto de represalias ante la negativa de realizar dicha jornada.
2. El Gobierno de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no realiza estudios constantes sobre las condiciones en que los trabajadores se obligan a prestar su trabajo a favor del patrono, así como la falta de una eficiente y eficaz fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo en las empresas *del sector privado específicamente en las maquilas y verificar de manera directa* tales violaciones.
3. La falta de políticas de Estado emitidas por los órganos administrativos competentes en materia laboral son muy escasas y no son exteriorizadas a la clase trabajadora teniendo como consecuencia que el patrono imponga las condiciones de trabajo sin observar y respetar los derechos mínimos del trabajador.
4. La legislación guatemalteca permite que la jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta sean prolongadas a jornada extraordinaria, siendo la única limitante para esta jornada de trabajo no exceder de las doce horas diarias según cada jornada de trabajo ordinaria lo cual constituye una violación al derecho que tiene el trabajador de una jornada de trabajo diurna la cual no puede exceder de ocho horas al día.





RECOMENDACIONES

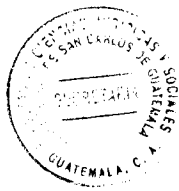
1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la colaboración de la Inspección General de Trabajo debe supervisar el cumplimiento de los derechos mínimos del trabajador sobre todo que se respeten las jornadas de trabajo para que los trabajadores no sean objeto de arbitrariedades y represalias por parte del patrono.
2. La Inspección General de Trabajo por medio de los inspectores de trabajo y trabajadores sociales deben realizar inspecciones periódicas sin previo aviso en las maquilas así como tener una comunicación directa con el trabajador de forma aislada a las instalaciones de trabajo y del mismo patrono para evitar arbitrariedades y represalias del mismo, y de esta forma brindarle al trabajador confianza en el trabajo que realiza la institución.
3. Implementación por parte del Estado de políticas en materia laboral que tiendan a proteger los derechos mínimos de los trabajadores, a crear fuentes de empleo y las que mejoren el salario que percibe el trabajador y le permita cubrir el valor de la canasta básica, vestuario, educación y recreación del trabajador y su familia además una verdadera fiscalización por parte de la Inspección General de Trabajo.
4. Por medio del Congreso de la República de Guatemala en su facultad de crear y reformar las leyes debe regular en la ley específicamente en el Código de Trabajo, que la jornada de trabajo extraordinaria se debe realizar solamente con la voluntad y consentimiento del trabajador y que no es obligatoria.





ANEXOS





BOLETA DE ENCUESTA

Universidad de San Carlos de Guatemala, USAC

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Rosa Yolanda Pirir Subuyuj

Encuesta establecida para obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, sobre la tesis intitulada **“La jornada de trabajo extraordinaria una violación al derecho de una jornada ordinaria diurna”**, por favor responda marcando una “X” dentro del paréntesis de la respuesta que considera correcta, muchas gracias

1. ¿Cuál es su jornada de trabajo en la maquila?

diurna () nocturna () Mixta ()

2. ¿Cuántas horas extras (jornada extraordinaria) realiza al día?

1 hora () 2 horas () 3 horas o más ()

3. ¿Cuántos días a la semana realiza horas extras (jornada extraordinaria)?

Un día () dos días () tres días o más ()

4. ¿Conoce usted el máximo de horas para cada jornada de trabajo que establece la ley?

Si () No ()

5. ¿Considera que los trabajadores de maquila en su mayoría son sujetos de arbitrariedades y represalias por parte del patrono por no realizar horas extras (jornada extraordinaria)?

Si () No () Desconoce ()

6. ¿Considera usted que las horas extras (jornada extraordinaria) son pagadas en su totalidad?

Si () No () *Desconoce ()*



7. ¿Identifica usted como una necesidad la intervención del Estado a través de la Inspección General de Trabajo para velar por el cumplimiento de los límites establecidos en la ley para cada jornada de trabajo?

Si () No () Desconoce ()

8. ¿Califica usted que uno de las principales causas que impiden al trabajador de negarse a realizar horas extras en una maquila es el temor a ser despedidos?

Si () No () Desconoce ()

9. ¿Considera usted que la situación económica hace necesario realizar horas extras (jornada extraordinaria)?

