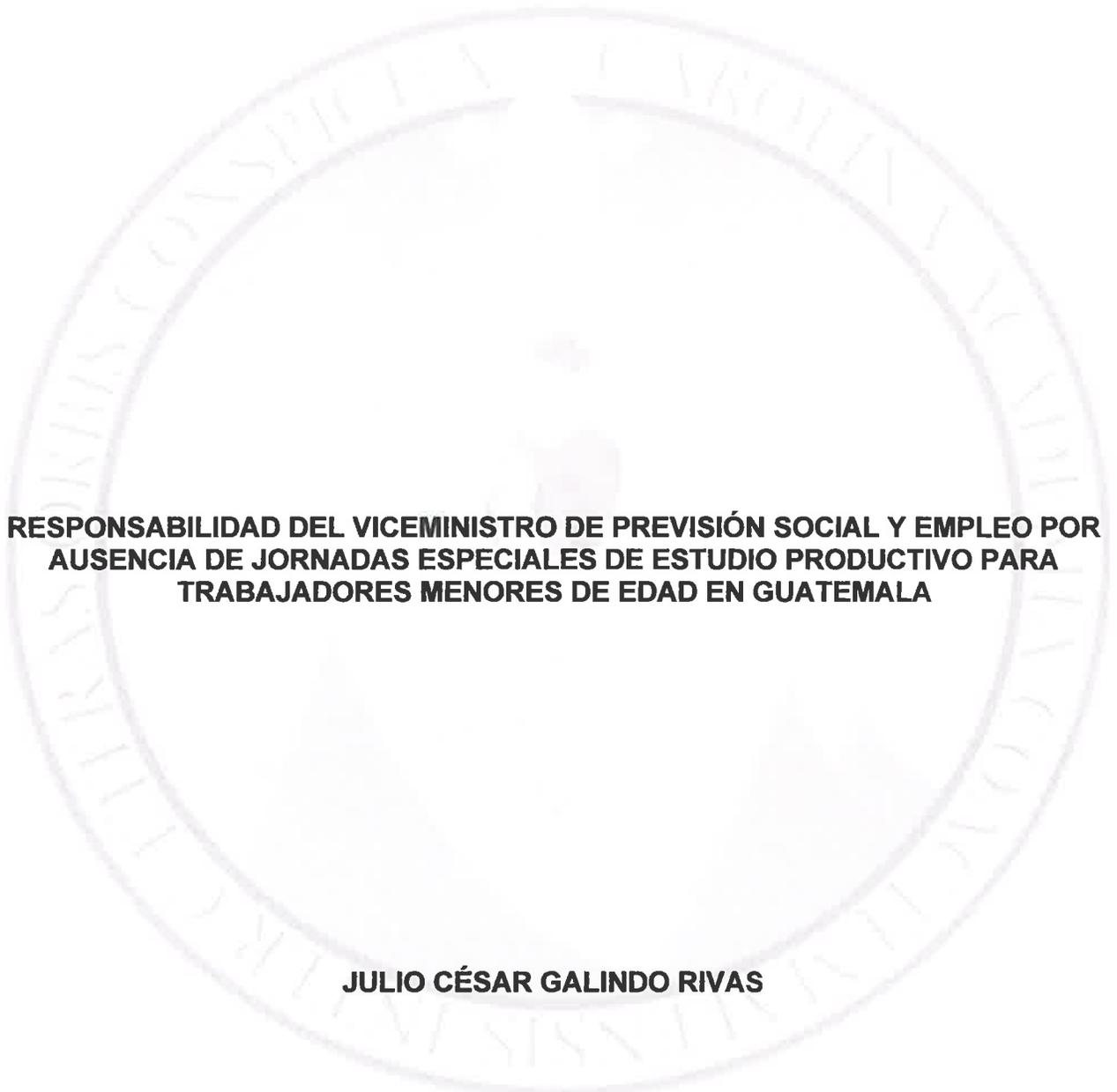


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**RESPONSABILIDAD DEL VICEMINISTRO DE PREVISIÓN SOCIAL Y EMPLEO POR
AUSENCIA DE JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIO PRODUCTIVO PARA
TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN GUATEMALA**

JULIO CÉSAR GALINDO RIVAS

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**RESPONSABILIDAD DEL VICEMINISTRO DE PREVISIÓN SOCIAL Y EMPLEO POR
AUSENCIA DE JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIO PRODUCTIVO PARA
TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIO CÉSAR GALINDO RIVAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO: M.Sc Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar

SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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).



D. NOM. 320-2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala quince de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. ADAN JOSUE FIGUEROA CHACON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JULIO CÉSAR GALINDO RIVAS, con carné 200816645,
 intitulado RESPONSABILIDAD DEL VICEMINISTRO DE PREVISIÓN SOCIAL Y EMPLEO POR
AUSENCIA DE JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIO PRODUCTIVO PARA TRABAJADORES
MENORES DE EDAD EN GUATEMALA

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 F.C. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis


 Asesor (a)
 (Firma y Sello)

Fecha de recepción 16 / 01 / 2024 f) _____

Lic. Adán Josué Figueroa Chacón
 ABOGADO Y NOTARIO



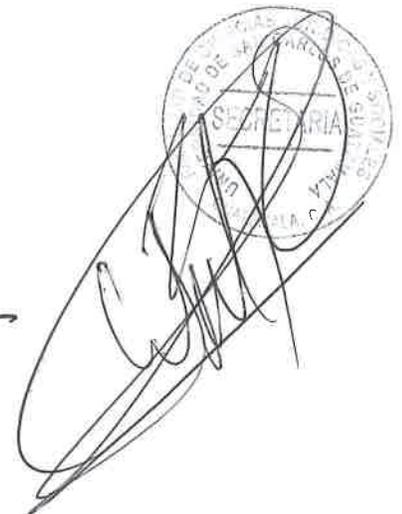
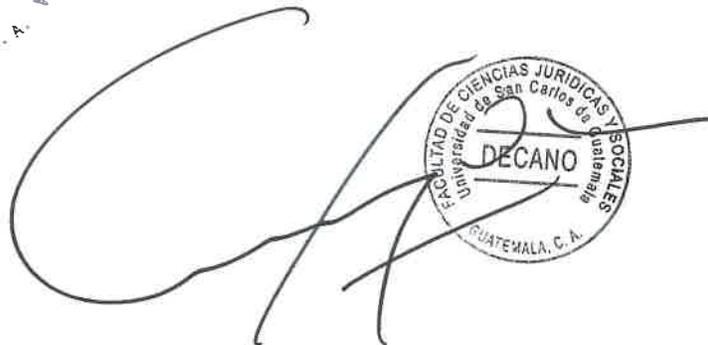


D.ORD. 432-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintinueve de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **JULIO CESAR GALINDO RIVAS**, titulado **RESPONSABILIDAD DEL VICEMINISTRO DE PREVISIÓN SOCIAL Y EMPLEO POR AUSENCIA DE JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIO PRODUCTIVO PARA TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





Bufete Jurídico
Lic. Adan Josué Figueroa Chacón
Abogado y Notario

Guatemala, 18 de enero de 2024

Doctor

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Estimado Dr. Carlos Herrera:

Muy atentamente le informo que, de acuerdo al nombramiento de fecha 15 de enero de 2024, he procedido a la asesoría de tesis del bachiller **JULIO CÉSAR GALINDO RIVAS**, tesis referente al tema titulado: **“RESPONSABILIDAD DEL VICEMINISTRO DE PREVISION SOCIAL Y EMPLEO POR AUSENCIA DE JORNADAS ESPECIALES DE ESTUDIO PRODUCTIVO PARA TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN GUATEMALA”**, y después de la revisión, y llevar a cabo las modificaciones correspondientes doy a conocer lo siguiente:

- a. Durante la investigación del trabajo de tesis, el bachiller Julio César Galindo Rivas, estudió doctrina y jurídicamente lo relativo a la responsabilidad del viceministro de previsión social y empleo por ausencia de jornadas de estudio productivo para trabajadores menores de edad en Guatemala.
- b. Asimismo, procedí a asesorar la tesis del bachiller y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la redacción del contenido capitular, la cual es congruente con el tema investigado.
- c. Los objetivos se alcanzaron y dieron a conocer soluciones certeras. La hipótesis aprobó la importancia de proteger derechos de los menores de edad trabajadores



Bufete Jurídico
Lic. Adán Josué Figueroa Chacón
Abogado y Notario

- e incentivar la responsabilidad del viceministro de previsión social y empleo por ausencia de jornadas de estudio productivo para los trabajadores menores de edad en Guatemala.
- d. Durante el desarrollo de la misma, se cumplen los requisitos técnicos de redacción, ortografía y márgenes, siendo la conclusión discursiva congruente con el contenido capitular que se desarrolla.
 - e. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cuatro capítulos que abarcan los aspectos más relevantes e importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.
 - f. Se utilizaron los métodos de investigación y las técnicas necesarias para garantizar una adecuada investigación en relación a la responsabilidad del viceministro de previsión social y empleo por ausencia de jornadas de estudio productivo para trabajadores menores de edad en Guatemala.
 - g. Es menester manifestar que el trabajo de tesis elaborado por el bachiller, satisface de forma correcta, y reúne debidamente los requisitos exigidos para su aprobación, según lo preceptúa el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico.
- Hago constar, asimismo, que no soy pariente del bachiller Julio César Galindo Rivas, dentro de los grados de ley, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, el que, a mi juicio, llena los requisitos exigidos; previo a que el bachiller opte al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,

Licenciado Adán Josué Figueroa Chacón

Colegiado 13686

Lic. Adán Josué Figueroa Chacón
ABOGADO Y NOTARIO



DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la fuente de sabiduría, por darme el don de la vida, permitirme darme tantas experiencias hermosas y poder realizarme en la vida.

