

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

**TERGIVERSACION DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, AL COMPENSARLAS
CON DESCANDE EN TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO**



GUATEMALA, NOVIEMBRE 2015

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

**TERGIVERSACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, AL
COMPENSARLAS CON DESCANSO EN TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIGUEL ANGEL JOLÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2015

**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 III: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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 del Examen General Público).




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 09 de marzo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, CESAR AUGUSTO SAZO MARTINEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MIGUEL ANGEL JOLÓN, con carné 200515630,
 intitulado TERGIVERSACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, AL COMPENSARLA CON DESCANSO
EN TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 9 / 5 / 2015 f)

Asesor(a)

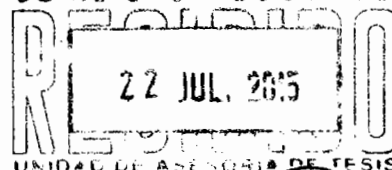




Lic. CESAR AUGUSTO SAZO MARTINEZ Abogado y Notario, Colegiado 10161
2da Avenida 9-59 Colonia Landívar zona 7, Ciudad Capital. Número telefónico 54117486

Guatemala, 22 de Julio de 2015

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora: _____
Firma: Damaris

Licenciado
Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Su Despacho.

Respetable Licenciado Bonerge Mejía:

En cumplimiento de la providencia emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta facultad en la que se me nombre como ASESOR de tesis del bachiller, MIGUEL ANGEL JOLÓN, quien se identifica con carné número 200515630. Le informo que he asesorado la tesis del bachiller Jolón, la cual se intitulaba: "TERGIVERSACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, AL COMPENSARLA CON DESCANSO EN TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO", el cual se modificó por: "TERGIVERSACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, AL COMPENSARLAS CON DESCANSO EN TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO", por lo que me complace informarle lo siguiente.

- Que luego de analizar el desarrollo del trabajo de tesis presentado por el bachiller Miguel Angel, he podido determinar que en la realización del mismo se ha hecho uso adecuado de los métodos de investigación de carácter científico, puesto que ha permitido descomponer cada una de las particularidades, para tener una visión amplia respecto de los datos suministrados y las diferentes instituciones estudiadas, en torno al tema de investigación.
- Respecto de la estructura formal de la tesis, esta fue realizada en una secuencia adecuada para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo, bibliográfico y analítico, sintético, en el desarrollo de la investigación.
- Durante el proceso de asesoría de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, necesarias para una mejor comprensión y presentación del tema investigado, las cuales fueron atendidas satisfactoriamente, por lo que establecidos para este tipo de trabajos.



- La conclusión discursiva fue emitida acorde al trabajo desarrollado, siendo redactada en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis, en congruencia con el tema investigando.
- Dentro del presente trabajo se utilizaron técnicas de investigación bibliográficas, las cuales fueron soportadas por una adecuada recolección de bibliografía, acorde al análisis de los principios, teorías y doctrinas que sustentan el tema de investigación.
- En tal sentido, el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida del espacio, conocimiento e investigación, ha estado apegado a las pretensiones de la sustentante, derivado que el material es considerablemente actualizado, razón por la cual con base al nombramiento que me ha sido delegado.

DICTAMINO

Procedente otorgar DICTAMEN FAVORABLE al presente trabajo de tesis, por los antecedentes enumerados y porque al haber analizado el contenido del mismo, constituye un aporte de carácter técnico y científico, que a su vez, se ajusta a los requerimientos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva relacionados con la adecuada utilización de una metodología y técnicas de investigación acordes al trabajo de investigación realizado. Asimismo, que en el proceso de revisión se ha cumplido con los requisitos establecidos de forma y de fondo que para el efecto exige el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y sociales y Examen General Público.

Finalmente, de forma expresa declaro que no tengo ningún parentesco dentro los grados de ley con el bachiller MIGUEL ANGEL JOLÓN.

Recomendando que se continúe con los trámites respectivos para su aprobación definitiva.

Sin otro particular, me despido deferentemente de usted atentamente:

Licenciado
Cesar Augusto Sazo Martínez
Abogado y Notario

Lic. Cesar Augusto Sazo Martínez
Abogado y Notario
Colegiado 10161



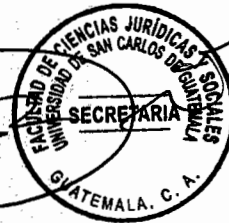
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MIGUEL ANGEL JOLÓN, titulado TERGIVERSACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, AL COMPENSARLAS CON DESCANSO EN TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO. 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:** Por permitirme la vida, ser mi guía para culminar mis estudios y lograr el éxito alcanzado.
- A MI MADRE:** Felipa Jolón, que desde muy pequeño me ha guiado dándome consejos y disciplina, creyendo en las cosas que podía lograr.
- A MI HERMANA:** Blanca Estela, mi segunda madre, por todo su amor y cariño; me cuidó como su hijo, gracias hermana te amo.
- A MI ESPOSA:** Que cada día me inspiró confianza para seguir adelante ante las adversidades y me levanto en los momentos difíciles.
- A MIS HIJOS:** Ángel Estuardo y Freddy Alexander, que son parte de mí y estuvieron siempre conmigo dándome su amor y cariño en cada paso que daba, los amo.
- A GIOVANNY VELAZQUEZ:** A pesar de ser un pequeño, me demostró su amor y cariño incondicional, te quiero.
- A MIS GRANDES AMIGOS:** Que estuvieron en cada momento apoyándome y dándome consuelo para seguir adelante especialmente a Carlos Velásquez que siempre me aconsejó, gracias por su valiosa amistad.



A LOS PROFESIONALES:

Lic. Marco Tulio López García, Lic. Herbert Estuardo Valverth Morales, Licda. Ada Sandoval, Lic. César Sazo Martínez, Licda. Milvia Sandoval, Juez Lic. Víctor Manuel Barrios y Barrios por su ejemplo, tenacidad, cariño y comprensión.

A MIS EX COMPAÑEROS:

Compañeras, controladores, gerente, catedráticos de Pollo Campero S.A, que me apoyaron durante mi estadía en esa gran Institución, para lograr mis objetivos en la Universidad, cuando necesitaba de ellos siempre estuvieron apoyándome.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A:

Todos aquellos catedráticos que me brindaron sus conocimientos y formaron mi carácter durante el tiempo de estudiante y a todas aquellas personas que me brindaron su amistad, cariño, apoyo moral, cuando lo necesitaba.



PRESENTACIÓN

El objeto de la presente investigación es dar a conocer la TERGIVERSACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, AL COMPENSARLA CON DESCANSO EN TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO, del cual algunas Empresas de Comida rápida realizan con el objeto de tener más ganancias y así no remunerar el esfuerzo extra que realiza los trabajadores al quedarse fuera de su turno normal, lo cual está establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 121.

La investigación se enfoca de manera cualitativa, por ser de características de una problemática eminentemente jurídica laboral, por la violación, de las garantías constitucionales y laborales. Y además por ser no solo en estas empresas sino hasta en ciertas entidades del gobiernos como lo es el Organismos Judicial; pero eso es solo un ejemplo, pues bien el tema que interesa se refiere a las empresas de comida rápida que cometen este tipo de atropellos negándoles a los trabajadores una ventaja económica; constituyendo un enfoque jurídico cognoscitivo relevante en dos ejes del derecho; en el derecho laboral objetivo, adjetivo y en el derecho de familia.

El aporte académico en la presente investigación es: proponer adicionar una literal o numeral y establecer en primer lugar; se le prohíba a estas empresas este tipo de pago, ampliar la interpretación al Artículo 121 del Código de Trabajo para que el patrono no tergiverse este artículo, y así garantizar el derecho que tiene el trabajador que se le retribuya con dinero las horas trabajadas y no compensarlas con tiempo de descanso. La investigación se ha realizado durante el periodo 2014 – 2015.



HIPÓTESIS

El presente trabajo de investigación precisa demostrar, la tergiversación del pago de horas extraordinarias al compensarla con descanso en tiempo efectivo de trabajo. Este tipo de problemas se da en la República de Guatemala y específicamente en el municipio de Guatemala del Departamento de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Consecuentemente del análisis, se comprueba afirmativamente la hipótesis planteada sobre, la tergiversación del pago de horas extras ordinarias, al compensarla con descanso en tiempo efectivo de trabajo, en virtud que muchos restaurantes de comida rápida no aplican conscientemente el pago de horas extra ordinarias hacia el trabajador que lo afecta grandemente como física mente y económicamente .En el municipio de Guatemala del Departamento de Guatemala, hay un sin número de empresas que deforma ese tipo de remuneración, y los trabajadores están sujeto a estos por miedo a perder su empleo, pero se comprobó que hay una ley que los protege tanto constitucionales como convenios internacionales.

Para la presente investigación se hizo necesario, el análisis de documentos, legislación, jurisprudencia y la utilización de los métodos de investigación. Se utilizó el método analítico jurídico; para investigar las leyes que se relacionan con esta problemática, sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

Se utilizó el método de la entrevista: para tener datos objetivos en la población cuales fueron los motivos de la problemática y de qué manera fue desarrollándose dentro el área laboral y la consecuencia al no recibir esa remuneración que le pertenece la clase obrera. Con el objeto primordial de comprobar objetivamente, las afirmaciones de que el derecho laboral establece esa remuneración y la misma constitución lo origina.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Historia del derecho laboral.....	2
1.2.1 Objeto del derecho laboral.....	5
1.2.2 Finalidad del derecho laboral.....	6
1.3 Clases de trabajo	6
1.3.1 El trabajo por cuenta propia.....	6
1.3.2 El trabajo por cuenta ajena.....	7
1.4 Sujetos del derecho laboral.....	7
1.4.1 Sujetos principales.....	7
1.4.2 Sujetos auxiliares.....	8
1.5 Contrato de trabajo.....	10
1.5.1 El contrato individual de trabajo.....	11
1.5.2 El contrato colectivo de trabajo.....	13
1.6 Formalidades del contrato de trabajo.....	14
1.7 Terminación de los contratos de trabajo.....	15
1.7.1 Clases de terminación de los contratos de trabajo.....	16



CAPÍTULO II

	Pág.
2. Política laboral.....	23
2.1 Fenómeno del desempleo.....	25
2.2 Causas por las que surge el desempleo.....	27
2.2.1 Causas socioeconómicas.....	28
2.2.2 Causas políticas.....	29
2.2.3 Causas derivadas del bajo nivel académico.....	30
2.2.4 Falta de interés del Estado y Sector privado de generar empleos.....	31
2.3 La política laboral de cara a la globalización.....	32
2.4 Políticas públicas en materia laboral.....	35
2.5 Instituciones que trabajan a favor de los trabajadores.....	37
2.5.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	37
2.5.2 Inspección General de Trabajo	40
2.5.3 Tribunales de Trabajo y Previsión Social.....	41
2.5.4 Organización Internacional de Trabajo.....	42
2.5.4.1 Convenios internacionales ratificados por Guatemala.....	43

CAPÍTULO III

3. El salario.....	49
3.1 Protección jurídica del salario	50



	Pág.
3.2 Principios del salario.....	52
3.2.1 Principio de todo salario debe ser equitativamente remunerado.....	52
3.2.2 Principio de igualdad salarial.....	53
3.2.3 Principio de forma de pago.....	53
3.2.4 Principio de inembargabilidad del salario.....	54
3.3 Efectos socioeconómicos positivos del salario.....	56
3.4 Efectos socioeconómicos negativos del salario.....	57
3.5 Sistemas de cálculo del salario.....	58
3.5.1 Por unidad de tiempo.....	58
3.5.2 Por unidad de obra.....	59
3.5.3 Por participación de las utilidades.....	59
3.6 Clases de salario.....	59
3.6.1 Salario mínimo.....	60
3.6.2 Salario superado.....	63
3.6.3 Salario digno.....	63
3.7 Ventajas económicas.....	64
3.8 Trabajo sin derecho a una remuneración.....	64
3.9 Violaciones al salario.....	65
 CAPÍTULO IV 	
4. Jornadas de Trabajo.....	67
4.1 Clases de jornada de trabajo.....	67



	Pág.
4.1.1 Jornada Ordinaria.....	68
4.1.2 Jornada de trabajo extraordinario.....	70
4.1.3 Jornadas de trabajos especiales.....	71
4.2 Tipos de Jornada de trabajo.....	72
4.2.1 Jornada de trabajo continua.....	72
4.2.2 Jornada de trabajo dividida en periodos.....	73
4.2.3 Sujetos no subordinados a la Jornada de trabajo.....	73
4.3 Descansos remuneradores de los trabajadores.....	74
4.3.1 Un día de descanso semanal.....	75
4.3.2 Días de asueto.....	75
4.3.3 Vacaciones anuales.....	76

CAPÍTULO V

5. Tergiversación del pago de horas extraordinarias al compensarla con descanso en tiempo efectivo de trabajo.....	79
5.1 Creación de la oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias.....	83
5.2 Cuál es el fin de crear la oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias.....	83
5.3 La importancia de la creación de una oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias.....	84



Pág.