Si () No () Desconoce ()

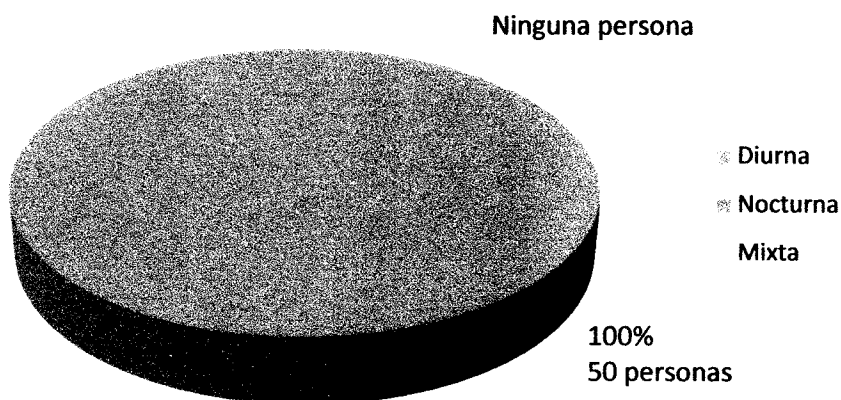
10. ¿Considera usted que la jornada de trabajo extraordinaria u horas extras deben ser mejor remuneradas?

Si () No () Desconoce ()

RESPUESTAS A LA ENCUESTA

PREGUNTA NÚMERO UNO: ¿Cuál es su jornada de trabajo en la maquila?

Jornada de trabajo en maquila



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala

ANÁLISIS: Un 100% de las personas encuestadas respondió que la jornada de trabajo en una maquila es diurna, con lo que se establece que deben de trabajar en una jornada de trabajo que no exceda de ocho horas diarias y ni de cuarenta y cuatro horas a la semana y de cuarenta ocho horas para efecto de pago, lo cual no se practica en dicho sector.



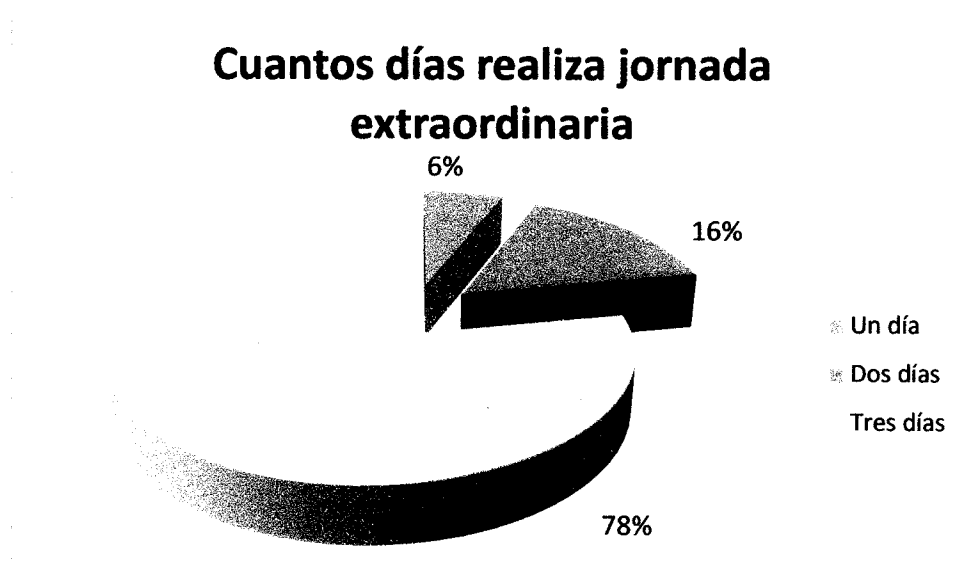
PREGUNTA NÚMERO DOS: ¿Cuántas horas extras (jornada extraordinaria) realiza al día?



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: De las 50 personas encuestadas 24 personas respondieron que realizan 3 o más horas al día en jornada extraordinaria lo que representa y demuestra que un 48% de las personas no trabajo en una jornada de ocho horas diarias como máximo establecido en la ley debido a la realización de la jornada extraordinaria mientras que 15 personas respondieron que realizan 2 horas al día en jornada extraordinaria lo que representa un 30% de las personas y 11 personas respondieron que realizan 1 hora al día en jornada extraordinaria lo que representa un 22% de las personas.

PREGUNTA NÚMERO TRES: ¿Cuántos días a la semana realiza horas extras (jornada extraordinaria)?