A MI MAMÁ:

Aura Amparo Rivas, por ser la persona que me enseñó a luchar y no claudicar, por su ejemplo de tenacidad para seguir el camino correcto. Por inculcarme el amor al trabajo para alcanzar esta meta. Madre, este triunfo es más tuyo que mío. Gracias por sacarnos adelante a mis hermanos y a mí.

A MI PAPÁ:

Julio Cesar Morales, por su apoyo y corrección recibido en todo momento que lo necesité, especialmente en la etapa de mi vida donde aprendo a ser hombre.

A MIS HERMANOS:

Por estar siempre en la lucha, juntos en familia.

A MI TÍO:

Mariano Galindo agradezco sus sabios consejos y valoro el apoyo cuando siempre lo necesité.



ESPECIALMENTE A:

Klindey Garcia, mi esposa, por su apoyo, cariño y paciencia en todo momento que lo necesité al igual por su amor y guianza.

A MI HIJA:

Nathaly Galindo, por regalarme su sonrisa y cariño en todo momento.

AL LICENCIADO:

Adan Figueroa Chacón, por su paciencia, sus buenos consejos y adecuada asesoría.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, a la que prometo honrar en toda mi vida profesional y con la que estaré eternamente agradecido.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme permitido formarme correctamente en sus aulas.



PRESENTACIÓN

La investigación se refiere a la responsabilidad del Viceministro de Previsión Social y Empleo por la ausencia de jornadas especiales de estudio productivo para trabajadores menores de edad en Guatemala, debido a las consecuencias jurídicas negativas derivadas de la falta de generación de políticas y acciones para los referidos menores de edad, vulnerando así principios, garantías y derechos constitucionales.

Por pertenecer al campo de derecho penal, derecho procesal penal, y determinar la problemática planteada y su comprobación, se tomó como base para el desarrollo de la investigación de tipo cualitativa, los aportes doctrinarios y legales respecto al derecho de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el derecho de trabajo de los menores de edad; así mismo la aplicación del Código de Trabajo, el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como también la Constitución Política de la República de Guatemala, durante el período comprendido del año del año 2020 al año 2022.

El objeto del estudio es la ausencia de jornadas especiales de estudio productivo y los sujetos de la misma, están constituidos por el Viceministro de Previsión Social y Empleo y los trabajadores menores de edad.

El aporte académico del estudio, es demostrar la necesidad que existe en Guatemala sobre adoptar una normativa que tenga como fin la protección de los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores menores de edad; la referida normativa propuesta debe estar establecida en la ley de la materia para que pueda ser cumplida.



HIPÓTESIS

Actualmente el Estado de Guatemala como máxima autoridad debe encargarse a través de sus instituciones públicas correspondientes, de brindar protección efectiva a los derechos de los trabajadores menores de edad, pero existe una deficiencia muy latente al no suscitar la prevención para contrarrestar que se produzcan consecuencias jurídicas negativas debido a la falta de generación de políticas y acciones para la referida población vulnerable por parte del Viceministro de Previsión Social y Empleo.

Esta problemática actual se soluciona con la regulación de una normativa que permita implementar jornadas especiales de estudio productivo para los trabajadores menores de edad; por parte del Estado de Guatemala a través de sus órganos correspondientes específicamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar la eficiente protección a los principios y garantías constitucionales de dicha población vulnerable, lo cual buscaría contrarrestar las consecuencia jurídicas negativas derivadas de la falta de generación de políticas y acciones por parte del Viceministro de Previsión Social y Empleo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis establecida en la tesis fue comprobada por medio de distintos métodos y técnicas de investigación.

Por medio del método deductivo se llegó a la existencia de la problemática planteada, partiéndose de los datos generales para llegar a los específicos. A través del método inductivo se demuestra el problema existente por la falta de generación de políticas y acciones por parte del Viceministro de Previsión Social y Empleo. A través del método sintético se utilizó el análisis de los resultados, así como la elaboración de la conclusión discursiva. A través del método analítico se realizó el estudio de los temas que conforman la investigación, así como los elementos en que consisten, naturaleza, aspectos generales, específicos, sociales, económicos, instituciones encargadas y normativas jurídicas. Se utilizó el análisis jurídico doctrinario, debido a que las variables de la hipótesis responden al actual contexto en las normativas jurídicas de la República de Guatemala.

La hipótesis es válida debido a que, a través de la regulación de una normativa que permita implementar jornadas especiales de estudio productivo para los trabajadores menores de edad por parte del Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, evitaría todo tipo de consecuencias jurídicas negativas producidas por la falta de generación de políticas y acciones por parte del Viceministro de Previsión Social y Empleo, teniendo como finalidad la efectiva protección a los principios, garantías y derechos constitucionales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición de Constitución Política.....	6
1.3. Partes de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	10
1.4. Principios constitucionales.....	11
1.5. Garantías constitucionales.....	15
1.6. Derecho constitucional.....	18

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo.....	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Naturaleza jurídica.....	26
2.3. La relación laboral.....	29
2.3.1. Regulación legal.....	30
2.4. Contrato de trabajo.....	38
2.4.1. El contrato en general.....	38
2.4.2. Contrato individual de trabajo.....	40
2.4.3. Objeto del contrato individual de trabajo.....	42
2.4.4. Elementos del contrato individual de trabajo.....	43
2.5. Derechos de los trabajadores.....	48
2.5.1. Antecedentes.....	48
2.5.2. El salario.....	49
2.5.3. Derecho al descanso.....	51



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	53
3.1. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	53
3.2. Funciones.....	56
3.3. Estructura orgánica.....	58
3.4. Inspección General de Trabajo.....	68
3.4.1. Antecedentes.....	69
3.4.2. Definición.....	70
3.4.3. Objetivos.....	70
3.4.4. Funciones.....	71

CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad del Viceministro de Previsión Social y Empleo por ausencia de jornadas especiales de estudio productivo para trabajadores menores de edad en Guatemala.....	77
4.1. Derecho de trabajo de los menores de edad.....	78
4.1.1. Características del trabajo de menores de edad en Guatemala.....	79
4.1.2. Formas peligrosas de trabajo en menores de edad.....	80
4.1.3. Causas determinantes para que los menores de edad trabajen.....	84
4.1.4. Consecuencias del trabajo infantil en menores de edad.....	85
4.2. La capacidad física de los menores de edad.....	87
4.3. Violación de los derechos humanos de los menores de edad.....	89
4.4. Propuesta sobre implementar jornadas especiales de estudio productivo por parte de la Sección de Formación y Capacitación para el Empleo del Viceministro de Previsión Social y Empleo.....	92
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala tiene la obligación de garantizar la eficiente protección a los principios y garantías constitucionales, protección que se ve vulnerada por la falta de generación de políticas y acciones para los trabajadores menores de edad por parte del Viceministro de Previsión Social y Empleo. La problemática ocasionada por este factor es latente, puesto que no se han tomado las medidas adecuadas en el país.

Se establece la hipótesis sobre la necesidad de implementar una normativa que permita crear jornadas especiales de estudio productivo para trabajadores menores de edad, la cual resultaría factible para la eficiente protección de los derechos constitucionales por parte del Estado de Guatemala a través de los órganos correspondientes. La hipótesis de la presente investigación se comprueba por las consecuencias jurídicas negativas derivadas de la falta de generación de políticas y acciones para dicha población vulnerable, al no emitirse una normativa específica por parte de los órganos correspondientes encargados de esta materia.

La tesis comprende cuatro capítulos; el primero de ellos, trata sobre la Constitución Política de la República de Guatemala, antecedentes, definición, principios, terminando con derecho constitucional; el segundo, desarrolla lo que es el derecho de trabajo, definición, naturaleza jurídica, relación laboral, contrato de trabajo, finalizando con los derechos de los trabajadores; el tercero presenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, historia, funciones, estructura orgánica, la Inspección General de Trabajo,



antecedentes, definición, objetivos y funciones; en el cuarto se trata sobre la Responsabilidad del Viceministro de Previsión Social y Empleo por ausencia de jornadas especiales de estudio productivo para trabajadores menores de edad en Guatemala, el derecho de trabajo de los menores de edad, así como la propuesta sobre implementar jornadas especiales de estudio productivo por parte de la Sección de Formación y Capacitación para el empleo del Viceministro de Previsión Social.

El objetivo general fue demostrar que no existe una normativa establecida en ley enfocada en crear jornadas especiales de estudio productivo para trabajadores menores de edad y la urgente necesidad de su implementación; con lo cual se obtendría a través de su cumplimiento, la eficacia a la protección de los derechos, garantías y principios constitucionales. Los métodos que fueron utilizados para realizar la presente investigación fueron el método deductivo, para poder establecer el marco teórico sobre el cual debe implementarse la normativa para contrarrestar la falta de generación de políticas y acciones para dicha población vulnerable; el método analítico debido a que se realizó un estudio del ambiente en que se genera la problemática ocasionada por la vulneración a derechos y garantías constitucionales. Por medio de este estudio se busca preponderar la importancia de establecer una normativa que permita implementar jornadas especiales de estudio productivo por parte de la Sección de Formación y Capacitación para el Empleo, que tenga como fin la protección de los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores menores de edad, evitando así que dichos niños abandonen sus estudios para poder trabajar.



CAPÍTULO I

1. Constitución Política de la República de Guatemala

Guatemala se rige por leyes y goza de derechos humanos fundamentales que son base de todo país, según el orden jerárquico de las leyes, la Constitución Política de la República de Guatemala, ocupa el más alto nivel de la Pirámide según Hans Kelsen, creador del sistema piramidal normativo. A continuación, se desarrolla el periodo histórico y el ámbito temporal.

1.1. Antecedentes

Históricamente la Constitución surgió como un intento de organizar la vida política de acuerdo con un esquema racional, y en gran medida se tornó inexcusable la creación de esta disciplina jurídica la cual introdujo el orden en una nueva organización social.