5.4 Principios sobre los cuales deberá basarse la oficina de requerimiento de pago de horas extraordinarias.....	85
5.5 Características.....	85
5.6 Objeto.....	85
5.7 Facultades.....	86
5.8 Atribuciones.....	86
5.9 Instituciones involucradas.....	87
5.9.1 Esfuerzos conjuntos.....	88
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación ha tenido por objeto estudiar y analizar la tergiversación de pago de horas extras, al compensarla con descanso en tiempo efectivo de trabajo. Con el objeto de que las empresas de comida rápida no sigan implementando esta modalidad que vulnera el derecho de los trabajadores de percibir una remuneración en efectivo por las horas extras que han laborado disfrazando este derecho al darles un día de descanso en el cual tienen que laborar. En ese orden de ideas debe tomarse también en cuenta los perjuicios que causa al trabajador al no pagarle esas horas extras de esfuerzo laboral que deben traducirse y deben ser pagadas por lo menos con un 50 por ciento más de la hora ordinaria de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes, en virtud que no se ha determinado esta situación creyendo los trabajadores que es legal sin saber que se están violando sus derechos laborales.

El sustentante pretende con el presente trabajo de investigación crear conciencia en el sector empresarial que utilizan esta figura laboral con el fin de apoyar a los trabajadores de las empresas de comida rápida que operan en el país, para que detengan esta modalidad que emplean en los contratos de trabajo y que sirva como un precedente de ayuda y orientación para todos los trabajadores que laboran en este sector y que pueda ser utilizado como un instrumento para el enriquecimiento de conocimientos legales. En estas industrias por la gran carga laboral que se da y por no



querer pagar las horas extras de la forma que establece la ley sacan el mejor provecho de sus trabajadores al exigirles la realización de horas extras que conlleva en un gran esfuerzo para el trabajador que después de haber cumplido con su jornada ordinaria laboral tiene que seguir trabajando fuera de la misma no valorándose de la forma correcta ese esfuerzo.

El objetivo general de la presente investigación fue establecer si en todas las empresas de comida rápida se tergiversan estos derechos de los trabajadores o si es opcional, pudiendo el trabajador elegir si se le pagan sus horas extras o ese pago se compensa con descanso de tiempo efectivo de trabajo. La hipótesis que determinó que en Guatemala se tergiversan los derechos de los trabajadores en el pago de horas extras al compensarse con descanso en tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser el pago de horas extras un aliciente para el trabajador que venga a constituirse en una solución a su apretado presupuesto familiar.

La presente investigación está formada por cinco capítulos los cuales están titulados de la siguiente manera: primer capítulo el trabajo, el segundo capítulo la política laboral, tercer capítulo el salario, cuarto capítulo jornadas de trabajo y el quinto capítulo Tergiversación del pago de las horas extraordinarias al compensarlas con descanso en tiempo efectivo de trabajo.

Se utilizó el método deductivo, y como técnicas de investigación bibliográfica, la entrevista con el fin de enriquecer su contenido. Se espera que el contenido de del presente trabajo se constituya en un aporte para la clase trabajadora en el sector de comida rápida .



CAPÍTULO I

1 El trabajo

1.1 Antecedentes históricos

El trabajo es un fenómeno mundial realizado por seres humanos y está presente en todas las épocas de la historia y en cualquier lugar del mundo, ha sido una actividad económica que se ha incrementado día a día, que inicia con el objetivo de cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, en épocas pasadas la remuneración laboral se realizaba a través del trueque en virtud que no existía el dinero y por ello se ponían de acuerdo los trabajadores para intercambiar sus productos por otros y de esa manera abastecerse de diferentes productos, desde tiempos muy antiguos el hombre ha estado integrado a una actividad laboral que ha servido de base para su desarrollo y ello da origen al trabajo como una potencia que ayuda a las personas a buscar una forma de vida, para participar en la actividad económica con el fin constante de obtener mejores oportunidades laborales y de esa manera contribuir a la economía familiar.

Los trabajadores siempre han sido calificados y aceptados dependiendo de las cualidades que poseían y otros por carecer de ellas eran sometidos a un régimen de esclavitud esto se daba simplemente por discriminación ya que dependiendo de sus características de esa manera le asignaban el trabajo que tenían que desempeñar y de la misma forma la remuneración que iban a percibir; provocando que más tarde se



convierta en una contraprestación con características de oferta laboral, demanda y mano de obra siendo estas características las que ayudan a que surja el derecho laboral.

1.2 Historia del derecho laboral

“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. Es claro que en la primera etapa no podemos hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar; por lo tanto, en la época que podemos identificar como “prehistoria laboral” no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las



regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de menos categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos en principio, un acto de libre voluntad entre las partes.”¹

Se hace necesario señalar que el derecho laboral ha surgido como una forma de proteger al trabajador de los abusos físicos y salariales a los cuales era sometido por parte del patrono y para brindarle una protección preferente frente a este, se puede ver como el derecho laboral ha ido evolucionando con el fin que el trabajador por su necesidad no sea sometido a la esclavitud sino al contrario cuente con derechos que lo respalden y no se encuentre en una desventaja laboral. A través del tiempo son diversas situaciones que han motivado al hombre que presta su fuerza laboral no lo hace un objeto de trabajo sino un sujeto del trabajo con todo el derecho a percibir una remuneración de acuerdo a sus capacidades y condiciones a menudo que muchas personas consideran que la retribución que recibían no compensaba el

¹Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 45 y 46.



desenvolvimiento de su fuerza laboral y venía a ser una desmotivación de considerar que el patrono no valoraba sus fuerzas ni sus capacidades, elegían el trabajo por su propia cuenta para no sentirse explotados buscando mejores oportunidades; caso contrario de otros que por sus necesidades y condiciones eran sometidos al trabajo mal remunerado cayendo en el conformismo laboral.

El derecho laboral puede ser definido como una rama del derecho que a través de la historia ha analizado principios, características, normas, instituciones, postulados y la doctrina que buscan la armonía en la relación entre el patrono y el trabajador en virtud de sus derechos y obligaciones, remuneración convenida, y las instituciones para la resolución de sus conflictos. Este acontecimiento social como lo es el derecho laboral a contribuido a que el ser humano migre a civilizaciones desarrolladas quienes son los prototipos modelos de los cuales se espera las mejores oportunidades laborales dignamente remuneradas y es por ello que hoy en día los países desarrollados cuentan con un mayor número de migrantes que se integran a la actividad laboral buscando las oportunidades que no encontraron en su país de origen, esto lo consideran una solución inmediata a su problema económico pero cayendo en lo mismo puesto que si en su país de origen no contaban con la protección del derecho laboral en su condición de migrante se aleja más la posibilidad de protección laboral. La fuerza de trabajo prestada en otro país implica un desgaste tanto físico como emocional alejándolo de su familia, cultura y país; Considerando que es el precio que se debe pagar por obtener una mejor condición económica.



La migración laboral cada vez va en aumento, en las nuevas generaciones en virtud que en sus comunidades de origen lo toman en consideración como un factor principal de superación laboral.

1.2.1 Objeto del derecho laboral

El objeto del derecho laboral normaliza los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos, regula todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros y los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Méndez Salazar expresa que: “El objeto del derecho del trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes”, “en la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso por el desarrollo”.

1.2.2 Finalidad del derecho laboral

El fin primordial del derecho laboral es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores guardando la avenencia en las relaciones entre trabajadores y empleadores. En la actualidad no existe una política laboral que fomente fuentes de empleo, certeza jurídica y estabilidad laboral, lo que beneficia el desempleo y subempleo. Lamentablemente los patronos no cumplen con sus obligaciones utilizando la ley laboral en perjuicio de los trabajadores violando todo derecho que le asiste.

1.3 Clases de trabajo

Las clases de trabajo existen en la historia del derecho laboral es dependiendo cual sea el fin del trabajador y estas se clasifican en:

1.3.1 El trabajo por cuenta propia

En el trabajo por cuenta propia el trabajador realiza su labor sin estar subordinado a las órdenes de un patrono, utilizando sus propias herramientas, teniendo como remuneración el fruto de su trabajo.

1.3.2 El trabajo por cuenta ajena

El trabajo por cuenta ajena es otra clase de trabajo que ha existido en la cual existe una relación de dependencia y de subordinación en donde el trabajador debe estar al servicio del patrono cumpliendo con las obligaciones que le sean impuestas tanto materiales como intelectuales, utilizando las herramientas que le brinda el patrono a cambio de una remuneración a la que hayan convenido. El trabajo por cuenta ajena tiene dos clasificaciones las cuales son: la remunerada en la cual el trabajador realiza la actividad quele sea impuesta a cambio de una remuneración, caso contrario a la no remunerada en la cual el objetivo es realizar una actividad laboral ad honorem ya que su intención es trabajar para contribuir a programas de caridad.

1.4 Sujetos del derecho laboral

Los sujetos del derecho laboral son las personas que intervienen en la relación de trabajo, las cuales se condicionan a cumplir derechos y obligaciones, entre ellos encontramos:

1.4.1 Sujetos principales

Entre estos sujetos se encuentran al patrono y al trabajador en virtud que ellos forman el vínculo económico jurídico laboral.

-Patrono

El patrono puede ser definido como una persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores para que realicen una actividad obligándose a través de un contrato.

-Trabajador

Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros a un patrono por medio de una relación de trabajo a cambio de una remuneración previamente convenida.

1.4.2 Sujetos auxiliares

Los sujetos auxiliares de una relación laboral son personas que desempeñan un cargo de representación, dirección o de confianza, obligando directamente al patrono, caso contrario a los intermediarios quienes son personas individuales que contratan en nombre propio los servicios de uno o varios trabajadores para que ejecuten un trabajo en beneficio de un patrono al que está obligado el intermediario. Entre los cargos de los sujetos auxiliares encontramos los siguientes:



-Cargos de representación

Los representantes del patrono son aquellas personas individuales que ejercen funciones en nombre del patrono, a través de las cuales manifiestan la voluntad del mismo y se encuentran ligados a través de una relación de trabajo, ocupando cargos de alta jerarquía en la delegación de sus funciones.