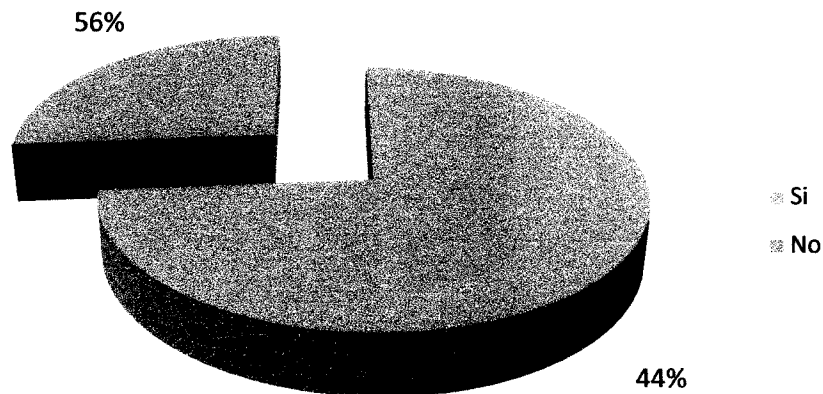
Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: De las 50 personas encuestadas 39 personas realizan tres o más días a la semana jornada extraordinaria lo cual representa que un 78% de los trabajadores en maquila realizan la jornada extraordinaria de trabajo en forma regular y no extraordinariamente como debería ser y ocho personas respondieron que realizan jornada extraordinaria dos días a la semana, constituyendo el 16% y 3 personas respondieron que realizan jornada extraordinaria un día a la semana representando el 6%.



PREGUNTA NÚMERO CUATRO: ¿Conoce usted el máximo de horas para cada jornada de trabajo que establece la ley?

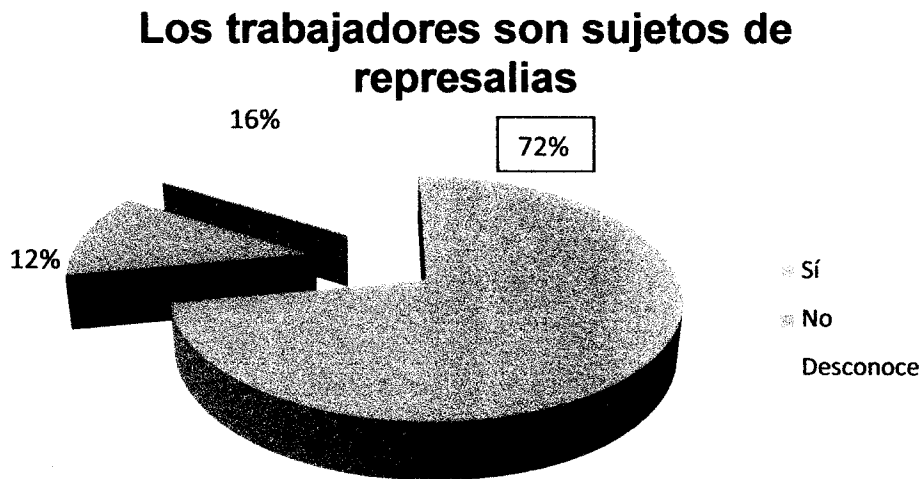
Conoce las horas de trabajo para cada jornada de trabajo



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: De las 50 personas encuestadas 28 personas respondieron que SI conocen representando un 56% lo que demuestra que si hay trabajadores que si conocen el limite para cada jornada de trabajo establecido en la ley así como el conocimiento de violación a su derecho de una jornada de trabajo diurna por la práctica continua en dicho sector de la jornada extraordinaria de trabajo y 22 personas respondieron que NO conocen representando un 44% y con lo cual existe un estrecha diferencia entre los que si conocen y los que no.

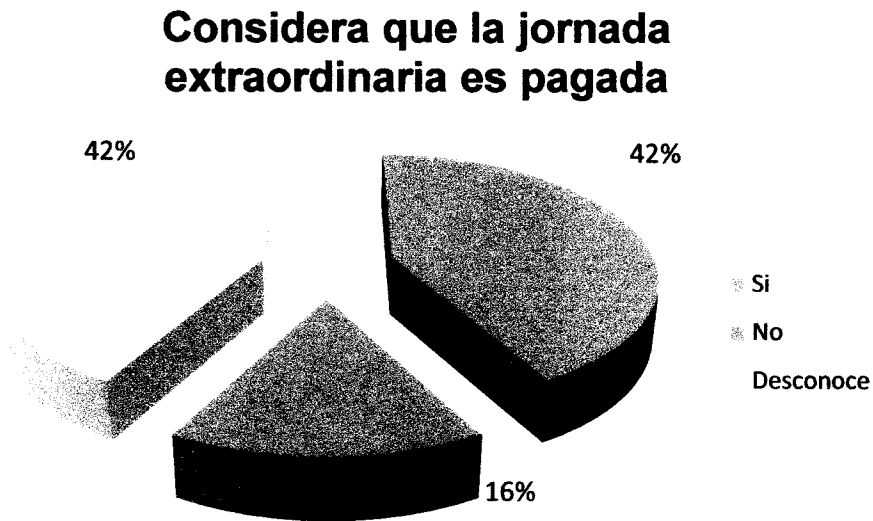
PREGUNTA NÚMERO CINCO: ¿Considera que los trabajadores de maquila en su mayoría son sujetos de arbitrariedades y represalias por parte del patrono por no realizar horas extras (jornada extraordinaria)?