Año de 1824

Durante el periodo independiente, el Estado de Guatemala ha sido regulado por una Constitución federal (1824) e influido por otra del mismo tipo pero que no cobro vigencia hasta (1921) y, salvo mejor criterio por seis Constituciones de tipo estatal (1825,1879,1945,1956,1985).



“En el Acta de independencia el veintisiete de diciembre de 1823, las provincias unidas de Centroamérica reunidas en Asamblea Nacional Constituyente, promulgan las Bases Constitucionales.”¹ Refiere el texto citado que, durante la época, se implanta en Guatemala un sistema político republicano conforme a los principios de constitucionalismo moderno.

– **Primera Constitución del Estado de Guatemala**

Se reúne el 15 de septiembre de 1824 la Asamblea Nacional Constituyente del Estado de Guatemala, el once de octubre de 1825 es aprobada la primera Constitución Política del Estado de Guatemala contenida en un total de 268 Artículos.

Año de 1851

La constitución sufrió sus primeras modificaciones en este año ya que principalmente en la elección a presidente se propuso crear una Asamblea compuesta por la Cámara de Representantes, el Arzobispo Metropolitano, los Jueces de la Corte Suprema de Justicia y los miembros del Consejo de Estado o secretarios del despacho presidencial. Desde el dieciséis de agosto al diecinueve de octubre de 1851 para emitir el Acta Constitutiva. Este documento se compone de dieciocho artículos en los cuales se organiza el Estado de la siguiente manera.

¹ Rozo, Eduardo. **Derecho constitucional**. Pág. 70.



El presidente de la República, electo cada 4 años por una Asamblea compuesta de la Cámara de Representantes, el Arzobispo Metropolitano, los individuos de la Corte de Justicia y los vocales del Consejo de Estado. El Consejo de Estado, el cual se compone de secretarios del despacho, ocho consejos nombrados por la Cámara de Representantes y de los que estime el presidente, Cámara de Representantes compuesta por cincuenta y cinco diputados, Administración de Justicia, compuesta por tribunales y jefes de la República, en lo referente a Derechos Humanos se mantuvo la vigencia de la ley de garantías.

Año de 1879

Como se ha señalado a cada Constitución se le han precedido diversos cambios políticos, económicos y sociales. Así la Constitución de 1879 tuvo como marco la denominada Revolución o Reforma Liberal de 1871, este movimiento era encabezado por Miguel García Granados y Justo Rufino Barrios. El quince de marzo de 1879 quedo instalada la Asamblea Constituyente dominada por los liberales, pero con representación de las minorías conservadoras, lográndose que el once de diciembre se promulgara la Constitución con ciento cuatro artículos y cinco disposiciones transitorias.

Año de 1921

Esta Constitución fue producto de un intento por restablecer la Federación Centroamérica. Se aprobó un texto moderno que nunca cobro vigencia por los



delegados de 4 países del área Centroamericana: Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica. Es necesario aclarar que en su primer artículo la Constitución establece que Guatemala, El Salvador y Honduras constituyen la federación, en su segundo artículo indica que Nicaragua y Costa Rica también deben integrarla, dejando abierta esta posibilidad.

Entre los derechos y las instituciones que establecía, podemos mencionar los siguientes: “Abolió la pena de muerte, reconoce el derecho de votar para las mujeres, protección para mujeres y menores trabajadores, derecho a la huelga y el derecho a seguridad social.”² Se amplía favorablemente, en beneficio de las mujeres y niños y trabajadores, los derechos inherentes como personas.

Año de 1945

En el contexto de la denominada Revolución de octubre de 1944 que se orientaba a derrocar la dictadura del Presidente Jorge Ubico, quien había gobernado de 1931 a 1944, el 15 de marzo de 1945 se aprueba la Constitución Política de la Republica de Guatemala contenida en 212 Artículos, albergando grandes innovaciones en materia social producto del clima internacional imperante luego del final de la segunda guerra mundial. Así esta Constitución se promulga el once de marzo de 1945.

² **Ibíd.** Pág. 80.



El estado se organiza y basa en el principio de la división de poderes, quedando estructurado así: Organismo Legislativo, Ejecutivo, Judicial y Garantías Sociales.

Año de 1956

Con el movimiento de la contrarrevolución de 1954, bajo el mando de coronel Carlos Castillo Armas quien llega a la presidencia después de una sucesión de juntas militares posteriores al derrocamiento de Jacobo Arbenz, apoyado por el gobierno norteamericano de la época y diferentes sectores nacionales como la Iglesia Católica y la burguesía Latifundia se derroca la Constitución de 1945.

En razón de ello las principales medidas del gobierno de la contrarrevolución fueron: Como principal aspecto a modificar fue la Reforma Agraria y promulgándose el Estatus Agrario, la formación y función de los Partidos Políticos, la organización del Estado se mantiene bajo el principio de la división de poderes.

Año de 1965

La inestabilidad política del Estado guatemalteco se hace nuevamente evidente. Así como consecuencia del golpe de Estado protagonizado por el ejército el treinta y uno de marzo de 1963. El veintiséis de diciembre de 1963 se dictaron medidas para la convocatoria a una Asamblea Constituyente.



Los principales cambios fueron el número de afiliados para un Partido Político, creación del Registro y el Consejo Electoral, se crea la Corte de Constitucionalidad, el Estado quedo configurado siempre bajo el principio de la división de poderes.

Año de 1985 y actual

El 23 de marzo de 1982 se produjo un golpe de Estado en la que una parte del Ejército, ejerció una acción contra la cúpula de la Institución a la que responsabilizo de una situación de desorden y corrupción, se convoca a elecciones a una Asamblea Nacional Constituyente, se emitieron tres leyes que coadyuvaron con el proceso de transición, las cuales fueron la Ley Orgánica del Tribunal Supremo Electoral, la Ley de Registro de Ciudadanos y la Ley de Organizaciones Políticas. Se producen cambios dentro del mando militar y asume el ministro de la Defensa de ese entonces General Oscar Humberto Mejía Víctores. “El treinta y uno de mayo de 1985 se promulgo una Constitución bastante desarrollada la cual contiene 281 Artículos y veintidós Disposiciones Transitorias y Finales, siendo su carácter pluripartidista.”³ Es la constitución actual del Estado de Guatemala.

1.2. Definición de Constitución Política

Iniciamos con la palabra Constitución que procede del vocablo latino *constituire* que significa fundación, establecimiento de algo, origen y fundamento; al verbo *constituire* lo

³ *Ibíd.* Pág. 94.



integran las partículas *cum*, que significa con y *statuere* relativo a la acción de poner, colocar, levantar. Según la Real Academia Española la palabra Constitución es la ley fundamental de un Estado, con rango superior al resto de las leyes, que define el régimen de los derechos y libertades de los ciudadanos y delimita los poderes e instituciones de la organización política, y como una de las ordenanzas o estatutos con que se gobiernan algunas corporaciones.

El derecho político es una ciencia social que estudia la teoría y práctica de la política, los sistemas y los comportamientos políticos en la sociedad, es el arte de gobernar, o alarde de hacerlo, dictando leyes y haciéndolas cumplir, promoviendo el bien público y remediando las necesidades de los ciudadanos y habitantes de un país; se encarga de estudiar al Estado en su origen, evolución, organización y funcionamiento y fines del Estado. A partir del constitucionalismo escrito, el estudio del Estado se convierte en el estudio del derecho constitucional; por eso dice Sánchez Viamonte: derecho político es el derecho constitucional anterior a las constituciones escritas; derecho constitucional es el derecho político ulterior a ellas.

Integrando ambos términos, la Constitución Política es el grupo de normas jurídicas fundamentales para la organización del Estado que regula el funcionamiento de los órganos del Poder Público y que establece los principios básicos para el ejercicio de los derechos y la garantía de las libertades dentro del Estado.



Algunos de los autores principales que definen Constitución son por ejemplo Antonio Carlos Pereira Menaut quien advierte de la dificultad de encontrar un concepto claro de Constitución, por lo que Pereira intenta sistematizar distintos significados del concepto. En primer lugar, elaborando un concepto clásico, la Constitución puede entenderse como una realidad jurídico-formal es decir, una norma especial y suprema (excepto en Gran Bretaña), que preside la vida jurídica y política de un país. Es éste el sentido kelseniano, pues Kelsen, según lo entiende Pereira, no aportó nada nuevo al decir que la Constitución es una norma suprema, lo novedoso es que le da el carácter de fundante de todo el edificio jurídico.

En segundo lugar, la Constitución es una realidad político-organizativa en otras palabras es la organización básica de un país y la norma que la establece. En tercer lugar, es una forma de limitar el poder. En los sentidos anteriores el contenido no es relevante, como ley y como organización es neutral, pero ahora se exige que frene el poder y garantice a los ciudadanos una esfera de protección de sus derechos y libertades. Es éste el sentido que le dan los padres del constitucionalismo, como Corwin, Friedrich y Lowenstein.

Es necesario indicar que depende de cada país y política de como los autores van agregando los elementos esenciales para formar un concepto inequívoco pero amplio y tomando en cuenta la esencia. Continuando con el autor Pereira, la Constitución es la configuración concreta que un país tenga en la realidad, como resultado de su historia, entendiéndola como un ser más que un deber ser.



En este concepto, también clásico, coinciden el conservador Burke y el revolucionario Lassalle, también desde el punto de vista que es un límite o pacto de límites que los ciudadanos concluimos con los gobernantes de tal manera que, si ellos los incumplen, nosotros podemos lícitamente pasar a la insumisión. Pereira considera que este sentido de constitucionalismo no está muy vivo en las constituciones actuales.

Elaborando un concepto propio Pereira señala que los tres aspectos esenciales de toda Constitución son el Estado de derecho, la división de poderes y los derechos. La Constitución es también el resultado de aplicar el derecho a los asuntos políticos, los que por sí mismos tienden a modificar el derecho más que a dejarse regular por éste. En definitiva, el rasgo típico más relevante vendría a ser la limitación del poder, y el autor en estudio define la Constitución como: "límite del poder, por medio del Derecho, asegurando una esfera de derechos y libertades para el ciudadano." ⁴ Concepto equivalente, como el propio autor lo reconoce, al de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano. Es la regulación en proporciones equitativas del poder.