-Cargos de dirección

Los cargos de dirección son desempeñados por los directores quienes son personas individuales cuyo cometido es dictar resoluciones que obligan a todos los trabajadores subordinados por él, dentro de una oficina, empresa o departamento; con el fin de conducir de la mejor manera un centro de trabajo.

-Cargos de confianza

El cargo de confianza es desempeñado por una persona individual elegida por el patrono por cumplir con los requisitos de idoneidad, moral, ética profesional, discreción y honradez; para que realice su cometido, obligándose por una relación laboral.



1.5 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo surge como una necesidad para que tanto patrono como trabajador queden obligados en una relación laboral en virtud que ambos son sujetos de derechos y obligaciones. Este contrato tiene características muy particulares dependiendo la clase de contrato que se celebre ya que el contrato puede ser individual o colectivo. En la actualidad encontramos dos clases de contratos de trabajo dependiendo que sujetos los celebren siendo estos el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo.

“Es precisamente el Derecho de Trabajo quien reconoce como su objeto específico de conocimiento al contrato de trabajo, que viene a ser, en fin, el título jurídico del poder de mando del empleador y del deber de obediencia de quien presta sus servicios por cuenta ajena y bajo dependencia de otro. Por eso el contrato de trabajo vino a significar la revolución de juridificar y limitar, por ende, el poder de ordenar y la obligación de obedecer. Se ha razonado que tal posición de desequilibrio de las partes en la relación de trabajo tiene un origen extrajurídico, la propiedad del empresario de los medios de producción. Pero ese mero dato no le confería al empresario el poder complejo al que se ha venido aludiendo si no fuese porque le habilita a ello un instrumento jurídico. De la propiedad sobre cosas no se desprende un poder jurídico sobre personas que es justamente el que se da en la relación de trabajo, caracterizada por entablarse entre uno que tiene poder y otro que no lo tiene. En este



sentido el contrato de trabajo debe verse como el elemento de mediación que sanciona jurídicamente aquella posición de desigualdad".²

1.5.1 El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es el vínculo económico jurídico mediante el cual el trabajador queda obligado a prestar sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata del patrono a cambio de una remuneración previamente convenida; este contrato tiene características esenciales que no importando que denominación le den trata de un contrato individual de trabajo entre estas características tenemos las siguientes:

- **Vínculo económico jurídico:** esta característica indica que el contrato formara una relación bilateral en donde ambas partes tendrán derechos y obligaciones y obtendrán ganancias.
- **Realizar un servicio personalmente:** esta característica indica que el servicio que tiene que prestar el trabajador debe ser personalmente sin intervención de un tercero.

² Aparicio, Joaquín y Baylos, Antonio. Autoridad y democracia en la empresa. Pág. 10 y 11



- **Dependencia continuada:** esta característica se refiere que el trabajador debe prestar sus servicios sin interrupciones.
- **Dirección:** esta dirección puede ser inmediata o delegada la inmediata cuando el patrono supervisa el trabajo personalmente y delegada cuando el trabajo es supervisado a través de un representante del patrono.
- **Retribución económica:** esta característica se refiere a que el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración económica por el servicio prestado y esta retribución debe ser previamente convenida.
- **La exclusividad:** esta es una característica extraordinaria del contrato individual de trabajo y se utiliza en caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y se haya convenido previamente en el contrato.

El contrato individual de trabajo se perfecciona cuando se inicia la relación de trabajo, es importante resaltar que en Guatemala para celebrar un contrato de trabajo es importante que los sujetos sean capaces, teniendo dicha capacidad los mayores de edad y los menores de edad mayores de catorce años que cumplan con los requisitos de que el contrato debe celebrarse con los representantes legales de estos y se requiere la autorización de la Inspección General de Trabajo, siendo prohibido el trabajo de los menores de catorce años, salvo en casos de excepción muy calificadas teniendo que cumplir con los requisitos como los cuales son que el menor trabaje en vías de aprendizaje y que tenga necesidad de cooperar a la economía familiar por la



extrema pobreza en que viven sus padres, que se trate de trabajos livianos y otro es la obligatoriedad de su educación. Los derechos y obligaciones que se deben observar en un contrato individual de trabajo se encuentran en toda la legislación ratificada por Guatemala en materia laboral, la legislación laboral nacional y las consecuencias que se deriven del propio contrato a través de la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. El contrato individual de trabajo se debe celebrar por escrito en tres ejemplares con el fin de que tanto patrono como trabajador se quede con uno de ellos y el otro se haga llegar a la Dirección General de Trabajo; la falta de este contrato perjudica al patrono y lo que asegure el trabajador de sus condiciones de trabajo se tiene como cierto. Las modalidades del contrato individual de trabajo indican el lapso que durara una relación de trabajo estas pueden ser: por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada; en caso de duda que en un contrato no se haya estipulado la modalidad se tendrá por celebrado por tiempo indefinido.

1.5.2 El contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos en el cual los trabajadores sindicalizados se comprometen bajo su responsabilidad a que algunos o todos de sus miembros ejecuten las labores convenidas a cambio de una



remuneración que debe ajustarse individualmente para cada uno de estos y percibida de la misma forma.

Este contrato debe celebrarse por escrito en tres ejemplares uno o varios sindicatos de trabajadores otro para el uno o varios sindicatos de patronos y el otro al que está obligado el patrono para hacer llegar a la Dirección General de Trabajo.

1.6 Formalidades del contrato de trabajo

“Tomando en cuenta las formalidades propias de toda organización o centro de trabajo, es difícil aceptar que una persona o entidad seria y establecida pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral. Es difícil concebir que no se haya redactado y firmado el respectivo documento, por simple que fuera, pero llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto. Esto es parte de una política laboral que inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los contratos. Aparte de la disciplina misma de esta política en la práctica, son muchos los errores y problemas que en muchos casos se evitan o disminuyen. Aún en los casos que la ley permite el contrato verbal (Artículo 27 del Código de Trabajo), es aconsejable que se redacte por escrito. Todo contrato en mayor o menor grado, requiere ciertas condiciones o formalidades. El contrato de trabajo, por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos



(puede ser verbal; puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, a más que puedan probarse sus alcances con cualquier medio de prueba). Algunas empresas de artes gráficas, han tomado la iniciativa de imprimir modelos pre elaborado de contratos de trabajo, mismo que son utilizados en una buena cantidad de empresas. En general son aceptables, aunque pueden ser limitados, tanto en espacio como en concepto. En estos casos es conveniente que se impriman modelos propios y adaptados a las necesidades internas. Todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo, para su registro. Ese registro no implica una aprobación, solamente su registro. Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen. Si los errores no son percibidos, ello, como arriba se indica, no es señal alguna de aprobación”.³

1.7 Terminación de los contratos de trabajo

En el código de Trabajo encontramos una definición de terminación de los contratos de trabajo en el Artículo 76 en el cual establece “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 97 y 98



consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposiciones de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

1.7.1 Clases de terminación de los contratos de trabajo

-Por causa imputable a la otra parte

Despido directo justificado es una clase de terminación de contrato de trabajo en el cual el patrono da por terminada la relación laboral por causa imputable al trabajador. Las causas de justificación que faculta al patrono para dar por terminada la relación laboral las encontramos reguladas en el Código de Trabajo

Artículo 77 “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el Inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;



c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;



h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

Despido indirecto es una clase de terminación de contratos de trabajo en el cual el trabajador da por terminada la relación laboral por causa imputable al patrono. Las causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral están reguladas en el Código de Trabajo Artículo 79 “Son causas justas que facultan al



trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos numerados en el inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre



que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y



k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.

- Por voluntad de una de las partes

Esta clase de terminación de contratos cesa efectivamente por cualquiera de estas dos razones la primera cuando el patrono despide directamente al trabajador sin causa justificada obligándose a pagarle las prestaciones de ley; también cesa cuando el trabajador decide renunciar al trabajo de forma voluntaria sin causa imputable al patrono renunciando a las prestaciones de ley.

Por Disposición de la ley

- Muerte del trabajador
- Por quiebra del patrono
- Para obra determinada
- Plazo fijo



- Por mutuo acuerdo

Esta clase de terminación de los contratos de trabajo se realiza cuando patrono y trabajador deciden en forma amigable a cesar efectivamente con la relación laboral.



CAPÍTULO II

2. Política laboral

En la actualidad no existen señales para alcanzar una dignificación laboral que beneficie a millones de trabajadores de todo el mundo y en particular a los guatemaltecos que más que un adelanto se refleja un retroceso en virtud que el patrono quiere dar más trabajo por menos dinero y el trabajador quiere ganar más dinero y trabajar menos, hecho por el cual viven en constantes negociaciones para mejorar las condiciones laborales tanto del trabajador como del patrono, ya que es importante en este caso considerar la capacidad de pago del patrono para que no se incurra en despidos a causa de no poder cumplir con ciertas exigencias.

Es lamentable que a pesar de que nuestro Código de Trabajo resalta la titularidad del trabajador en la realidad nacional siempre queda desprotegido, siendo él un simple empleado más de la fuerza de trabajo del país ante el gigantesco sector empresarial.. Los legisladores quienes son responsables de fomentar el ordenamiento jurídico del país adaptándose a las necesidades actuales de la población y siendo conocedores de los abusos que se cometen en el sector privado hacen siempre caso omiso de esta situación, dando prioridad a otros temas que resultan siendo de beneficio únicamente para un sector muy reducido del país, esto se traduce en marginación y falta de



voluntad legislativa que conlleva a la clase trabajadora a sentirse desprotegida. Es preocupante que en la actualidad al trabajador se le perfile como un objeto de producción restringiéndosele su derecho a un trabajo digno lo cual hace que la posibilidad de tener una vida digna se aleje cada vez más, lo cual vemos manifestado en las condiciones actuales en que viven muchos guatemaltecos.

En la actualidad nacional la política laboral debe entenderse como un conjunto de medidas cuya finalidad principal se centre en ejercer una influencia sobre el mercado de trabajo, con el objeto de ajustar la oferta y la demanda de trabajo. Obviamente dicha política debe variar conforme el propio devenir social y de ahí que la misma bajo ningún punto de vista debe dejar sectores laborales desprotegidos, tales como el joven que por primera vez accede al mercado laboral, o aquella persona cuya edad le impide acceder a dicho mercado y por supuesto al desempleado.

Las empresas guatemaltecas con los requisitos que exigen, cierran aún más las posibilidades para optar a un empleo con el fin de que el trabajador se forme la idea que si logro adquirir un trabajo debe sujetarse a todas las condiciones que el empleador le imponga, sino lo perderá y será muy difícil poder obtener otro empleo, teniendo en mente que tras su lugar de trabajo existe una gran fila de personas ansiosas por ocupar dicho puesto. Es triste que en nuestro país el sector empresarial no se humanice y muestre voluntad para impulsar una reforma laboral que permita que



muchos guatemaltecos obtengan un trabajo de manera digna que supere sus expectativas de vida y esto lo mantenga motivado a prestar su fuerza de trabajo de manera eficiente para el patrono, trabajando en un ambiente de armonía, en el cual tanto patrono como trabajador se encuentren satisfechos.

Son muchas las organizaciones civiles que luchan por la dignificación de la clase trabajadora los cuales han mantenido una lucha constante a favor de obtener beneficios a corto plazo para ponerse de inmediato en práctica en el sector laboral, es conveniente que los diferente sectores empresariales apoyen para formar una alianza sólida que logre que muchos guatemaltecos se integren activamente a un empleo y el que se encuentre desempeñando ya un empleo cuente tanto con la protección estatal y de su empleador para dignificarse, contribuyendo al mejor desarrollo del país reduciéndose el desempleo que por ende trae aparejada la reducción de la pobreza en el país.