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: De las 50 personas encuestadas 36 personas respondieron que Si lo que confirma la hipótesis planteada en la presente investigación ya que la mayoría de trabajadores son sujetos de arbitrariedades y represalias por parte del patrono, por el simple hecho de negarse a quedarse en el centro de trabajo a realizar jornada de trabajo extraordinaria lo que representa un 72% de las personas y 6 personas constituyendo un 12% respondieron que NO son sujetos a represalias lo que representa indiferencia y 8 personas constituyendo un 16% indicaron que desconocen el problema.

PREGUNTA NÚMERO SEIS: ¿Considera usted que las horas extras (jornada extraordinaria) son pagadas en su totalidad?

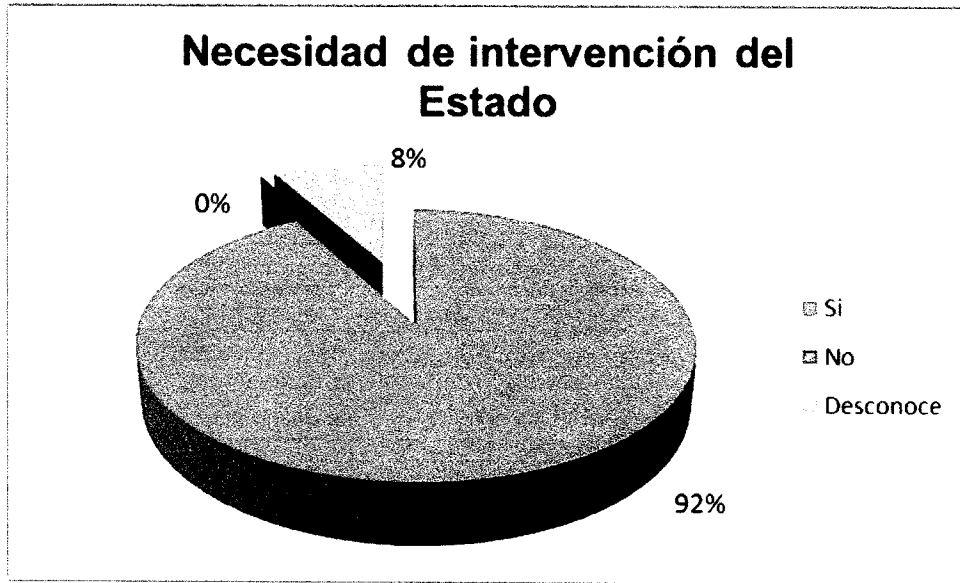


Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: En esta pregunta es interesante observar que de las 50 personas encuestadas 21 personas respondieron que SI representando un 42% y 21 personas respondieron que Desconocen si las horas en jornada extraordinaria son pagadas, y únicamente 8 personas respondieron que NO lo cual constituye un 16%.