Partiendo de una concepción del Derecho que lo identifica con institución y con ordenamiento jurídico, considera que la Constitución, en un sentido lato o genérico, que puede considerarse un sentido institucional, es el ordenamiento supremo o esfera más elevada del ordenamiento del Estado, lo que considera el grado más perfecto y complejo de los ordenamientos jurídicos contemporáneos. Al ser la norma superior, debe protegerse a sí misma, pues no hay otra norma que pueda protegerla.

⁴ Pereira Menaut, Antonio. **Teoría constitucional**. Pág. 3.



En un sentido substancial, es el "complejo de normas jurídicas fundamentales, escritas o no escritas capaz de trazar las líneas maestras del mismo ordenamiento." ⁵

Significa, por lo tanto, según lo citado, y en referencia y atención a la supremacía, que la Constitución Política de la Republica de Guatemala es por ende la ley suprema que se encuentra en la parte más alta del ordenamiento jurídico; regula el fin (bien común) y los deberes del Estado, los Derechos Humanos fundamentales, individuales y sociales, colectivos, económicos y culturales, así como los derechos y deberes cívicos-políticos de los ciudadanos.

Así mismo la Carta Magna establece la estructura y organización del Estado de Guatemala, en tres Organismos (Legislativo, Ejecutivo y Judicial) y demás entidades centralizadas, desconcentradas, descentralizadas y autónomas; instituye, las garantías constitucionales para la defensa de los derechos fundamentales e instaura el órgano de jurisdicción privativa encargada de la defensa del orden constitucional y la Comisión y Procuraduría de los Derechos Humanos.

1.3. Partes de la Constitución Política de la República de Guatemala

Toda Constitución está dividida por dos partes esenciales, de las cuales subyacen subdivisiones; la primera parte, comprende los preceptos referentes a la estructura y funcionamiento de la maquinaria estatal; la parte segunda está formada por las

⁵ Biscaretti Di Ruffia, Paolo. **Derecho constitucional**. Pág. 149.



disposiciones que declaran los principios generales relativos a la fuente y residencia de la soberanía. De tal manera cada parte esta compuesta de la siguiente manera:

- Parte Dogmática, formada por el Preámbulo, Título I La persona humana, Titulo II Fines y deberes del Estado y Derechos Humanos.

- Parte Orgánica, formada por Título III el Estado, Titulo IV Poder Público, Titulo V Estructura y Organización del Estado.

- Parte Pragmática (Garantías Constitucionales), formada por Titulo VI Garantías Constituciones y defensa del orden Constitucional, Titulo VII Reformas a la Constitución, VIII Destinado a las Disposiciones Transitorias y Finales.

- Parte de las Reformas Constitucionales, Integran los órganos y procedimientos para poder reformar la Constitución misma.

- Disposiciones Transitorias y Finales, comprende Artículos del 1 al 27.

1.4. Principios constitucionales

Los principios constitucionales son postulados contenidos en la Constitución, ayudan a la interpretación de la misma.



Siendo los principios referidos más aceptados por la doctrina:

a. Principio de legitimidad

La norma constitucional contenida en la Constitución, es producto del consenso celebrado entre la población ciudadana organizada políticamente y que delegó su soberanía en la Asamblea Nacional Constituyente para la construcción de la carta fundamental del Estado.

b. Principio de imperatividad u obligatoriedad

La norma constitucional se aplica a la generalidad, *erga omnes*, como raíz que es de las normas legales derivadas (Legislación Ordinaria o Derecho Interno).

c. Principio de supremacía constitucional

Significa que las normas legales constitucionales, entendidas como el conjunto de normas contenidas en los artículos que integran la Constitución, en relación Jerárquica con otras normas legales vigentes en un Estado (ordinarias, reglamentarias, etc.) se encuentran en posición superior supraordinadas, mientras que la segunda se encuentra en posiciones inferiores (subordinas o infraordinadas) en consecuencia la norma constitucional tiene primacía sobre cualquier otra norma legal. Es superior a la norma legal o derecho interno.



d. Principio de unidad

La Constitución es un todo orgánico, es un cuerpo unificado de normas supremas y fundamentales, que entre si supone que guardan armonía y debe ser interpretada así, como un todo y no aisladamente una parte separada de otra. Cuando se encuentre contradicciones estas deben ser resueltas por las mismas normas.

e. Principio de rigidez

La Constitución como supra-ley solo puede ser reformada o derogada parcialmente mediante los procedimientos especiales de reforma regulados por ella misma.

La Constitución señala qué artículos son eternos o pétreos y por lo tanto no susceptibles de ningún tipo de reformas o derogatoria.

f. Principio de adaptabilidad

No obstante que la Constitución es un todo orgánico armónico, unido e integral, es rígida y solo reformable por procedimientos especiales para lograr su persistencia o perpetuidad ante situaciones extraordinarias, repentinas, debe ser adaptada a esa realidad no común, mediante la interpretación jurídica y política de sus normas contenidas en ella misma.



g. Principio de limitación

De igual manera como el ejercicio del poder público, a cargo de los funcionarios debe ser limitado según el principio de competencia o distribución, también el ejercicio de los derechos fundamentales que otorga la Constitución a la población del Estado, se limita y se regula con la finalidad de facilitar y permitir que todos los podamos ejercer.

h. Principio de control

El ejercicio del poder público atribuido y distribuido por la Constitución a los funcionarios públicos, queda sometido al sistema de controles regulado por ella misma. De los cuales están el Control Político, el Control Jurisdiccional ordinario, el Control Jurisdiccional extraordinario, el Control Moral.

i. Principio de escritura

Las normas contenidas en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y que forman un cuerpo codificado son emitidas por la Asamblea Constituyente por escrito. El conjunto integrado por el preámbulo, artículos permanentes, disposiciones finales y disposiciones transitorias como un todo orgánico, formalmente significa Constitución y las normas que contiene por estar ubicadas en su texto autentico se encuentran dotadas de certeza y seguridad jurídica.

j. Principio de finalidad

La Constitución enuncia los fines del Estado. Estos fines deben ser considerados al momento de interpretar y aplicar las normas constitucionales. Toda Constitución está inmersa en por lo menos una ideología pues muchas aceptan varias ideologías, puesto que ninguna Constitución puede ser considerada neutra ideológicamente.

1.5. Garantías constitucionales

En el derecho público el concepto de garantía constitucional ha significado seguridad y protección a favor de las personas dentro de un estado de derecho, es decir, dentro de un marco jurídico que estructura la actividad del gobierno teniendo como fin el orden constitucional.

Definición

El autor guatemalteco, Jorge García Laguardia, en su texto de Derecho Constitucional, define las garantías constitucionales así: “Las garantías constitucionales son medios o mecanismos técnicos jurídicos, tendientes a la protección de la normativa constitucional, cuando sus disposiciones son infringidas, reintegrando el orden jurídico violado.”⁶ Interpretamos de esa definición que las garantías constitucionales son derechos, libertades fundamentales que integran la categoría de los derechos civiles,

⁶ García Laguardia, Jorge Mario. **Génesis del constitucionalismo**. Pág. 70.

que tiende a proteger la existencia, la libertad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y la integridad física, psíquica y moral del ser humano y comprende a groso modo los derechos a la vida, a la igualdad ante la ley y justicia, a la libertad y seguridad personal, a no ser ilegal y arbitraria, a someter al detenido o preso a un juicio regular, a ser juzgado con las debidas garantías, a la libertad de conciencia, religión y culto.

De tal manera en base a las acepciones descritas se define garantías constitucionales como un conjunto de normas y principios que rigen las relaciones del Estado y el hombre, otorgando derechos a cada sujeto como parte inherente a su personalidad que tienden a proteger su existencia, libertad, igualdad, seguridad, frente a la ley, evitando toda arbitrariedad a su persona y reintegrando el orden jurídico violado; cada una de estas garantías las encontramos plasmadas en nuestra Constitución Política de la República.

Clasificación

En cuanto a la doctrina, las garantías constitucionales se dividen en garantías de igualdad, garantías de libertad, garantías de orden jurídico, garantía de procedimiento.

- Garantías de libertad: se refieren a la libertad personal, la libertad de acción, libertad ideológica y libertad económica.
- Garantías de procedimiento: éstas se refieren a la irretroactividad, la legalidad, la



exacta aplicación de la ley y las garantías dentro de los procedimientos judiciales.

- Garantías de orden jurídico: Comprenden una serie de diversas garantías de igualdad, de competencia de justicia y de propiedad.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se han reconocido garantías específicas para la protección de sus habitantes, cuando han sufrido una violación a sus derechos o se sienten amenazados en los mismos.

Garantías establecidas en el Título VI de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo las siguientes:

- a) Exhibición personal: es conocida como el Habeas Corpus, en la mayoría de legislaciones del mundo, es una figura que busca proteger la libertad física de las personas en contra de la arbitrariedad.
- b) Amparo: tiene como objeto la protección a las personas de las amenazas de violación a sus derechos o bien cuando la violación se hubiere producido, restaurando a la persona el goce de los mismos.
- c) Inconstitucionalidad: tiene por objeto garantizar la plena vigencia y correcta aplicación de las normas de la constitución, otorgando a cualquier ciudadano la facultad y el derecho de petición para que se declare qué leyes y reglamentos o



disposiciones de carácter general son contrarios a la dispuesta por la constitución y pueden afectar a los ciudadanos.

1.6. Derecho constitucional

Es forjador del Estado de Derecho y, regla el sistema de gobierno. “El Derecho Constitucional es el conjunto de normas jurídicas que organiza el estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan los principios las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad política.”⁷

En ese sentido, tal derecho puede definirse como el conjunto de principios, normas doctrinas e instituciones que estudian la estructura del Estado dentro de la Constitución, la situación del individuo frente al poder del Estado, la organización y funcionamiento de ese poder en sus aspectos fundamentales y las instituciones políticas que constituyen el soporte de ese poder estatal.