2.1 Fenómeno del desempleo

El desempleo es un fenómeno social que se da de manera muy marcada en los países subdesarrollados, por ser los países que no luchan por lograr acuerdos tanto nacionales como internacionales para que sus habitantes tengan más y mejores



oportunidades de empleo. Este fenómeno cada día va en aumento, imposibilitando cada vez que los países puedan alcanzar un desarrollo integral.

En Guatemala el desempleo trae aparejado otro fenómeno que es el subempleo que consiste en un empleo de mala calidad para obtener recursos mínimos de subsistencia y por esta situación en el mismo no se cumplen los requisitos esenciales de un empleo digno, por lo que muchas veces las personas exponen su vida, y son exageradamente explotadas, pues por tratarse de actividades en las que no les solicitan mayores formalidades para desempeñarlas, así tampoco la persona que los emplea implementa medidas de higiene y seguridad para los trabajadores. El desempleo también conlleva a que las personas se integren a la economía informal en la cual con pocos recursos logran establecer un pequeño negocio en el cual obtienen recursos que apenas alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, convirtiéndose muchas veces la economía informal en una solución a la falta de empleo en el país que cada día se va expandiendo más, muchos guatemaltecos se acomodan a la misma y ya no contemplan la posibilidad de buscar un empleo, lo que viene a reflejarse en la imposibilidad del desarrollo económico del país.

Otra solución a la que recurren muchos guatemaltecos por la falta de empleo en el país es emigrar hacia otros países siendo Estados Unidos uno de los países más elegidos por los guatemaltecos para buscar progreso económico, encontrándose consientes de

los riesgos que eso conlleva, pero empujados por la alcanzar la superación que en el país están condenados a nunca obtener.

2.2 Causas por las que surge el desempleo

Durante el transcurso del tiempo en Guatemala son varios los motivos por los cuales las personas se ven imposibilitadas a optar a un empleo que les permita mejorar sus condiciones económicas. El desempleo se refleja en los altos niveles de pobreza que son la manifestación del clamor popular hacia el Estado de que busque las soluciones inmediatas que permitan a sus habitantes integrarse laboralmente a la sociedad de una forma decorosa, y de esa manera contribuir al desarrollo del país. La pobreza se manifiesta en todo el país principalmente en el área rural que es en donde se da en su máxima expresión.

Muchas personas del área rural se desplazan a la ciudad capital con la idea que encontraran mejores oportunidades, encontrándose con la sorpresa de que no es así y regresan nuevamente a integrarse a las labores del campo. Entre las causas más comunes que han instado a que la tasa de desempleo crezca cada día más en el país se encuentra. Las causas socioeconómicas, políticas, causas que se derivan del bajo nivel académico y por la falta de interés del Estado y del Sector Privado de generar empleo.



2.2.1 Causas socioeconómicas

Las causas socioeconómicas son las causas principales del alto nivel de desempleo que existe en los países subdesarrollados ya que siendo Guatemala uno de ellos no existen amplias oportunidades laborales para integrar a la sociedad económicamente activa a un empleo. Sin un empleo que supere las expectativas de todo trabajador es imposible minimizar el acto impacto que la economía deja en la sociedad, al tornarse deficiente no teniéndose la posibilidad de llevar a flote al país sino por el contrario ser testigos de cómo cada vez nuestra economía se hunde, poniéndose de manifiesto la crisis económica en todos los ámbitos de la vida social.

El sector empresarial maneja en su totalidad el eje económico del país, ellos son los que tienen en sus manos el eficiente desarrollo del mismo, para que la economía del país fluya y no se torne en un estancamiento económico que impida el crecimiento del país.



2.2.2 Causas políticas

Las causas políticas se originan por falta de consenso en las diferentes ideologías políticas y esto siempre viene a afectar a los sectores más vulnerables de la población, y determinan que en cada gobierno el tema laboral no se le da la mayor importancia.

En las campañas políticas el tema del empleo es el que más se resalta como una estrategia para atraer el voto de los ciudadanos, sabiendo que es lo que la población más anhela y que este ofrecimiento servirá de anzuelo para atraer la atención de los guatemaltecos. En cada cambio de gobierno los pobladores se desilusionan al darse cuenta que la generación de empleo únicamente quedo en promesas, y que el Estado resulta dándole importancia a otros temas que en realidad no son tan importantes como lo es el empleo.

La política siempre se encamina a satisfacer las exigencias de un grupo determinado del país, siendo la problemática de empleo un tema social que no ocupa el interés de los gobernantes, es por ello que los guatemaltecos deben de luchar con sus propios medios para lograr subsistir estando plenamente conscientes que ningún gobierno solucionara los problemas de desempleo masivo que aquejan al país. Es un secreto a voces que la ideología de cada gobierno está encaminada a luchar por los objetivos de sus miembros y no por el beneficio social.



2.2.3 Causas derivadas del bajo nivel académico

En Guatemala el nivel académico es muy deficiente y esto viene a ser otra causa por la cual optar a un empleo se considera un imposible. Derivado de los bajos salarios que actualmente se perciben las familias guatemaltecas solo logran satisfacer algunas necesidades básicas, y se ven imposibilitadas a otorgar una eficiente preparación académica a los hijos y esto influye a que no culminen sus estudios y tengan que buscar un trabajo para contribuir al sostenimiento de la familia, llegando a considerarse la preparación académica para todas las familias guatemaltecas como un lujo inalcanzable.

El bajo nivel académico de una persona aparte de constituirse en grandes barreras para obtener una oportunidad laboral, si logra conseguir un trabajo está condenado a la explotación y al sometimiento de vejámenes que vienen a dañar su integridad y su dignidad como persona colocándolo como un ser inferior sin derechos, conformista y sin aspiraciones, resignándose a que es el precio que tiene que pagar por no ser una persona profesionalmente competitiva.



2.2.4 Falta de interés del Estado y Sector privado de generar empleos.

En la actualidad los países subdesarrollados no realizan esfuerzos para reflejar una eficiente proyección que atraiga el interés de empresas nacionales e internacionales de invertir en el país. En Guatemala los diálogos que el gobierno realiza con el sector empresarial, no traen aparejada la voluntad de crear más fuentes de trabajo, sino por el contrario el Estado se sujeta a las condiciones del sector empresarial y este siempre pone sus intereses económicos ante cualquier otra situación.

Los empresarios siempre van a ver de qué manera hacen crecer más sus capitales a costa de la explotación laboral, valiéndose del fenómeno del desempleo que ha invadido de manera preocupante al país, de esa manera a ellos no les interesa generar más empleo sino lo que ellos perciben es la reducción de costos que de esta manera incluye más trabajo realizado por menos trabajadores, contribuyendo a los despidos masivos en las diferentes industrias. Lo que van buscando es que el trabajo realizado por un número de trabajadores, después sea realizado por un número menor, para hacer crecer más sus ganancias, sin importar la explotación de los trabajadores, considerándolos únicamente como máquinas generadoras de dinero, no pensando en su salud ni en su integridad como seres humanos.



Mientras que el Estado no muestre interés en buscar soluciones a la situación de desempleo que atraviesa el país y no llegue a serios consensos con el sector empresarial resultara muy difícil alcanzar un eficiente desarrollo económico desencadenándose con mayor fuerza el fenómeno social del desempleo, siendo realmente preocupante pues de este se desprenden otros fenómenos sociales como el alto nivel de violencia y de inseguridad del país.

2.3 La política laboral de cara a la globalización

En el movimiento laboral guatemalteco y el sector económico de mercado global, se pone de manifiesto una cruda realidad, los trabajadores valen únicamente por lo que producen y no por su dignidad como seres humanos. Las consecuencias de la deficiente política laboral del país siguen restringiendo cada vez más la dignificación del trabajo sin que en ningún momento puedan mostrarse alguna clase de avances y siempre el tema se quede en el intento y nunca se llegue a concretizar de manera formal el tema laboral. Dichos procesos de globalización no toman en cuenta la necesidad de crear proyectos de desarrollo económico en los países más afectados por altos niveles de pobreza que resultan alejándolos y condenándolos a nunca llegar a ser países competitivos en los cuales se apueste a la inversión y se favorezca en gran medida a sus pobladores, levantando su imagen como país que por mucho tiempo los ha tenido al margen de toda oportunidad económica. Esta falta de confianza que se proyecta internacionalmente siempre es consecuencia del mal manejo de las políticas del gobierno central. A pesar de las constantes luchas por que la globalización sea un



éxito y que todos los países tengan un mismo lineamiento para alcanzar los objetivos comunes, esto no se logra. En este mundo globalizado en donde se pretende el modernismo de los países subdesarrollados pero siempre se retorna a lo mismo, siendo la globalización un excelente camino al desarrollo económico pero cuando existe la convicción de los gobiernos de trabajar por sus ciudadanos y que todos los compromisos internacionales que adquieran resulten grandes progresos para sus ciudadanos. No es posible que en la actualidad todavía la explotación laboral, la mano de obra barata, los vejámenes en el trabajo y los salarios miserables sea el calvario que el hombre siempre tenga que sufrir por haber tenido la mala suerte de haber nacido en un país subdesarrollado, que arrastra problemas económicos y falta de oportunidades.

La política laboral injusta tiene en la actualidad muchas expresiones, sin embargo lo que agudiza esa diversidad es la constante violación a los derechos humanos de los trabajadores. Aquí se puede constatar que la política laboral global es insensible, indiferente e intolerante frente al drama de la explotación laboral, a pesar de que las leyes laborales han sido diseñadas para privilegiar al rigor de las normas sobre derechos humanos. No se puede permitir más la violación de los derechos laborales que a diario sufren muchos guatemaltecos, ante esa realidad el gobierno no debe ser indiferente pues se debe atender al clamor popular que exige protección y solidaridad estatal.



“Decir que la globalización viene cuestionando la existencia misma del Derecho de Trabajo y más aún su supervivencia resulta ya tópico. Ningún otro derecho ha tenido que justificar su razón y futuro tanto como el Derecho de trabajo. Que ningún otro haya tenido que hacerlo, al menos con tanta intensidad, muestra el trasfondo ideológico del discurso que enfila hacia su desaparición. En efecto el neo-liberalismo, o al menos, algunas de sus versiones, han cuestionado la razón de ser del Derecho de Trabajo. La ya gastada voz de la flexibilidad vino en su auxilio, con el ánimo de hacer más viable ese ataque que lo disimula a través de una palabra simpática y atrayente como es la palabra flexibilidad. Es una expresión que evoca comprensión, adecuación a las circunstancias de lugar y tiempo, adaptabilidad a las exigencias cambiantes de la realidad. Y contrasta con la resistencia que originan las palabras opuestas; rigidez, intransigencia, inmovilidad, dureza. Si bien la globalización es un dato y no una opción, sus modalidades no resultan una fatalidad, la línea central de defensa o de contención ante un esquema de intercambio internacional que se sirve con demasiada frecuencia, del desconocimiento de los derechos relativos al trabajo, la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil y por fin el derecho a la igualdad de trato y así a no ser discriminados, resaltan los derechos humanos fundamentales. Ninguna otra resultará en un resguardo más efectivo al menos jurídicamente hablando”.⁴

⁴Plá Rodríguez, Américo. La actual coyuntura del derecho laboral. Pág. 358



2.4 Políticas públicas en materia laboral

En Guatemala poco se ha impulsado en materia laboral, políticas públicas en virtud de mejorar la situación laboral y sobre todo el análisis de las causas que han originado esa desmotivación de parte del Estado desencadenándose la pobreza, la falta de empleo y la falta de acceso a los servicios básicos como educación, salud y vivienda de los cuales tendría la obligación el Estado de facilitar la obtención de estos servicios por el simple hecho de ser derechos protegidos por la constitución política de la República de Guatemala.