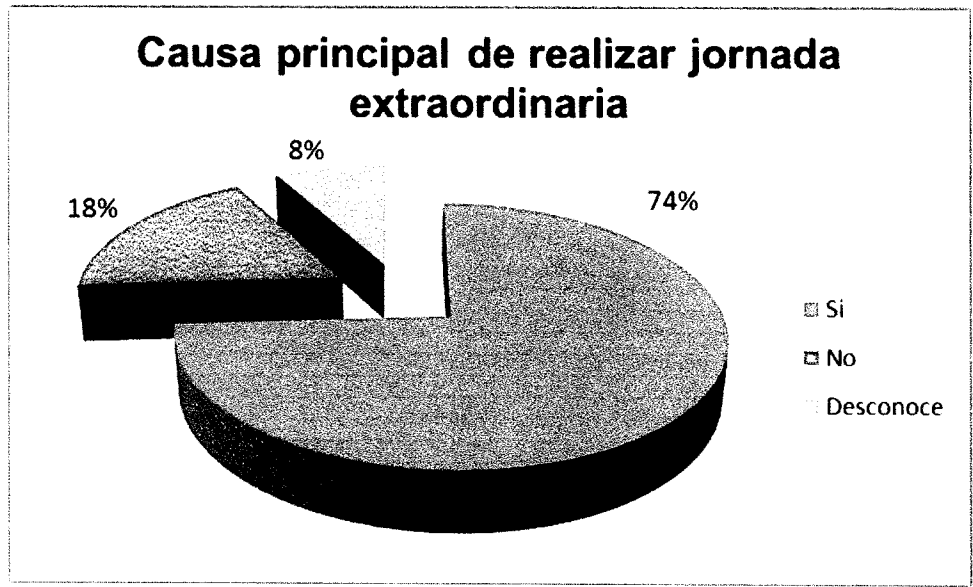
PREGUNTA NÚMERO SIETE: ¿Identifica usted como una necesidad la intervención del Estado a través de la Inspección General de Trabajo para velar por el cumplimiento de los límites establecidos en la ley para cada jornada de trabajo?



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: De las 50 personas encuestadas 46 personas respondieron que Si representando un 92% es decir que ven la necesidad de que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión y este por medio de la Inspección General de Trabajo implementen políticas que tiendan a velar por el cumplimiento de los máximos para cada jornada de trabajo establecidos en la ley, y 4 personas respondieron NO representado por un 8% mientras que un 0% desconoce del tema.

PREGUNTA NÚMERO OCHO: ¿Califica usted que una de las principales causas que impiden al trabajador de negarse a realizar jornada extraordinaria es el temor a ser despedidos?



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: Esta es la principal causa por la que los trabajadores no se niegan a realizar jornada de trabajo extraordinaria, el temor a ser despedidos por ello 37 personas respondieron que SI constituyendo un 74%, únicamente 9 personas respondieron que NO representando un 18% y 4 personas respondieron que desconocen lo cual representa un 8%.



PREGUNTA NÚMERO NUEVE: ¿Considera usted que la situación económica hace necesario realizar horas extras (jornada extraordinaria)?

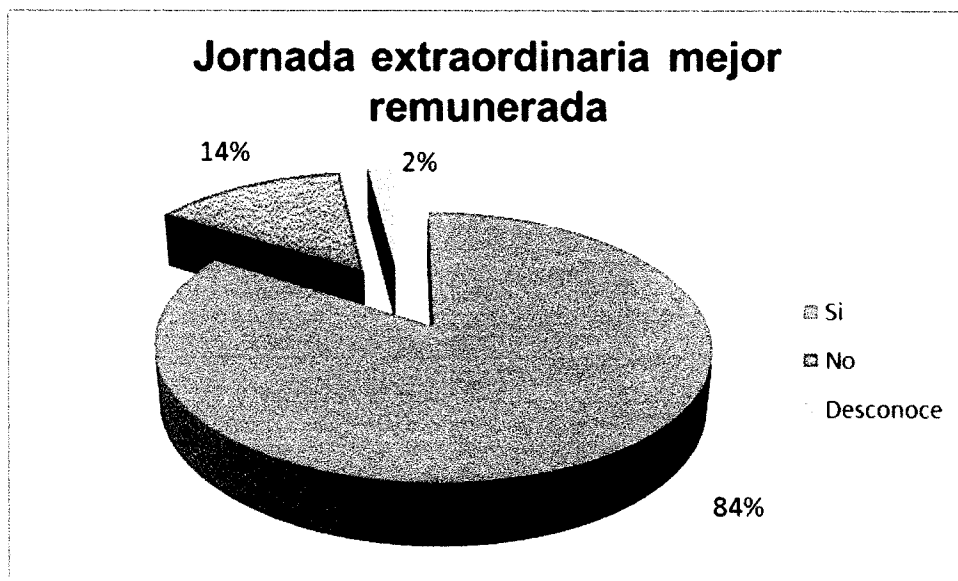


Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: Es evidente en esta pregunta la denominación del SI con un 94%, es decir 47 personas respondieron que es necesario realizar jornada extraordinaria por la situación económica que atraviesa el país, mientras que un 4% representado por dos personas indicaron que NO es necesario y una persona respondió que desconoce del tema constituyendo el 1%.



PREGUNTA NÚMERO DIEZ: ¿Considera usted que las horas extras (jornada de trabajo extraordinaria) deben ser mejor remuneradas?