Definición

Derecho constitucional es la rama del derecho público cuyo objeto es la organización del Estado y sus poderes, la declaración de los derechos y los deberes individuales y colectivos y las instituciones que los garantizan.

⁷ Rozo. **Op. Cit.** Pág. 176.



El derecho constitucional es el conjunto de normas jurídicas que organizan el Estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad política. Es la parte del derecho público que regla el sistema de Gobierno, la formación de los poderes públicos, su estructura y atribuciones, y las declaraciones, derechos y garantías de los habitantes; como miembros de la sociedad referida al Estado y como miembros del cuerpo político. Primordialmente corresponde al derecho constitucional como rama del derecho público el estudio de la Constitución del Estado, y siendo así, en ella encuentran su fundamento todas las demás ramas del derecho. Su fundamento y su posición, es central; dentro de todo el ordenamiento jurídico-político de una sociedad organizada.

Fuentes

Primariamente, se puede afirmar que fuentes del derecho son todas las causas, hechos y fenómenos que lo generan.

Las fuentes del derecho constitucional, son los diversos modos o formas mediante los cuales se crean o se originan las normas constitucionales, y que, por lo tanto, engloban tanto los mecanismos o procedimientos; se manifiestan de las normas como los factores sociopolíticos que determinan sus contenidos. Las primeras se conocen como fuentes formales del derecho constitucional; las segundas, se denominan fuentes materiales.

Dentro de la clasificación expuesta, además se puede observar que las fuentes del derecho constitucional, tanto en su aspecto formal como en el material; se dividen en fuentes directas y fuentes indirectas.

- a) Fuentes directas: se consideran fuentes directas o inmediatas a la Constitución, las leyes institucionales y la costumbre.

- b) Fuentes indirectas: se reconocen como fuentes indirectas o mediatas a la jurisprudencia, la doctrina y el derecho comparado.

Características

Es fundamental señalar las características del derecho constitucional, siendo las mismas las siguientes:

- a) Es una rama del derecho público.

- b) Consiste en el conjunto de normas jurídicas, que organizan el Estado.

- c) Es una disciplina científica integrante de la ciencia política.

- d) Su objeto es el estudio y la organización política del Estado, y el funcionamiento del Estado, la esfera de competencia de las autoridades del Estado y de las instituciones



políticas; que constituyen el soporte de la vida estatal.

Clasificación del derecho constitucional

Pedro Néstor Sagües, aporta una clasificación específica del Derecho constitucional: particular, comparado, general e internacional, de la siguiente forma:

a) Derecho constitucional particular. Estudia la organización constitucional de un Estado concreto, por ejemplo, el derecho constitucional español o italiano. Se le llama también derecho constitucional especial.

b) Derecho constitucional comparado. Su objeto es el análisis de los distintos derechos constitucionales especiales, a fin de sistematizarlos o clasificarlos.

c) Por ejemplo, derecho constitucional liberal capitalista, marxista, corporativista.

Así también busca detectar sus similitudes ventajas e inconvenientes, con el propósito de mejorar las instituciones locales y también, de ser necesario, poder unificarlas.

d) Derecho constitucional general. Su propósito es construir una teoría constitucional o teoría de la constitución, de tipo abstracto, partiendo de los derechos constitucionales particulares.



añ) Derecho constitucional internacional. Con esta expresión últimamente se alude al derecho que deben organizar o constitucionalizar entes privados, legales para poder, desempeñar esa función de investigar y otras de carácter similar.

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es una rama del derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. En otras palabras, es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

2.1. Definición

El derecho del trabajo puede ser definido como el que tiene todo individuo, en relación con el Estado, a que éste le facilite o provea, en caso de crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación de acuerdo a la capacidad media que le permita decorosamente subsistir. Algunos autores sostienen que una definición se debe dar al iniciar el estudio de una disciplina, con el objeto de que sirva de guía.

Otros señalan que primero se deben conocer los elementos de la disciplina y posteriormente encuadrarlos en una definición.

Existe un tercer grupo que considera que es inútil dar una definición, debido a la continua evolución del derecho del trabajo. Esta posición parece la más razonable.

Sin embargo, para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; todo este estudio se impone anterior a la definición, puesto que del análisis de estos elementos derivará una definición acorde con el contenido de la disciplina.

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho de trabajo, sólo han hecho intentos para ello. A continuación, estableceremos algunas definiciones:

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana.”⁸ Protege el trabajo, el derecho al mismo, para el logro de sus finalidades económicas de quienes lo ostentan. En esta definición se omite el sujeto patrono cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto es debido a la filosofía sustentada por Trueba Urbina en sus clases, en el sentido de que necesitan protección los trabajadores porque los patronos se defienden solos.

Para De la Cueva: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁹

⁸ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo**. Pág. 132.

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 85.

Esta definición es completa y abarca a la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de trabajo-capital, por ejemplo, de los servicios domésticos, caso en el cual la relación es de persona a persona.

Por su parte Cabanellas define al derecho laboral como: “Aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas de la actividad laboral dependiente.”¹⁰

De Buen, aduce que: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹¹

Estas definiciones resumen las notas que caracterizan al derecho de trabajo, y excluyen de una manera científica los caracteres que no son esenciales para establecer una idea clara de la disciplina, como es su contenido social. Por lo que consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas de carácter público que tienen por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 470.

¹¹ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 30.



En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecidas en los dieciocho años, aunque se hacen subdivisiones en dieciséis y catorce años.

Siendo la educación pública obligatoria, se debería establecer un sistema que facilitara el estudio a nuestros menores. Pocas cosas serían tan necesarias y loables como el que todos los niños tuvieran acceso a los centros de estudio. Sin embargo, nuestra realidad impone otro tipo de consideraciones, el legislador debe adecuar sus normas, utilizando para ello la creación de planes de estudio para desarrollarse los fines de semana y con esto poder contribuir para que los trabajadores estudiantes de catorce años en adelante tengan derecho a la educación.

2.2. Naturaleza jurídica

Tradicionalmente se divide al derecho para su estudio en dos grandes ramas, derecho privado y derecho público; en el derecho privado prevalece el interés particular por sobre el interés general.

- En sus normas se privilegia la autonomía de la voluntad. Las relaciones del Estado con los particulares son relaciones de coordinación y en el derecho público prevalece

el interés general por sobre el interés particular. Sus normas son imperativas, se encuentra sumamente limitada la autonomía de la voluntad.

- Las relaciones del Estado con los particulares son de supraordenación. El derecho de trabajo guatemalteco es considerado en este sentido como una rama del derecho público, ya que, al ocurrir su aplicación, el interés particular debe ceder frente al interés colectivo o general.

Sin embargo, el derecho de trabajo, no siempre se ha considerado así en la doctrina, ya que sobre su naturaleza jurídica han existido cuatro teorías:

- a) Teoría privatista: Esta corriente consideraba que el derecho de trabajo debía pertenecer al derecho individual del trabajo y se debería de dejar con absoluta autonomía de la voluntad a patronos y trabajadores para que pacten las condiciones como mejor les parezca, atendiendo únicamente a sus intereses, mucho tiempo se siguió esta teoría en el derecho de trabajo, modernamente esta teoría ha sido desechada porque genera injusticias.
- b) Teoría publicista: Esta teoría prevalece actualmente, ya que se considera que las normas del derecho de trabajo deben ser imperativas y limitar la autonomía de la voluntad, pues de lo contrario el patrono se aprovechará de la situación económica en la que se encuentra el trabajador para obligarlo a pactar condiciones laborales que no sean favorables.

- c) Teoría social: Esta moderna teoría del derecho de trabajo considera que además del derecho privado y derecho público existe otra rama del derecho, el derecho social. Los partidarios de esta corriente consideran que en derecho social prevalece el interés de un grupo, no el particular ni el general, y dentro de ese derecho ubican al derecho de trabajo, al derecho de la seguridad social, al derecho de familia, etc. Sin embargo, esta corriente no ha logrado imponerse en la doctrina, porque la mayoría de juristas prefieren mantener la clasificación del derecho solamente en dos ramas.
- d) Teoría de la naturaleza de la relación: Sostiene que el criterio diferencial entre los derechos privados y públicos, debe buscarse en la naturaleza de las relaciones que los sujetos establecen, puede darse una relación de coordinación cuando los sujetos que participan en una relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad con lo cual dan vida a normas de derecho privado, y puede darse una relación de subordinación cuando las personas que convergen en la relación jurídica no están en igualdad de condiciones; es decir, que uno de los sujetos es el órgano que representa a la colectividad de un Estado, actúa investido con la calidad de Estado y en ejercicio del poder soberano, y el otro actúa como persona integrante de ese Estado, lo cual da existencia a normas de derecho público.

Doctrinariamente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante, el Código de



Trabajo de Guatemala en su parte considerativa, sin entrar en tanto detalle dispone que el derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

La situación anterior hace reflexionar sobre la afirmación de que el derecho de trabajo sea una rama del derecho público: “La cual no viene a aclarar la razón por la que deba considerarse público, sino que viene a calificarlo dentro de una categoría para darle determinada aplicación, para sustraerlo de la clasificación de ramas jurídicas en cuya aplicación prevalece la voluntad de las partes. Pero además de determinar en forma implícita su aplicación forzosa, también determina su finalidad al ordenar que al ocurrir su aplicación el interés privado tenga que ceder ante el interés social o colectivo.”¹²

Pero ello podemos afirmar que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre que se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público.

2.3. La relación laboral

Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, mediante la cual el trabajador, pone a disposición del empleador, su capacidad física y, o intelectual,

¹² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 18.



para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración. La relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa o persona que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato de trabajo, sea verbal o escrito.