El gobierno debe velar por los intereses generales, y definir el orden económico y social en función de un sistema económico más libre, integral y coherente, con perspectivas de mediano y largo plazo que generen una expectativa de estabilidad. Igual importante será ofrecer un ambiente de confianza, seguridad y certeza jurídica enmarcado en un Estado de Derecho, pues el mismo será imprescindible no solo para recuperar la gobernabilidad en el país, sino para impulsar el tan ansiado desarrollo económico y social. El desafío más grande que Guatemala enfrenta es elevar su crecimiento económico, pues solo mediante éste se podrán crear las condiciones para superar gradualmente la extrema pobreza, generar más empleos dignos y mejor remunerados y de esta forma elevar el nivel de vida de los guatemaltecos.

“Es importante que las políticas públicas guarden coherencia entre sí, no sólo por los objetivos a los que cada una de ellas apunta, sino por la naturaleza misma de los



instrumentos y acciones de política que utilizan. Esto es importante en todos y entre todos los campos de acción de la política pública pero es indispensable en materia de políticas macroeconómicas. De no ser así, por ejemplo los esfuerzos de reducir o contener la inflación que se realizan mediante medidas en el campo monetario, pueden verse anuladas por una política expansiva del gasto público. La coherencia también debe existir al interno de las acciones de cada sector en el que distintas agencias o entidades públicas son responsables de ejecutar distintas áreas o niveles de política. La política sectorial debe ser general, partir de un modelo sectorial y no de la visión de quienes están a cargo de cada institución. Otro aspecto es el que la coherencia debe ser cuidadosamente articulada es entre la política pública y su expresión financiera que es el presupuesto. En muchos gobiernos hemos escuchado políticas razonables y en algunos casos, instituciones a cargo de gerentes competentes y confiables, pero cuando se analiza a nivel presupuestario la inversión y el gasto interinstitucional no se refleja en absoluto la política enunciada. Por ello es necesario que los gerentes públicos tengan capacidad de negociación y conocimientos financiero-presupuestarios y utilicen mecanismos y la cooperación internacional en forma flexible para que las asignaciones presupuestarias sean coherentes con las prioridades de política pública”.⁵

⁵Cacif. Plan de desarrollo económico y social para Guatemala.



2.5 Instituciones que trabajan a favor de los trabajadores

2.5.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Trabajo y Previsión Social: es una institución la cual se encuentra establecida en la ley del Organismo Ejecutivo en el Artículo 40 "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones.

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

- d) Se deroga la literal d) según Decreto Número 63-98 del Congreso de la República.



e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

f) Administrar, descentralizada mente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

El Artículo. 274 del Código de Trabajo establece "El Ministerio de Trabajo y Previsión social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de



competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores,

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

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias de conformidad con el artículo 276 del Código de Trabajo.

- a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6, de la Constitución y abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo;
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas cualidades señaladas en el inciso anterior,
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.



2.5.2 Inspección General de Trabajo

Dicha institución, se encuentra regulada en el Artículo 278 del Código de Trabajo en el cual se establece “La Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Asimismo en el Artículo 279 del Código de Trabajo regula que, “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas”.

El Artículo 280 del Código de Trabajo regula “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o



cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo y previsión social, de conformidad con el Artículo 282 del Código de Trabajo”.

2.5.3 Tribunales de Trabajo y previsión Social

El Código de Trabajo establece en el Artículo 283 “Los conflictos relativos al trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

La jurisdicción privativa del Derecho Laboral la encontramos regulada en el Artículo 284 del Código de Trabajo en el cual se establece que. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:



- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados”;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “salas”.

2.5.4 Organización internacional de trabajo

La organización internacional de trabajo conocida por sus siglas OIT fue creada en 1919 a través del Tratado de Versalles el cual reflejo la necesidad de impartir justicia social universal, con el fin de proteger a los trabajadores en los países que aceptaran o ratificaran estos tratados internacionales. Al analizar la constitución de la OIT se establece la necesidad de promover sentimientos de justicia y de humanización para que conlleve a la paz universal y permanente.

La OIT ha tenido aportes muy significativos en todo el mundo a través de sus tratados internacionales ratificados por diversos países. Han contribuido al fortalecimiento de la justicia y paz a nivel mundial mediando por la clase trabajadora y erradicando la explotación laboral.



-Convenios internacionales ratificados por Guatemala

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número 1)
- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (número 11)
- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número 13)
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número 14)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo Marítimo), 1921 (número 16)
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925 (número 19)
- Convenio sobre los métodos de la fijación de los salarios mínimos, 1928 (número 26)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29)
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (número 30)
- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (número 45)
- Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (número 50)
- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (número 58)
- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (número 59)
- Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (número 64)
- Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (número 65)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (número 77)



- **Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (número 78)**
- **Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales, 1946 (número 79)**
- **Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (número 80)**
- **Convenio sobre la inspección de trabajo, 1947 (número 81)**
- **Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (número 86)**
- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87)**
- **Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (número 88)**
- **Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) 1948 (número 89)**
- **Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (número 90)**
- **Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949 (número 94)**
- **Convenio sobre la protección del salario, 1949 (número 95)**
- **Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (número 96)**
- **Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (número 97)**
- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98)**



- **Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (número 99)**
- **Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (número 100)**
- **Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (número 101)**
- **Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (número 103)**
- **Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (número 104)**
- **Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105)**
- **Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número 106)**
- **Convenio sobre los documentos de identidad del agente de mar, 1958 (número 108)**
- **Convenio sobre las plantaciones, 1958 (número 110)**
- **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111)**
- **Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (número 112)**
- **Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (número 113)**
- **Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (número 114)**
- **Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (número 116)**
- **Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (número 117)**
- **Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (número 118)**
- **Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (número 119)**
- **Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (número 120)**



- **Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número 122)**
- **Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (número 124)**
- **Convenio sobre el peso máximo, 1967 (número 127)**
- **Convenio sobre la inspección de trabajo (agricultura), 1969 (número 129)**
- **Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (número 131)**
- **Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número 138)**
- **Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (número 141)**
- **Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (número 144))**
- **Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (número 148)**
- **Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (número 149)**
- **Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (número 154)**
- **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156)**

- **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas), 1983 (número 159)**
- **Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (número 160)**
- **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número 161)**
- **Convenio el asbesto, 1986 (número 162)**
- **Convenio sobre la seguridad y salud en la construcción, 1988 (número 167)**



- **Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número 169)**
- **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182)**





CAPÍTULO III

3. El salario

El régimen laboral del país se ha visto protegido por la Constitución Política de la República, el código de Trabajo y convenios ratificados por Guatemala en materia laboral; así como principios del derecho laboral que inspiran a la creación, interpretación y aplicación de una norma laboral. En la actualidad, existe una desprotección laboral en complicidad con el Estado en virtud que no lucha por encontrar mecanismo que velen por la aplicación de las derechos sociales mínimos que tiene el trabajador, situación que muchas veces se traduce como subdesarrollo en virtud que la falta de importancia a los derechos de los trabajadores ha aumentado considerablemente en los últimos años. Las repercusiones socioeconómicas, que ha traído al país la desprotección laboral, son palpables y muestran el empobrecimiento en muchas regiones de Guatemala. De igual manera, está comprobado que la falta de observancia en la aplicación de los derechos mínimos de los trabajadores trae como consecuencia salarios mal remunerados, explotación laboral y la mano de obra barata siendo un aspecto muy negativo para el país. Es importante conocer lo positivo, lo negativo y lo interesante de este tema que es muy significativo en el país y del cual muy pocos hablan, ignorando de esta forma a quienes se han convertido en el motor principal de la economía nacional a través de su trabajo, por consiguiente es necesario



analizar el tema con el fin de encontrar soluciones ecuanímes que contribuyan al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, ya que muchas veces solo existen estudios mas no soluciones, lo cual no es un cambio significativo para el Derecho Laboral, es de dominio público la crisis del Derecho Laboral que enfrenta Guatemala y lo más lógico es buscar soluciones y posteriormente aplicarlas.

3.1 Protección jurídica del salario

En la Constitución Política de la República de Guatemala se establece el régimen laboral del país organizado por principios de justicia social y derechos sociales mínimos que contribuyen a la protección del trabajador, así como del salario ya que se establece que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado atendiendo a las condiciones sobre las cuales se trabajan y existiendo una igualdad salarial cuando el trabajo sea prestado en iguales circunstancias atendiendo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. La protección legislativa del trabajo trae consigo la obligación de pagar al trabajador un salario que sea equitativo al costo actual de la vida, el cual no puede ser menor pero si superado en cualquier momento. Existen medidas que resguardan el salario para que no sea objeto de vejámenes y traiga consigo la esclavitud siendo estas la inembargabilidad del salario, la fijación periódica del salario y las jornadas de trabajo ordinaria y extraordinaria. No obstante, todo lo que la legislación laboral establece es lamentable pero cierto que el patrono burla al Estado al no cumplir con las



obligaciones que le son impuestas y esto provoca una desmoralización en el trabajador para que ya no ejerza sus derechos, se debe cambiar la política laboral con el fin de proteger y velar que se cumplan los derechos de los trabajadores.

En el Código de Trabajo se encuentra una definición de salario en su Artículo 88 “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por este.” Esta es una norma que protege el salario ya que enfatiza que todo trabajo tiene que ser remunerado esto se hace con el ánimo de que no exista la esclavitud.

En el Convenio Sobre la Protección del Salario número 95 encontramos otra definición de salario en su Artículo 1 “a los efectos de este convenio “salario” significa 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 a por los servicios que haya prestado o deba prestar.” Este convenio es una protección jurídica internacional que salvaguarda al trabajador y el fruto de su trabajo con el fin de que toda persona que realice un trabajo se le pague una retribución cuantificable en dinero.



3.2 Principios del salario

El salario es la retribución producto del trabajo, la cual es motivada por lineamientos que inspiran a mejorar las condiciones salariales de los trabajadores teniendo como fin primordial la equidad entre el trabajo y la manera de su remuneración. Entre los principios que rigen el salario encontramos que todo salario debe ser equitativamente remunerado, la igualdad salarial, la forma de pago, la inembargabilidad del salario

3.2.1 Principio de todo salario debe ser equitativamente remunerado

Este principio del salario el cual consiste que todo salario debe de ser equitativamente remunerado beneficia al trabajador ya que el salario se tiene que pagar según las condiciones, intensidad, calidad del trabajo. Lamentablemente en Guatemala no se toma en cuenta el riesgo o las condiciones inhumanas en que se trabaja ya que son estos trabajos los peores remunerados.

Este principio lo encontramos fundamentado en la Constitución Política de la República en el Artículo 102 inciso “b” el cual establece “Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. También está fundamentado en el Código de Trabajo en el Artículo 89 primer párrafo el cual regula “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben de tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.