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores del sector maquila en la zona seis del municipio de Mixco del departamento de Guatemala.

ANÁLISIS: De las 50 personas encuestadas 42 personas respondieron que SI representando un 84% considera que las horas en jornada extraordinaria deben ser mejor remuneradas y 7 personas respondieron que NO constituyendo un 7% y una persona respondió que desconoce representado por un 2%.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR CUEVAS, Magdalena. **Derechos humanos**. Guatemala: Ed. Asociados, S.A., 1999.
- AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael. **Compilación de lecturas para el curso métodos y técnicas de investigación**, 3ª. ed. Guatemala: Ed. Fenix asociación, 2007.
- ALVARADO CHAVARRÍA, Yeny Roxana. **Violaciones a los derechos humanos en la zona de la adyacencia entre Guatemala y Belice**. Tesis para optar el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogada y Notaria. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.
- Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales (AVANCSO). **El Significado de la maquila en Guatemala**. (Cuadernos de investigación No. 10). Guatemala, 1994.
- BUSTAMANTE DONAS, Javier. **La cuarta generación de derechos humanos en las redes digitales**. www.tendencias21.net/derecho/attachment/113651/. 10:45; 02/junio/14.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**, 2da. ed., corregida por Cabanellas de las Cuevas. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.
- CASTILLO, JACKELINNE. **Generan empleo, maquila impulsa economía**. Pág. 2. Metro Nuestro Diario (Guatemala). Año 16, No. 5,756 (Martes 2 de julio de 2013).
- CASTILLO, JACKELINNE. **Sueldos no alcanzan, familia de cinco personas necesitan más de cuatro mil quetzales**. Pág. 1 Metro Nuestro Diario (Guatemala). Año 16, No. 5,763 (Martes 9 de julio 2013).
- Centro para la Acción Legal en Derecho Humanos. **Manual para la aplicación de los mecanismos de defensa de los derechos humanos**. Guatemala: (s.e.) 2008.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2da. ed., México: Ed. Porrúa, S.A., 1988.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da.ed. Guatemala, Ed. Inversiones Educativas/IUS, 2007.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2007.



HERNÁNDEZ CASTRO, Emma Rubí. Los derechos humanos de cuarta generación en el contexto del ordenamiento jurídico guatemalteco. Tesis para optar el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogada y Notaria. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2012.

HERRERA RODRIGUEZ, Víctor Adolfo. Auditoria tributaria a una empresa maquiladora de textiles bajo el régimen de admisión temporal, Decreto 29-89, Ley de Fomento Y Desarrollo de la Actividad de Exportación y de Maquila. Tesis para optar el Título de Contador Público y Auditor, en el Grado Académico de Licenciado. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

MENDOZA G. Lissette Beatriz, MENDOZA ORANTES, Ricardo. Constitución explicada, 3ra.ed. Guatemala: (s.e.), 2010.

MONTES MENDOZA, Laura Consuelo. Realidad de las fábricas de maquilas ante la legislación y la justicia laboral Guatemalteca. Revista, justicia laboral. Año1, No. 1. Guatemala, Centroamérica, (enero-junio 2004).

MUÑOZ FERNANDEZ, Otto Gonzalo. Análisis histórico-jurídico de los derechos humanos en Guatemala. Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1997.

OCAMPO CARRIÓN, Ligia Marina. Jornadas de trabajo de los juzgados de paz de turno. Tesis para optar el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogada y Notaria. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, 2da. ed. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 2007.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española, 23º. ed.,** versión en línea, <http://rae.es/rae>, html, 2012.

RODRIGUEZ MARTINEZ, Jorge Mario. Los derechos humanos. Un acercamiento a su sentido igualitario. Asociación para el desarrollo de la esfera pública. Guatemala: (s.e.), 2003.

VAN DERAA.P. La maquiladora en Honduras, en género y gobernabilidad, un acercamiento a la realidad centroamericana, Ed. Codersa y Embajada Real de los Países Bajos, 2000.



LEGISLACIÓN:

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

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

Convenio 47. Organización Internacional de Trabajo, Reducción de la jornada de diurna de trabajo a cuarenta horas a la semana.

Convenio 95. Organización Internacional de Trabajo, Protección del salario.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 29-89, 1989.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 215-2012, 2012.

Acuerdo Gubernativo que Fija los Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, no Agrícolas de la Actividad Exportadora y de Maquila. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 359-2012, 2012.