La relación laboral es la misma relación de trabajo, que puede darse en una presencia de un contrato formal, o un contrato informal pactado verbalmente.

2.3.1. Regulación legal

En el Código de Trabajo, se encuentra la siguiente definición: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El contrato de trabajo fue regulado en el código de trabajo en el año de 1947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto 1441 se encuentra regulado también en el Título II Capítulo I al igual que su ubicación en los Códigos de Trabajo, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos



Decretos. Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo 19 del Decreto 1441.

Siempre que se celebra un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. El patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 20 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino, además:

- A la observancia de las obligaciones y derechos que el cuerpo de leyes mencionado o los convenios internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores a los creados por el mismo Código; y
- A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que el Código de Trabajo otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo



género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

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

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

El contrato individual de trabajo, según el Artículo 25 del Código de Trabajo, lo establece de varias formas:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y



c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que se indicaron.

Todo contrato individual de trabajo, según el Artículo 26 del Código de Trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- A las labores agrícolas o ganaderas;

- Al servicio doméstico;
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El contrato escrito de trabajo, según el Artículo 29 del cuerpo legal mencionado, debe contener:



- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- El salario, beneficio, comisión, o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.

- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

La prueba plena del contrato escrito, según establece el Artículo 30 del Código de Trabajo, sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se

puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

2.4. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de una actividad remunerada. Un contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

- El contrato de trabajo individual es aquel mediante el que el trabajador se compromete a llevar a cabo ciertas tareas para el empleador, manteniendo con éste una relación de dependencia. La persona física o jurídica contratante, asumirá a su vez la obligación de remunerar el desempeño del trabajador.
- El contrato de trabajo colectivo consiste en el convenio que establecen varios empleadores con sindicatos, para fijar las condiciones que deberán ser respetadas en las relaciones laborales.

2.4.1. El contrato en general

“El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que, si bien el acuerdo inicial de

voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.”¹³ Implica que el contrato de trabajo es lógicamente un instrumento jurídico en el cual se consignan acuerdo de voluntades.

En la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo incluye dos aspectos que le caracterizan y matizan las relaciones obrero patronales. Estos dos aspectos son el jurídico y el económico.

Ambos aspectos se derivan y califican la existencia de un vínculo, un lazo. Por un lado, esta conexión entre las partes contratantes es jurídica puesto que, la misma debe estar desarrollada en un documento suscrito entre ambos. En relación a la definición legal contenida en el Artículo 18 el Código de Trabajo, se indica que es el vínculo económico jurídico, mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

- El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 87.

- El aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.

Es procedente establecer un análisis adicional a lo ya mencionado. En primer término, que el elemento o carácter económico de la relación, es caracterizador también del derecho de trabajo en general, como se establece en el inciso C del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

2.4.2. Contrato individual de trabajo

Al abordar el presente tema es necesario definir contrato de trabajo tanto del punto de vista doctrinario, como del punto de vista legal. Doctrinariamente se ha definido como el acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución.

Así mismo también se define el contrato de trabajo como el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una



de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. En cuanto a la definición de contrato individual de trabajo indica que el mismo se caracteriza por las condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración.

En la legislación guatemalteca laboral, específicamente el Artículo 18 del Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala define que el contrato individual de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona denominada trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. La definición legal mencionada, permite señalar ciertos aspectos importantes que se deben de considerar, dentro de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

El vínculo económico-jurídico, el cual se refiere a la relación por medio de la cual se generan derechos y obligaciones para ambas partes. En cuanto al aspecto jurídico a la suscripción del documento y en el aspecto económico a la retribución que entrega el patrono al trabajador como consecuencia del trabajo prestado.

La dirección inmediata o delegada significa guiar las actividades del trabajador. La cual puede ser como se menciona anteriormente de manera inmediata cuando lo hace



directamente el patrono, o delegada cuando la dirección la hace por medio de un representante. La dependencia continuada se refiere al hecho mismo de que el trabajador en este caso servidor público está sujeto a la orden o mando de otra persona.

Dentro de la definición del contrato de trabajo individual se establece que el trabajador debe prestar sus servicios personalmente.

Y por último cabe mencionar la retribución que debe existir por la prestación de los servicios que no es más que el salario o sueldo que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

2.4.3. Objeto del contrato individual de trabajo

“El objeto, en el contrato individual de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”¹⁴

El objeto del contrato individual de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 92.

ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

2.4.4. Elementos del contrato individual de trabajo

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características especiales, los elementos comunes a todos los contratos son: la capacidad, el consentimiento y el objeto.

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio. La capacidad de goce “es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.”¹⁵

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 90.



Significa que la capacidad de goce, también llamada de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. “Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos.”¹⁶ Se ejercita según las edades que se contemplan en la ley. La capacidad, de conformidad con el ordenamiento civil guatemalteco, está definido como la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos; Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales. Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 91.

- Porque el Contrato de Trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos; se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las



circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad está restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario. Al contrario, toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo individuales o colectivos existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes. En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

Los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo son los siguientes:

- Prestación personal del servicio
- Subordinación



- Salario
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma. Elementos personales o subjetivos es decir las partes. El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas



clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica cambio de una remuneración.

2.5. Derechos de los trabajadores

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

2.5.1. Antecedentes

Antes de 1944, no existían juzgados que resolvieran conflictos laborales. No existían derechos para los trabajadores, ya que los conflictos entre estos y patronos, se resolvían en la policía, y la palabra del patrono tenía fuerza probatoria. Además, existía el trabajo forzado y la Ley contra la vagancia, que propiciaba que los dueños de fincas tuvieran mano de obra permanente, y que se diese el trabajo forzado en la realización de obras públicas.

Ordóñez Cifuentes se refiere a los antecedentes del derecho laboral en Guatemala así:

“Las condiciones de trabajo eran más bien serviles, por lo que las primeras acciones de la revolución fueron derogar el servicio personal en las carreteras, o sea el boleto de viabilidad, trabajo forzado en la construcción de obras públicas en especial de caminos;



la tristemente célebre libreta de jornaleros y las Leyes contra la vagancia.”¹⁷

Con la revolución de 1944, empezaron a surgir movimientos a favor de los derechos de los trabajadores, tres años más tarde se reconoce el derecho de sindicalización para los trabajadores agrícolas, inició el surgimiento de sindicalización de trabajadores agrícolas, y ya con el primer Código de Trabajo del cual ya hemos hecho referencia, existe una legislación que se refiere a las relaciones laborales en el país, las cuales anteriormente no existían, y las pocas que estaban vigentes, no eran efectivas.

2.5.2. El salario

El salario es quizá el elemento más importante en una relación de trabajo, ya que como contraprestación por los servicios físicos o intelectuales que presta un trabajador al patrono, estando subordinado a éste durante un tiempo determinado, recibe aquél una remuneración que es el salario.

Como veremos más adelante, aparte del salario como un elementantísimo de la relación de trabajo, se desprenden derechos y obligaciones para ambas partes, las cuales veremos en el transcurso de la presente investigación.

La mayoría de tratadistas consultados definen el salario en forma similar.

¹⁷ Ordóñez Cifuentes, José Emilio. **Ensayos en torno al derecho social en mesoamérica**. Pág. 103.



Guillermo Cabanellas define salario así: “Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”¹⁸

El Código de Trabajo define el salario como 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 las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

Con respecto a este tema el autor Montoya Melgar argumenta: “La función jurídica del salario es la de retribuir, compensar el servicio u obra realizado por el trabajador por cuenta ajena. A tal función estrictamente jurídica se une otra de signo económico social, la de sustentación del trabajador, que el derecho tiende a garantizar a través de diversos mecanismos: fijación de salarios mínimos, inembargabilidad, carácter de crédito privilegiado, protección frente a la mora, creación de un fondo de garantía salarial, etcétera.”¹⁹

¹⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 358.

¹⁹ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 349.



La definición del Código de Trabajo, es parecida a las definiciones doctrinales, ya que todas comparten la idea que es la retribución que el patrono está obligado a dar al trabajador por la prestación de sus servicios.

Con las anotaciones que hemos visto, podemos estructurar una definición de salario de la siguiente manera:

Es la retribución que el trabajador recibe, sin importar el nombre que se le dé, como contraprestación a los servicios prestados al patrono.

2.5.3. Derecho al descanso

Los descansos previstos en la Ley, y que son reconocidos doctrinariamente, tienen como finalidad que el trabajador reestablezca energías después de una jornada de trabajo, de una semana de labores y de un año de labores continuas.

Este derecho se garantiza principalmente proporcionando días de descanso semanales y también días vacacionales anuales debidamente pagados, estableciendo así una jornada laboral más corta para determinadas actividades y reduciendo, en casos que ameriten, el horario de trabajo nocturno al trabajador. Para que el trabajador tuviera derecho a descansar, fue necesario que surgieran muchos movimientos, para lograr adquirir este derecho que es tan importante para los trabajadores.



La legislación guatemalteca regula el descanso diario que está contenido en la jornada de trabajo, el descanso semanal, y el descanso anual o vacaciones.



CAPÍTULO III

3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo es una institución que pertenece al Organismo Ejecutivo, y depende directamente del presidente de la República. El Código de Trabajo regula específicamente lo relativo al Ministro de Trabajo y Previsión Social en su Artículo 274, estableciendo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Ministerio está organizado de tal forma que pueda ejercer control, dirección y armonización de trabajadores y patronos, pero que muchas veces no logran ejercer de manera efectiva sus funciones, y los trabajadores son víctimas de violación de derechos, que les perjudica en distintos aspectos y sobre todo en el aspecto económico.

3.1. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social surgió al fuerte movimiento



revolucionario de 1944, pero en otros países ya se habían creado entes administrativos relativos al tema laboral, por ejemplo, en España, en 1883, fue creada la Comisión de Reformas Sociales, la cual tenía a su cargo los asuntos relativos a la mejora o bienestar de los trabajadores.