3.2.2 Principio de igualdad salarial

La igualdad salarial es un principio del salario que promueve que todo trabajador que se encuentre desempeñando una labor en una mismo trabajo le corresponde igual remuneración siempre y cuando reúna los requisitos de que el trabajo sea realizado en las mismas condiciones, eficiencia y antigüedad. Este principio está fundamentado en la Constitución Política de la República en el Artículo 102 inciso “c” el cual establece “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”. En el Código de Trabajo se fundamenta en el Artículo 89 segundo párrafo “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa. También iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

3.2.3 Principio de forma de pago

Este principio del salario prohíbe pagar el salario de otra forma contraria al pago en efectivo, ya que el salario tiene que pagarse en moneda de curso legal. Este principio se encuentra fundamentado en la Constitución Política de la República en el Artículo 102 inciso “d” el cual establece “Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo”. El convenio sobre la Protección del salario en su Artículo 3 inciso 1 establece “ Los salarios que deban



pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago en pagarés, vales, cupones o en cualquier forma que se considere representativa de la moneda de curso legal” y en su inciso 2 establece “La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento. “En este artículo se fundamentan muchos patronos para hacer efectivo el pago salarial a través del cheque ya que el trabajador presta su consentimiento”. En el Código de Trabajo en el Artículo 90 primer párrafo establece “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal”.

3.2.4 Principio de inembargabilidad del salario

Este principio del salario establece que no se le puede privar al trabajador de recibir su remuneración, salvo el caso del embargo por alimentos se podrá privar esta remuneración hasta en un cincuenta por ciento para el cumplimiento de esa obligación. También se podrá embargar en un treinta y cinco por ciento el salario que exceda de trescientos quetzales para el cumplimiento de deudas civiles el cual podrá aumentarse en un diez por ciento más con el fin de satisfacer otras obligaciones, el salario mínimo es inembargable salvo la obligación de pagar alimentos.



Este principio lo encontramos fundamentado en la Constitución Política de la República en el Artículo 102 inciso “e” el cual establece “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda”.

Este principio se encuentra fundamentado en la Convención Sobre la Protección del Salario en el Artículo 6 el cual regula “Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer su salario” los patronos tienen prohibido autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores con el fin de retener parte del salario del trabajador, y tampoco pueden disponer del destino del salario percibido por el trabajador; La Convención Sobre la Protección del Salario en el Artículo 10 establece “1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional; 2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia”.

El código de Trabajo regula en su Artículo 96 “Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no exceda de treinta quetzales al mes; e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”. El embargo del salario por concepto del pago de alimentos se encuentra fundamentado en el Artículo 97 primer párrafo el cual establece “No obstante lo dispuesto en el



artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer las obligaciones de pagar alimentos presentes a los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo”. La legislación no solo protege al trabajador en la inembargabilidad de su salario sino también las herramientas de trabajo como una protección adicional la cual está establecida en el Artículo 98 el cual regula “Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer las deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

3.3 Efectos socioeconómicos positivos del salario

Los efectos positivos del salario se ven reflejados a través del acuerdo gubernativo que emite el Organismo Ejecutivo anualmente con el cual se fija el salario mínimo que deberá devengar todo trabajador y por el simple hecho de ser impuesto por el Estado tiene carácter coercitivo imperativo el cual impone la obligación al empleador de cumplir. Muchas veces nos encontramos con salarios superiores al mínimo lo cual es un derecho superado el cual media vez sea fijado no puede ser disminuido.

El salario digno abre nuevas oportunidades que permiten suplir las necesidades del trabajador y la de su familia y la utilización de los servicios básicos, fomenta el desarrollo a través de la preparación académica, la creación de microempresas que llevan consigo más empleo, inversión y consumismo. Es importante resaltar que el salario digno percibido por el trabajador contribuye a la reducción de la pobreza en las diferentes familias del país evitando una serie de problemas sociales a las que incurren muchos jóvenes por la falta de oportunidades laborales.

3.4 Efectos socioeconómicos negativos del salario

Por otra parte, el salario también trae consecuencias negativas que afectan al trabajador y es la amenaza por parte del patrono de aumentar el salario pero a la vez realizar una reducción del personal, causando desempleo situación que empeora las condiciones de vida del trabajador y de su familia; otra situación negativa común se da cuando aumentan el salario mínimo y de la misma manera aumenta la canasta básica dejando en la misma situación al trabajador, entorno que provoca que el trabajador no pueda cubrir sus necesidades y alejándolo cada vez más de que él y su familia tengan acceso a la educación, salud, vivienda, conduciéndolos a la pobreza razón que ha motivado a muchas personas a migrar a los Estados Unidos de América. La falta de conciencia social ha sido manifestada por los patronos ya que nunca ha estado en armonía el trabajo y las ganancias producto de ese trabajo lamentablemente el Estado

se ha convertido en principal cómplice. En la actualidad el cumplimiento del salario mínimo se aplica principalmente en el departamento de Guatemala el cual cuenta con un mayor número de personas que han migrado de su lugar de origen a este; ya que en este departamento existen mejores salarios y ante los abusos laborales se tiene acceso a la justicia laboral sin ningún tipo de injerencias; caso contrario al interior de la república en donde se encuentra desventajas laborales en sus diferentes aspectos.

3.5 Sistemas de cálculo del salario

Al hablar de sistemas de cálculo del salario se refiere al periodo de pago de la remuneración que deberá pagarse en virtud del trabajo realizado atendiendo al tiempo, la forma y lo convenido previamente. En Guatemala existen tres sistemas de cálculos entre los cuales se encuentran por unidad de tiempo, unidad de obra y por participación en las utilidades.

3.5.1 Por unidad de tiempo

Los cuales comprende el pago por mes, quincena, semana, día y hora.



3.5.2 Por unidad de obra

Los cuales comprende por pieza, tarea, precio alzado, o a destajo.

3.5.3 Por participación de las utilidades

Ventas o cobros que se realicen a favor del patrono.

Los patronos están obligados a hacer efectivo el pago del salario en un plazo que no supere la quincena si se trata de trabajadores manuales y del plazo de un mes para trabajadores intelectuales y servicios domésticos. Cuando el salario es fijado por la participación en las utilidades y cobros se debe de fijar un monto ya sea quincenal o mensual para el trabajador. El cobro del salario lo debe de recibir el trabajador directamente, en el lugar de trabajo y durante su jornada de trabajo.

3.6 Clases de salario

El trabajo es considerado un derecho de la persona y el pago del salario es una obligación del empleador. Existe una variedad de autores en la cual manifiestan las clases de salario que hay, pero haremos mención de una clasificación que es apegada a la realidad de Guatemala.



3.6.1 Salario mínimo

El Estado de Guatemala se funda en principios de justicia social y es el encargado de velar por desarrollo del régimen socioeconómico analizando la situación de toda la población para fijar el salario mínimo; es importante aclarar que el salario mínimo en muchas ocasiones no es un salario justo, este salario es incorporado en base a estudios en los cuales existen injerencias provocando que muchas veces es indigno. El salario mínimo lo podemos definir como un derecho social mínimo al que tienen todos los trabajadores que consiste en gozar de una remuneración económica básica periódicamente que le permita satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia tomando en cuenta el costo de la vida. Este es fijado cada año en virtud que cada año va en aumento los costos de la canasta básica y su fin es que el trabajador logre cubrir sus necesidades.

El salario mínimo lo encontramos regulado en la Constitución Política de la República en el Artículo 102 inciso "f" "fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley" y en el Código de Trabajo se encuentra fundamentado en el Artículo 103 "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permiten satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación también debe tomar

en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra, o por la participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo”. El Estado realiza anualmente un análisis de la situación de la potencialidad de las actividades económicas y aspectos regionales para determinar cuál será el Salario mínimo.

El salario mínimo también se rige por principios básicos para su mejor aplicación, entre ellos encontramos:

- Es para todo trabajador: este principio del salario mínimo establece cual es el salario menor que está obligado a pagar el patrono ya que se considera una norma imperativa preceptiva, es decir una obligación que consiste en hacer.
- Fijación periódica del salario: este principio del salario mínimo señala la obligación por parte del Estado de establecer anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante destacar que el salario mínimo produce el efecto de modificar automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado con anterioridad un salario menor.

Los órganos administrativos que interviene en la fijación del salario son:



- El presidente de la República
- La comisión nacional del salario
- Comisiones paritarias
- La junta monetaria
- El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El procedimiento para la fijación del salario mínimo se realiza de la siguiente manera:

- Las comisiones paritarias las cuales están integradas por cinco patronos, cinco trabajadores y por un inspector de trabajo este número de representantes fue aumentado por el Acuerdo Gubernativo 777-94. Las comisiones paritarias se encargan de realizar un estudio socio-económico.
- Se envía el informe del estudio socio-económico a la Comisión Nacional del Salario.
- La Comisión Nacional del Salario una vez que reciba los informes de las comisiones paritarias emite el dictamen y lo envían al Ministerio de Trabajo.
- Copias del dictamen de la Comisión Nacional del Salario también se hace llegar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y también a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo

- las observaciones que estimen pertinentes en cuanto pueda afectar sus campos de actividades.
- Luego se remite el expediente al presidente de la República
- Por último el Presidente con vista de los informes y dictámenes emite el Acuerdo Gubernativo fijando el salario mínimo que debe regir el próximo año.

3.6.2 Salario superado

El salario superado es una clase de remuneración la cual es mayor al salario mínimo pero inferior a un salario digno; esta clase de salario se paga como una forma de incentivar al trabajador en la realización de su trabajo en cuanto a la necesidad que tiene el patrono de que sean conservados los puestos de trabajo en beneficio de su producción esto permite a que sus empleados conserven su empleo y lo realicen con la eficiencia y eficacia requerida. El salario superado mejora las condiciones de vida del trabajador y la de su familia proyectando una generación de mejores empleos formales y decentes.

3.6.3 Salario digno

El salario digno es una clase salario el cual trae mejores expectativas de vida para el trabajador y su familia lo cual les permite el desarrollo económico, cultural, social y



académico. En la actualidad el acceso a la vivienda se torna muchas veces casi imposible en virtud que los salarios son insuficientes para poder obtenerlos es por ello, que se hace importante que el salario sea digno que no solo sirva para cubrir necesidades sino también para invertir y ser un aliciente para las familias; el salario digno tiene como base que trabajo más producción es igual a un salario digno. Tristemente en este país se condena al trabajador a que no tenga una superación personal a través de su explotación y así no pueda tener mejores ofertas laborales es importante que se haga un cambio significativo y buscar las mejoras laborales.

3.7 Ventajas económicas

Es una prestación que el patrono otorga al trabajador que es en especie pero cuantificable en dinero y que no ha sido pactada en el contrato de trabajo y que al momento de terminar la relación laboral aumentan el salario en un treinta por ciento. Asimismo, las ventajas económicas, cualquiera que fuere su naturaleza producen el efecto que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado, tomando en cuenta quien determina si se trata de una ventaja económica es el juez.

3.8 Trabajo sin derecho a una remuneración

En la legislación guatemalteca está establecido que existen dos excepciones en las que queda obligado el trabajador a prestar sus servicios sin derecho a una remuneración, siendo regulados estos casos en los siguientes artículos:



- Código de Trabajo Artículo 63 "...son obligaciones de los trabajadores... inciso "d" prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo eminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a una remuneración adicional;"
- Código de Trabajo Artículo 121 segundo párrafo establece "No se considera horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto le sea imputable."

3.9 Violaciones al salario

Tristemente Guatemala se ha convertido en un país que viola constantemente los derechos laborales, aunque cuente con una abundante legislación que protege al trabajador. Muchos trabajadores se han visto en la necesidad de trabajar a cambio de una remuneración que está por debajo del salario mínimo y muy lejos de alcanzarlo. Es lamentable que el Estado no cuente con instituciones eficientes que supervisen el cumplimiento de esta obligación impuesta al patrono dejando en una desventaja laboral a los trabajadores; otra violación que se da en el salario mínimo es la falta de conciencia social que existe en los órganos administrativos que participan en la fijación del salario en virtud que responden a los intereses de la clase patronal estipulando salarios muy fuera de la realidad que se torna insuficiente frente a la canasta básica esto lo podemos ver reflejado en la extrema pobreza en que vive el país. No podemos



dejar de mencionar esta violación que se hace constante en diferentes lugares de trabajo como lo es la falta de pago de las horas extraordinarias compensándolas por un día de descanso, con el fin de no pagarle al trabajador el cincuenta por ciento del salario al que tiene derecho de percibir por hora extraordinaria laborada; tema que estaremos abordando más adelante.