En Argentina en 1913, se fundó el Consejo del Trabajo el cual era el encargado de la inspección y vigilancia de las leyes, de la incorporación de un registro de colocaciones para trabajadores sin empleo y, además, estaba facultado para servir como mediador en los conflictos entre patronos y trabajadores.

En Colombia para el año 1938 se instituyó el Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social, por mencionar algunos ejemplos ya que dichas instituciones se pueden entender como un inicio a la tutela de las relaciones nacidas con ocasión del trabajo, por parte del Estado.

En Guatemala, la entidad administrativa del tema laboral se ha materializado a través de diferentes instituciones, tales como: secretarías, como lo fue en su momento la Secretaría de Estado adscrita al Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, y por Ministerios como el extinto Ministerio de Economía y Trabajo.

Además ha sufrido modificaciones en su nombre, por ejemplo, cambió de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social a Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



El Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, crea las Secretarías de Estado, las cuales serían un equivalente a los que hoy en día son los ministerios, e instituye la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual tenía bajo su cargo los asuntos concernientes al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Al año siguiente se llevó a cabo una reestructuración de la administración pública, y se abandonó el uso del término secretaría y se adoptó el término ministerio, con lo cual la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social dejó de existir y se creó el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual no sólo tuvo a su cargo lo relacionado a la administración de asunto de trabajo, sino que también fue el ente encargado de lo relativo a los temas económicos propiamente dichos.

En 1947 el Congreso de la República de Guatemala emitió el Decreto número 330, Código de Trabajo, por el cual creó y estableció las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aunque autorizaba a que dichas funciones fueran realizadas por el Ministerio de Economía y Trabajo hasta que se considerara apropiado, por lo que el Ministerio de Trabajo como tal, entró en funciones hasta 1956, cuando el Decreto No. 1117 del Congreso de la República de Guatemala entró en vigencia.



Cabe mencionar que, durante este periodo, el ministerio fue llamado Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y no fue hasta que se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en 1961, que se vuelve a designar al ministerio como Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el nombre con el cual es conocido hoy en la actualidad.

3.2. Funciones

“El principio de legalidad para los entes estatales, establece que el ejercicio del poder público está sujeto a las limitaciones señaladas por las leyes, es decir que únicamente pueden realizar las acciones que la ley les faculte.”²⁰ Se debe ejercitar lo que la ley permite hacer.

Por lo que las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social están determinadas por lo establecido en las leyes, tales como la ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 215-2002, pero destacan las siguientes:

- a) Crear la política salarial, laboral, salud y seguridad en el trabajo; en virtud que el Estado vela por la integridad y la seguridad de la persona, dicha protección se extiende al área laboral desde el momento que el Estado busca garantizar que no existan formas de trabajo que menoscaben la integridad física y emocional del ser humano.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 19.



- b) Promover la armonía en las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, y buscar soluciones extrajudiciales de carácter conciliatorio en los conflictos que surjan entre los mismos; el ministerio debe cumplir con el sexto considerando del Código de Trabajo que establece que las normas del Código de Trabajo deben ser eminentemente conciliatorias, a fin de que las relaciones entre los trabajadores y los patronos sean armoniosas.
- c) Analizar, estudiar, recomendar la ratificación de Convenios Internacionales de Trabajo y velar por su conocimiento y aplicación; para que una norma legal sea cumplida; es necesario que exista un ente encargado de vigilar por su observancia, y el ministerio como ente especializado en asuntos de trabajo, es el que tiene a su cargo dicha función.
- d) Crear sistemas de información actualizada sobre oferta, demanda y migración del mercado laboral a fin de diseñar mecanismos que permitan la movilidad e inserción de la fuerza laboral; esta función se materializa a través de los programas que crea el ministerio para enviar guatemaltecos a trabajar a otros países, para lo cual da apoyo en el proceso de obtención y autorización de permisos para laborar en el país de destino.
- e) 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; es decir que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social diseñar



y adecuar sistemas que den protección a los trabajadores que estén en la imposibilidad temporal o permanente de obtener ingresos económicos para que puedan satisfacer sus principales necesidades y las de su familia.

- f) De conformidad con la ley y junto con el Ministerio de Relaciones Exteriores, debe representar al Estado de Guatemala ante los organismos internacionales relacionados con cuestiones de su competencia, así como velar por la aplicación de los convenios vigentes.

3.3. Estructura orgánica

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se organiza en viceministerios.

Éstos son los encargados de llevar a cabo las funciones de dicho ministerio, generalizadamente cumplen con planificar, organizar, dirigir y controlar las políticas y programas sobre las relaciones de trabajo. Los tres viceministerios son: Viceministerio de Administración de Trabajo, el cual se encarga de todos los asuntos relativos al trabajo, como por ejemplo asesorar a los trabajadores en caso que decidan llevar sus reclamos a juicio; Viceministerio de Previsión Social y Empleo, el cual se encarga de asuntos relativos a la seguridad social, empleo y también del tema recreacional de los trabajadores del Estado; Viceministerio Administrativo Financiero, tiene a su cargo la parte administrativa del ministerio, como la contratación de personal y el manejo del presupuesto asignado al ministerio.



– **Viceministerio de Administración de Trabajo**

Es el viceministerio encargado de velar por el cumplimiento de tratados internacionales, leyes y reglamentos de trabajo y de previsión social, además de realizar todas las diligencias tendentes al efectivo cumplimiento de las sentencias y resoluciones que emitan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en los cuales esté involucrada la Inspección General de Trabajo.

Debe evacuar todas las consultas que le formulen sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, en virtud que ejerce las funciones de asesoría técnica del Ministerio a través de la Inspección General de Trabajo, y si considera necesario, debe publicar las respuestas para que sean de conocimiento general y planifica, y dirige las políticas y programas sobre relaciones de trabajo. El viceministerio tiene a su cargo a la Dirección General de Trabajo, la cual administra la inscripción de los sindicatos, así como la de sus integrantes; revisa las cuentas sindicales; promueve acciones que tiendan a favorecer la organización, el desarrollo y la democratización de las prácticas sindicales y gestiona los procedimientos técnico administrativos relacionados con los derechos de libertad sindical.

También es la encargada de recibir la copia que ordena la ley de todo contrato de trabajo que se realice en la República de Guatemala, para lo cual lleva un registro de los mismos, y brinda apoyo en lo relativo al cumplimiento de las leyes de trabajo en la elaboración de los contratos de trabajo. Para ser director de la Dirección General de



Trabajo, es necesario ser guatemalteco y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo.

Asimismo, tiene bajo su cargo la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, la cual provee de asistencia profesional supervisada a trabajadores y pequeños empresarios, a través de la labor que realizan universitarios estudiantes de las diferentes facultades del país, los cuales bajo la dirección del ministerio, brindan asesorías para la defensa y promoción de los derechos laborales, los cuales pueden acompañar a los interesados desde el trámite administrativo hasta que se obtiene una resolución judicial o extrajudicial, para lo cual, el viceministerio lleva un control de las asesorías y audiencias que se realizan como consecuencia de las demandas planteadas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en las cuales hayan intervenido los pasantes universitarios.

Puede incluso plantear demandas ordinarias, en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, a fin de proteger el derecho que le asiste al denunciante en los casos relativos a la protección en virtud de enfermedad y maternidad y demandar el subsidio en el caso de accidentes en el trabajo o negativa de cobertura por los riesgos de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. También mantiene informados a los interesados sobre el estado de los procesos que se tramitan con el apoyo de la dirección.

Además, es el viceministerio encargado de la Inspección General de Trabajo, la cual es la entidad encargada de vigilar que tanto patronos como trabajadores y sindicatos, observen las normas laborales, incluyendo las relativas a la higiene y seguridad y los



convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, además de evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la manera en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. También debe participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad y en los casos en los cuales la relación laboral haya finalizado y se adeude el pago de las prestaciones laborales.

– Viceministerio de Previsión Social y Empleo

Es el viceministerio que debe crear, implementar y monitorear las políticas de previsión social a nivel nacional y de analizar los estudios e información concerniente a previsión social, con la finalidad de influir en las políticas del Ministerio; así también tiene la capacidad para participar en la redacción de anteproyectos de leyes, reglamentos y normas administrativas en materia de previsión social y de empleo, además, debe enviar a la Dirección de Planificación y Cooperación información idónea, para que sea incluida en la Memoria Anual de Labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el Plan Operativo Anual y el Anteproyecto de Presupuesto Anual de la Unidad.

Este ministerio, tiene a su cargo la Dirección General de Previsión Social, la cual ejecuta programas que favorecen la difusión, aplicación e implementación del Convenio 169 a fin de fomentar la participación y respeto de los pueblos indígenas.



También debe velar por la protección del trabajador en materia de salud y seguridad ocupacional haciendo análisis que lleven a propuestas que mejoren y creen condiciones básicas y mínimas para el desempeño laboral, capacita y recomienda a los patronos y trabajadores acerca de las medidas de higiene y seguridad en el trabajo para prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, para lo cual puede solicitar acompañamiento y asistencia a la Inspección General de Trabajo para maximizar el desarrollo de sus funciones.

Promueve acciones que favorezcan a la divulgación de derechos laborales, para lo cual realiza campañas de sensibilización y socialización de los derechos laborales de la población en riesgo de vulnerabilidad para el trabajo, en los centros de educación estatales y privados del país, en conjunto con las instituciones y órganos relacionadas con el tema de educación, y es el ente que maneja el Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor.

De igual forma tiene a su cargo la Dirección General de Empleo, la cual crea, coordina, promueve y ejecuta las políticas de empleo; maneja y actualiza una base de datos de las plazas vacantes a fin de poner en contacto a los empleadores y los trabajadores, para que se generen oportunidades de empleo.

Lleva el control de los extranjeros que laboran en el país, para lo cual mantiene actualizado un registro en donde constan todos los permisos empresariales e individuales extendidos, para que personas extranjeras puedan trabajar en el país, así



como de las autorizaciones otorgadas a los patronos para la contratación de extranjeros, bajo la responsabilidad del Director General de Empleo.