CAPÍTULO IV

4. Jornadas de trabajo

En Guatemala el sistema laboral es activo mediante jornadas de trabajo las cuales pueden ser definidas como el tiempo efectivo de trabajo en el cual el trabajador debe estar al servicio del patrono; la jornada se fija en horas que deberán ser congruentes de acuerdo con la ley.

4.1 Clases de jornadas de trabajo

En el Derecho Laboral Guatemalteco existen varias clases de jornadas de trabajo las cuales son diferentes en cuanto a la cantidad de horas y en el tiempo en que se efectúa el trabajo. La jornada de trabajo comprende el tiempo efectivo de trabajo que tiene la obligación el trabajador de permanecer a las órdenes del patrono.

En la Constitución Política de la República así como en el Código de Trabajo se encuentra regulado la jornada ordinaria de trabajo, la jornada extraordinaria y la jornada especial.

4.1.1 Jornada ordinaria

Jornada Ordinaria la cual comprende la cantidad de horas máximas que el trabajador debe estar subordinado al patrono y que el trabajo posterior a ese horario se debe de considerar como horas de trabajo extraordinario en virtud que se remuneran de una forma distinta a la hora ordinaria. Entre esta jornada ordinaria de trabajo es importante resaltar que a su vez se clasifica en jornada ordinaria diurna, jornada ordinaria nocturna, jornada ordinaria mixta, jornada ordinaria de diez horas.

- Jornada ordinaria diurna

Esta jornada de trabajo establece que debe de entenderse como trabajo diurno, el trabajo efectivo realizado entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. En el código de trabajo establece en su Artículo 116 primer párrafo "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana". No obstante en 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 de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para efectos exclusivos del pago de salario". Si confrontamos dichos artículos podremos notar que la constitución es la disposición legal que más favorece al trabajador, en virtud de lo



cual se aplica el artículo 102 literal g por el principio de Indubio Pro-operario ya que en caso de duda debe resolverse de la forma que más favorezca al trabajador.

-Jornada ordinaria nocturna

Esta jornada de trabajo indica que se considera trabajo nocturno el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, dicha jornada no puede ser mayor de seis horas diarias ni podrá exceder de treinta y seis horas a la semana.

-Jornada ordinaria mixta

Esta jornada se lleva a cabo durante el tiempo que abarca parte del trabajo diurno y parte del trabajo nocturno; el cual no puede exceder de siete horas diarias, ni podrá ser mayor de cuarenta y dos horas a la semana. Para que una jornada ordinaria sea considerada como mixta se deben de trabajar cuatro o más horas en el periodo diurno, en virtud que se considera jornada nocturna a la jornada mixta cuando se labora cuatro o más horas durante el periodo nocturno.



- Jornada ordinaria de diez horas

Esta jornada ordinaria de trabajo puede ser convenida entre patronos y trabajadores y es realizado cuando la naturaleza del trabajo así lo permite, por no ser un trabajo peligroso o insalubre, siempre tomando en cuenta los límites los cuales no pueden exceder de cuarenta y cuatro horas en el trabajo diurno, treinta y seis horas en el trabajo nocturno y cuarenta y dos horas en la jornada de trabajo mixto. Esta jornada es muy atractiva para los trabajadores ya que ello permite que tenga dos días de descanso a la semana.

4.1.2 Jornada de trabajo extraordinario

El trabajo extraordinario es el trabajo efectivo realizado fuera del tiempo de la jornada ordinaria previamente pactada ya que excede el límite de horas diarias y por consiguiente a la semana. Esta jornada extraordinaria comúnmente es conocida como horas extras y deben ser remuneradas por lo menos por un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos, es común darnos cuenta que estas horas de trabajo efectivo extras muchas veces no son remuneradas de la manera que determina la ley, sino al contrario las tratan de compensar con que el trabajador llegue al otro día más tarde, de esa manera quitándose el patrono la responsabilidad de realizar el pago del cincuenta por ciento más del salario,



constituyéndose esto en una constante violación a los derechos de los trabajadores; es por ello que se hace necesario que el Ministerio de Trabajo difunda en los medios de comunicación masiva los derechos que tienen los trabajadores a manera de asesorarlos y puedan hacer el reclamo de sus derechos ya que es la desprotección del Estado la que ha permitido que no se respeten sus derechos.

4.1.3 Jornadas de trabajo especiales

Esta jornada de trabajo tiene su sustento legal en el Código de Trabajo Artículo 125 "Dentro del espíritu de las disposiciones del presente código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanados por conducto del Ministerio de trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua. Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determinan este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza. Todos estos acuerdos deben de dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros".

A manera de ejemplo podemos señalar los siguientes trabajadores que están sujetos a una jornada de trabajo especial:

1. trabajadores del transporte
2. trabajadores de los medios de comunicación
3. trabajadores de naturaleza continua o especial
4. trabajadores menores de edad
5. trabajadoras domesticas
6. trabajo insalubre o peligroso

4.2 Tipos de jornada de trabajo

El tipo de jornada de trabajo puede ser definido como el tiempo efectivo de trabajo que se adopte según la naturaleza del trabajo y las necesidades del trabajador los cuales pueden ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descanso.

4.2.1 Jornada de trabajo continua

Este tipo de jornada regula que el trabajador tiene derecho a un receso mínimo de media hora dentro de su jornada ordinaria de trabajo y ese descanso debe computarse

como tiempo efectivo de trabajo; es decir que esa interrupción que se da en la jornada de trabajo es remunerada.

4.2.2 Jornada de trabajo dividida en periodos

En este tipo de jornada señala que el trabajador cuando así lo convenga con el patrono ya sea por lo peligroso, insalubre, la naturaleza del trabajo o por las necesidades del trabajador; tiene derecho a descansar en intervalos de descansos de dos o más periodos previamente pactados, este tiempo de descanso no es considerado como tiempo de trabajo efectivo es decir esta pausa no es remunerada, pero de la misma forma tampoco el trabajador está sujeto en ese descanso a las órdenes del patrono ni a permanecer en el lugar de trabajo.

4.2.3 Sujetos no subordinados a la jornada de trabajo

Los sujetos de una relación laboral que no están obligados a un horario de trabajo son los siguientes:

1. Los representantes del patrono

2. Los que laboren sin fiscalización superior inmediata
3. Los que ocupen puestos de vigilancia
4. Los que cumplan su cometido fuera del lugar de trabajo
5. Los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo no estén sometidos a una jornada de trabajo

4.3 Descansos remunerados de los trabajadores

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de ciertos descansos remunerados otorgados por la ley con el objeto que sirva para su relajación y luego continúe sus actividades laborales con la eficiencia y la eficacia debida. Entre los descansos remunerados otorgados por la ley encontramos los siguientes:

1. Un día de descanso semanal
2. Días de asuetos
3. Vacaciones anuales

4.3.1 Un día de descanso semanal

Es un día con goce de salario otorgado por la ley a todos los trabajadores y consiste en que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado después de una semana de trabajo, esto dependiendo cómo sea computada la semana en el lugar de trabajo ya sea de cinco o seis días. El pago del día de descanso semanal se debe realizar tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador en la semana inmediata anterior, salvo cuando el salario sea fijado por quincena o mes.

4.3.2 Días de asueto

Es un descanso remunerado otorgado por la ley a todos los trabajadores con el fin de conmemorar un acontecimiento político o social entre los cuales están el 1º de enero; el jueves, el viernes y sábados santos; el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre medio día a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre medio día a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad. Es importante destacar que el patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, en caso de que coincida uno o más días de asueto en un día de descanso semanal. El pago del día de asueto se debe realizar tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador en la semana inmediata anterior, salvo cuando el salario sea fijado por quincena o mes.

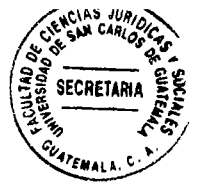
4.3.3 Vacaciones anuales

Este descanso remunerado otorgado por la ley consiste en que todo trabajador tiene derecho a por lo menos quince días hábiles de descanso pagado después de cada año de trabajo ininterrumpido. Las vacaciones deben gozarse dentro de los sesenta días siguientes de haberse cumplido el año de servicio continuo, del goce de las vacaciones se debe de dejar constancia. El cálculo de la retribución de las vacaciones se debe realizar conforme el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos tres meses este pago debe hacerse efectivo de manera anticipada. Las vacaciones se rigen por los siguientes principios:

- Principio de incompensabilidad: las vacaciones no son compensables en dinero.
- Principio de prohibición de laborar: las vacaciones son destinadas para el descanso del trabajador y por ello se prohíbe que preste sus servicios a otro patrono.
- Principio de indivisibilidad: las vacaciones se deben gozar sin interrupciones y solo puede dividirse cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.

- Principio de no ser interrumpibles: las vacaciones se deben de disfrutar en un solo periodo sin intervalos.
- Principio de no ser acumulables: las vacaciones no son acumulables con el fin de disfrutar un descanso largo.

En la actualidad existe un escenario de violaciones a los derechos de los trabajadores permanente y constante por el cual nadie lucha, es necesario que se realice una política laboral que beneficien a los trabajadores ya que se encuentra demostrado que son ellos los que contribuyen al desarrollo del país. Urge que el Estado aporte los recursos necesarios para que las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento del derecho laboral tengan personal adecuado para atender las necesidades de los trabajadores. Es importante que existan recursos económicos y presupuesto suficiente para programas de apoyo laboral. El problema de la violación laboral llama a reflexionar sobre las situaciones en las que se enfrentan los trabajadores al momento de ser despedidos ya que en la mayoría de ocasiones solo se sirven de sus servicios, los arrojan a la calle sin pagarles sus prestaciones, en virtud que muchas veces no conocen los derechos que les asisten. Es increíble que estas violaciones laborales afecten económicamente al país, porque la economía no está en un constante movimiento ya que no hay consumo generando pobreza.





CAPÍTULO V

5. Tergiversación del pago de horas extraordinarias al compensarla con Descanso en tiempo efectivo de trabajo

Algunas empresas en Guatemala utilizan políticas que muchas veces afectan a un gran número de trabajadores, es por ello que surgen inconformidades; un ejemplo frecuente es el pago de horas extraordinarias. Muchos trabajadores de restaurantes de comida rápida en Guatemala se quejan de los abusos laborales en virtud que la jornada de trabajo diurno supera las ocho horas diarias y se trabaja días asuetos y feriados frecuentemente se trabaja de diez a doce horas diarias contabilizándose al final de la semana más de quince horas extraordinarias; superando la jornada de trabajo diurno que regula la ley, en virtud de ello el patrono tiene la obligación del pago de horas extraordinarias el cual se debe realizar con el pago adicional de por lo menos el cincuenta por ciento del pago de la hora ordinaria, muchas veces el patrono evade dicha obligación dándole al trabajador un día de descanso como pago de las horas extraordinarias con el fin de no hacer efectivo ese pago extraordinario que le resulta oneroso efectuar.

El problema que existe en los centros de trabajo cuando no se paga las horas extraordinarias de trabajo en forma efectiva sino con un día de descanso afectan a los demás trabajadores en virtud que es ellos a quienes se les recarga el trabajo por la



falta de personal, situación que conlleva a una explotación laboral, si el patrono exige a los trabajadores laborar horas extraordinarias es porque su empresa es rentable y está en una constante producción y es por ello que el pago debe ser congruente con lo que produce, pero lamentablemente la realidad es otra y solo tratan de exigir más trabajo por poco dinero, violando el derecho que tiene todo trabajador de percibir un pago adicional por las horas extraordinarias trabajadas.

Actualmente son muchos los patronos que han tergiversado la ley laboral con tal de salir beneficiados en perjuicio de los trabajadores esto se da en virtud que el Estado no protege a los trabajadores los cuales han sido víctimas de la desprotección laboral que existe en Guatemala, quienes en su gran mayoría no hacen valer sus derechos por temor a represalias que conlleve perder su trabajo, tomando en cuenta que este es el mayor riesgo que puede enfrentar un trabajador ante el patrono. Los trabajadores reclaman al Estado la solución de la problemática por la falta de apoyo e inspección porque no existen programas de auxilio, ni se obtiene una respuesta positiva del mismo, mientras tanto continúa incrementándose los abusos a la clase trabajadora.

El abuso laboral, está vinculado con la problemática de carácter socioeconómico del país ya que impacta a nivel nacional, debido a los altos índices de desempleo que obligan a las personas a trabajar en condiciones esclavistas sin derecho a un empleo digno, aumentando la pobreza en el país condenándolas a no progresar, es importante

enfrentar esta problemática social, buscando fórmulas ecuanímes que contribuyan al bienestar de todos los guatemaltecos. La falta de oportunidades laborales y por ende los salarios bajos no permiten el pleno desarrollo laboral por conllevar conformismo por parte de los trabajadores ya que no les importa las condiciones de trabajo sino el trabajar.

La propuesta está dirigida al Estado y a todo trabajador, con la finalidad de impulsar campañas de difusión masiva para que conozcan sus derechos y de la misma forma los haga valer, para que los mismos sean agentes de cambio y transformadores de su propia realidad. El nivel de intervención del Estado debe basarse en implementar estrategias funcionales dentro del Ministerio de Trabajo para la solución de las necesidades de los trabajadores, así como brindar asesoramiento, orientación y acompañamiento y a la vez, motivando e incentivando a que haga valer sus derechos.

El Estado tiene la obligación de contribuir al desarrollo y progreso de sus habitantes por ser el sujeto fundamental de las acciones proyectadas al desarrollo integral y sostenible de la persona, la mejor forma de hacerlo es a través del empleo digno en donde se respeten las normas laborales. El acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona que va en decadencia, independiente de la clase social a la que pertenezca, todo ser humano tiene igualdad de condiciones en lo que respecta al desarrollo integral y social, sin embargo en Guatemala no se cumple este derecho, ya que los sectores más desposeídos son los principales receptores de la marginación que el propio Estado realiza. Es importante la funcionalidad de instituciones que velen



por los derechos de los trabajadores para que la relación laboral se base en los derechos y obligaciones de los sujetos.

En Guatemala es una realidad que se tergiversen las leyes laborales, pero en este caso se hablara del pago de las horas extraordinarias las cuales deben de retribuirse por lo menos con el cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos, esta es una norma vigente mas no positiva en virtud que muchos patronos salvan su responsabilidad de hacer efectivo esta retribución cuantificable en dinero a cambio de entrar al día siguiente un poco más tarde o de salir antes de su jornada de trabajo o según la cantidad de horas laboradas se da un día de descanso efectivo considerándose esto una verdadera violación al Derecho Laboral, en virtud que le fuera más favorable al trabajador incrementar sus ingresos en vez de descansar.

Es importante que los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo se hagan cumplir por el Estado como ente soberano el cual vela porque se aplique forzosamente las prestaciones mínimas que otorga la ley. Se hace necesario que el Estado compense esa desigualdad económica social que existe entre trabajadores y patronos, dándoles la protección jurídica preferente al trabajador con el fin de que se cumplan las garantías mínimas a las cuales tienen derecho y que orientan a la dignificación de la remuneración de la jornada extraordinaria de trabajo de la manera como se establece en la ley.

5.1 Creación de la oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias

Ante el abuso patronal se hace necesario que se cree una oficina en el Ministerio de Trabajo con el fin que se puedan recibir denuncias anónimas de los trabajadores vía telefónica, para que se apersona un inspector de trabajo a la empresa denunciada a verificar la remuneración de la jornada extraordinaria. También se hace necesario que esta oficina realice campañas de difusión masiva en todo el país con el objeto que se pueda asesorar al trabajador desde su hogar y que este consiente que la única forma que existe del pago de horas extraordinarias es en efectivo, la cual debe ser de por lo menos el cincuenta por ciento de la hora ordinaria del salario que percibe.

5.2 Cuál es el fin de crear la oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias

La creación de la oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias para los trabajadores, se hace necesaria para beneficiar y proteger el derecho salarial. Los fines deben de estar enfocados principalmente:

- Recibir denuncias anónimas relativas al pago de horas extraordinarias
- Requerir a favor del trabajador el pago correspondiente de las horas extraordinarias.

- Exigir que se cumpla con el pago efectivo de las horas extraordinarias de conformidad con la ley.
- Erradicar la tergiversación del pago de horas extraordinarias.
- Informar a la población de su derecho salarial.

5.3 La importancia de la creación de una oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias

Es importante crear una oficina a través del Ministerio de Trabajo y se puede delegar la función de diseñar una política laboral coordinada a cumplir con el pago de horas extraordinarias, esto serviría como un respaldo y se actuaría en resguardo frente a una posible desprotección laboral, teniendo de beneficiarios los trabajadores en una cobertura jurídico-laboral dando tranquilidad en la estabilidad de su trabajo. Se hace de vital importancia crear esta oficina para proveer servicios necesarios a los trabajadores y facilitarles el cumplimiento de sus derechos, por ello se considera necesaria e importante que esta estrategia sea funcional y permanente, con el fin de darle una solución a esta problemática para que sea atendida con compromiso, responsabilidad y sensibilidad, trabajando en la dignificación de los trabajadores.

5.4 Principios sobre los cuales debe basarse la oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias

1. Protección de inamovilidad al trabajador.
2. La seguridad jurídica laboral del trabajador.
3. La dignidad salarial.
4. La igualdad en oportunidades.

5.5 Características

1. Es de carácter social
2. Promueve el derecho de trabajo
3. Origina la adaptación socio-económica
4. Contribuye a la tutelaridad del trabajador
5. Dignificación económica del trabajador

5.6 Objeto

Su objetivo es desarrollar a través de principios constitucionales el respaldo al exigir el pago en efectivo de las horas extraordinarias con el propósito de contribuir con la superación de los trabajadores; también la organización, funcionamiento, contenido de



las competencias que corresponda en la delegación de funciones a las cuales quedaría sujeta esta oficina.

5.7 Facultades

- a) Formular participativamente la política de desarrollo laboral integral.

- b) Realizar estudios sobre las violaciones al pago de las horas extraordinarias, con el Objeto que posteriormente se emitan Acuerdos Gubernativos.

- c) Trabajar a favor de una estrategia laboral.

- d) Celebrar reuniones con la participación de trabajadores y patronos, con el propósito de mejorar sus condiciones laborales.

5.8 Atribuciones

- a) La supervisión constante en las diferentes empresas en donde se realizado los abusos en la tergiversación del pago de las horas extraordinarias.

- b) Investigar sobre las denuncias anónimas que informen sobre las empresas que han tergiversado el pago de las horas extraordinarias.



- c) **Desarrollar políticas que tiendan a erradicar la tergiversación del pago de horas extraordinarias**

- d) **Informar por medios de difusión masiva la forma legal del pago de las horas extraordinarias.**

- e) **Concientizar al trabajador sobre defender el derecho a la remuneración adicional que se percibe por haber laborado horas extraordinarias.**

5.9 Instituciones involucradas

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social le Corresponde hacer cumplir el régimen jurídico laboral, formulando la política salarial, promoviendo y armonizando las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores; para ello, tendrá a su cargo la creación de la Oficina de requerimiento del pago de horas extraordinarias, con el propósito de evitar la tergiversación en perjuicio de los trabajadores que ha realizado el patrono. La Inspección General de Trabajo a través de sus inspectores y demás trabajadores, deben supervisar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes laborales, pactos colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigente.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social serán los encargados de establecer e Imponer sanciones por incumplimiento del pago efectivo de las horas extraordinarias a

los patronos que no cumplan con la obligación de pagar las horas extraordinarias que establece la ley.

5.9.1 Esfuerzos conjuntos

Es necesario que se promueva la sensibilización en los sujetos de la relación laboral para que el trabajador realice la actividad encomendada a conciencia y el patrono realice el pago congruente al trabajo y la producción realizada. Los trabajadores deben de integrarse al motor de producción del país, otorgándoles los beneficios de estabilidad laboral, económica y moral tanto para el trabajador como para su familia. Caso contrario del patrono que está coaccionado a cumplir con las obligaciones impuestas por la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y convenios en materia laboral ratificados por Guatemala. La acción más importante es lograr la integración de esfuerzos entre Estado, patrono y trabajador para llevar a cabo políticas laborales y por medio de ellas darle un cambio significativo al Derecho Laboral y de esa manera se contribuya a la fuerza laboral. Se considera de carácter urgente que exista la humanización que incluya en mayor medida a todos los sujetos involucrados y que el estado contribuya a erradicar la tergiversación del pago de horas extraordinarias, que cada vez se torna más grave y solo se haría posible de evitar a través de la oficina de requerimiento de pago de las horas extraordinarias

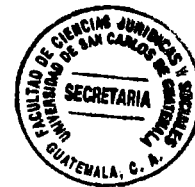
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala frecuentemente se tergiversan los derechos de los trabajadores y el principal responsable es el sector empresarial, un ejemplo claro de ello es la forma en que los restaurantes de comida rápida efectúan el pago de horas extraordinarias a los trabajadores, sin que estos tengan conocimiento de que se están violando sus derechos laborales y si llegan a estar conscientes de lo sucedido no lo manifiestan por temor a perder su empleo.

Si un empresario requiere el trabajo de horas extraordinarias en su empresa, por el tipo de servicios que presta, da la idea que su negocio es realmente rentable, razón por la cual su falta de voluntad en cumplir con lo que la ley establece de pagar dicho trabajo extraordinario, con el cincuenta por ciento más de una hora ordinaria de trabajo, otorgándole a cambio días de descanso, por la acumulación de dichas horas extraordinarias es una muestra de la falta de sensibilización que tienen, ya que al disfrazar esta norma jurídica es una forma de confundir al trabajador para que este piense que es lo correcto y que de esta forma compensa su esfuerzo.

Por lo anterior, se estima que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, contribuya a la creación de una oficina de atención a los trabajadores, con el fin de beneficiar y asesorar a estos y así hacer valer sus derechos y sentir apoyo a la hora de plantear sus inconformidades al patrono.





BIBLIOGRAFÍA

APARICIO, Joaquín y BAYLOS, Antonio. **Autoridad y Democracia en la empresa.** Editorial Trotta. 1ra.España: Edición **Madrid, 1992.**

CACIF. **Plan de desarrollo económico y social para Guatemala.** Guatemala: Primera Edición 2004

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Ciudad de Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 2011.

PLA RODRIGUEZ, Américo .**La actual coyuntura del derecho laboral.** Uruguay: Editorial Montevideo, 1995.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala, 2015

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones, mediante Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948.

Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre las Horas de Trabajo, Ratificada por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Inspección de Trabajo. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 95 de la OIT Sobre la Protección del Salario. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.