Verifica y controla el cumplimiento de las normas laborales que protegen a los trabajadores guatemaltecos en el extranjero, para lo cual trabaja en coordinación con otras dependencias del Estado e investiga los problemas laborales que dichos trabajadores enfrentan y proponer soluciones a fin que mejoren las condiciones en las que los guatemaltecos laboran en el extranjero.

Controla y coordina junto con otras instituciones, la capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores, para lo cual lleva un registro de las mismas, a fin de tener una mejor percepción de las necesidades de capacitación técnica y profesional de la mano de obra que requiera el país, poniendo mayor énfasis en los trabajadores con discapacidad, los adolescentes, mujeres e indígenas, por ser población en riesgo de vulnerabilidad, favoreciéndoles con becas, ayudas económicas o créditos que obtiene a través de las negociaciones que lleva a cabo con distintos organismos internacionales, gobiernos y otras entidades, a los que propone candidatos que deben ser seleccionados objetivamente.

Asimismo, evalúa cada cierto tiempo, el desarrollo de los estudios y el comportamiento laboral de los becarios favorecidos, igualmente vela porque la asistencia técnica y económica otorgada por dichos organismos a los trabajadores guatemaltecos, sea utilizada de una forma adecuada.



Debe llevar un registro de las organizaciones privadas y las instituciones del Estado que estén legalmente obligadas a capacitar técnica y formar profesionalmente a sus trabajadores, así como velar porque cumplan con dicha obligación; a fin de reinserir laboralmente a los exconvictos debe promover programas de reinserción laboral en conjunto con otras instituciones del Estado.

Debe manejar en forma eficiente y eficaz los fondos privados que obtiene a través del otorgamiento de licencias extendidas a favor de trabajadores y empleadores extranjeros.

Además, este viceministerio dirige la Oficina Nacional de la Mujer, la cual promueve el desarrollo socioeconómico, cultural y político de las mujeres, para lo cual construye vínculos con entidades gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales con fines similares, buscando siempre que todas sus acciones favorezcan a la equidad de género y a la multiculturalidad.

– Viceministerio Administrativo Financiero

Este viceministerio se encarga de la parte financiera y administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lo cual desarrolla, coordina y dirige actividades administrativas de las dependencias del Ministerio, tanto de la sede central como Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales y asesora en materia de administración financiera a las autoridades superiores, incluyendo a los otros



viceministerios, haciendo recomendaciones e implementando procedimientos que favorezcan la modernización y agilicen los procesos administrativos. También representa al ministerio en los temas de gestión financiera ante otras instituciones del Estado.

Este viceministerio está organizado de la siguiente forma: La Dirección Administrativa debe desarrollar, coordinar y dirigir todas las actividades administrativas del Ministerio, las cuales incluye verificar el suministro y uso racional de los insumos, bienes, vehículos, combustibles y cualquier otro material para el mantenimiento del Ministerio, para lo cual puede hacer recomendaciones para que se implementen procedimientos que den como resultado la modernización y agilización de los procesos administrativos.

La Unidad de Administración Financiera tiene a su cargo la administración de la gestión financiera del presupuesto, de la contabilidad y de la tesorería, para lo cual lleva el control de la ejecución del presupuesto anual y actualiza constantemente los registros presupuestarios y contables del Ministerio; y vela porque los registros de inventarios de bienes inmuebles y muebles estén actualizados, además de controlar y orientar en la aplicación de cajas chicas y registros de inventarios, en las Jefaturas Municipales y Direcciones Departamentales, Centros Recreativos y Vacacionales.

También coordina la elaboración del anteproyecto del presupuesto anual tomando en cuenta las directrices de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas.



La Dirección de Recursos Humanos planifica, administra, regula y controla las políticas de gestión de Recursos Humanos; lleva el control de la base de datos de los empleados del ministerio; analiza las funciones asignadas a los empleados públicos para lo cual diseña y elabora los perfiles de puestos en base a los fines, objetivos, visión y misión del Ministerio; implementa y diseña un plan de carrera administrativa para el servidor público, para lo cual desarrolla el Anual de Formación y Capacitación, en el cual analiza las prácticas y políticas de recursos humanos a fin de incentivar el desarrollo de las capacidades de los empleados públicos.

La Dirección de Recreación del Trabajador del Estado tiene a su cargo la labor de administrar la política relativa a la recreación de los trabajadores del Estado, también debe dirigir e implementar programas y actividades deportivas, culturales y artísticas en los centros vacacionales y recreativos que están bajo la administración del ministerio; debe garantizar el debido mantenimiento de los servicios culturales y recreativos de acuerdo con el presupuesto, para lo cual puede crear alianzas con otras instituciones recreativas y culturales.

Además fomenta a nivel ministerial, el desarrollo de los centros vacacionales y recreativos y cuenta con el apoyo de la Unidad de Comunicación Social para informar a los empleados del Estado sobre los cuidados y servicios de los centros vacacionales y recreativos que el Ministerio pone a su disposición. La Dirección de Sistemas de Información es la encargada de planificar, dirigir, organizar y controlar el uso y desarrollo de los recursos informáticos y tecnológicos en las dependencias del



Ministerio; planifica, establece y difunde las políticas, reglas y procedimientos para la administración y desarrollo de la prestación de servicios tecnológicos, de informática y telecomunicaciones, así como de los equipos de cómputo propiedad del Ministerio, y debe velar por el cumplimiento de las mismas, a fin de obtener el máximo rendimiento de estos recursos.

Asimismo, capacita y asesora a los empleados y funcionarios del Ministerio para que puedan realizar sus labores diarias en caso que se hagan actualizaciones en términos de hardware y software que según su opinión sean necesarios realizar, ya que también puede asesorar al ministerio al momento de seleccionar la infraestructura tecnológica de la institución.

La Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales es el ente que sirve de enlace entre las Subcoordinadoras Regionales, Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales y el Despacho Ministerial, informándoles las pautas y lineamientos que dicte el Despacho Ministerial.

Cabe mencionar que existen cinco subcoordinadoras regionales las cuales son Subcoordinadora Regional Norte, Subcoordinadora Regional Sur, Subcoordinadora Regional Oriente, Subcoordinadora Regional Occidente y Subcoordinadora Regional Central, y se encargan de coordinar a las 21 Direcciones Departamentales que son las responsables de la dirección administrativa de cada uno de los departamentos de la República, excepto del departamento de Guatemala, y estas a su vez tienen bajo su



cargo las jefaturas municipales; además asesora y apoya a las mismas para la resolución de conflictos laborales que surjan en su jurisdicción a fin que se fortalezca el proceso de desconcentración y descentralización administrativa del Ministerio.

La Dirección de Estadísticas Laborales es la encargada de compilar, generar y publicar las estadísticas generales relacionadas con el cumplimiento del ámbito laboral.

Esto para que sirvan de base para la formulación de políticas en esta materia y de analizar e interpretar la información recopilada, para desarrollar e implementar métodos modernos para la formulación de estadísticas a fin de crear indicadores estadísticos para fines de consulta en materia de su competencia.

3.4. Inspección General de Trabajo

“La inspección del trabajo, es el órgano estatal encargado de vigilar y verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social, y generalmente está facultada para imponer multas a los infractores de las mismas.”²¹

En Guatemala, el órgano encargado de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, es la Inspección General de Trabajo, la cual está adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Organismo Ejecutivo.

²¹ **Ibíd.** Pág. 22.



3.4.1. Antecedentes

Con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se menciona por vez primera la Inspección General de Trabajo, ya que el título noveno, se titula la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

A pesar de que el Código de Trabajo entró en vigencia el 1 de mayo de 1947, las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, continuaron llevándose a cabo dentro del Ministerio de Economía, al que pertenecía anteriormente.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos del trabajo, ya en forma independiente, se hizo hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, conteniendo muchas modificaciones al Código de Trabajo vigente en ese momento, en el cual se designa nuevamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se uniforma dicho nombre en todos los documentos, actuaciones y entidades relacionadas.



3.4.2. Definición

El Código de Trabajo guatemalteco regula en su Artículo 278, que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, deben 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.

La Inspección General de Trabajo es una dependencia que pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, coordinada por el primer Viceministro de Trabajo, que tiene a su cargo funciones sustantivas consistentes en velar por el cumplimiento y respeto de las normas de carácter laboral, por parte de patronos, trabajadores y sindicatos.

3.4.3. Objetivos

En la definición que se ha establecido de la Inspección General de Trabajo se pueden observar los objetivos de esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los objetivos básicos de la Inspección General de Trabajo, son los siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de las Leyes, convenios colectivos y Reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.



2. Velar por el respeto de la normativa laboral en el país, por parte de patronos, trabajadores y sindicatos.

3.4.4. Funciones

Se entiende por función como el objetivo institucional a través del cual el sector público produce o presta determinado bien o servicio, respectivamente, es decir que las funciones de la Inspección de Trabajo, son los propósitos o fines institucionales que le han sido asignados de conformidad con la ley, para prestar el servicio de vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales. Las funciones de la Inspección General de Trabajo son las siguientes:

- Según el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala: En virtud que los organismos del Estado únicamente pueden hacer lo que la ley les autoriza, las funciones de la Inspección de Trabajo están contenidas en el Código de Trabajo, como lo dispuesto en el Artículo 278 del Código de Trabajo, que establece que la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe vigilar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan 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.



El Artículo 279 del Código de Trabajo, reviste a la Inspección General de Trabajo de un carácter de asesoría técnica, por lo que obliga a la Inspección a evacuar, es decir responder, todas las consultas que le realicen las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los patronos y los trabajadores acerca de la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

También el Artículo 280 de la ley citada anteriormente, establece que 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 cuando se trate de acciones entabladas para reclamar el pago de indemnización, prestaciones y salarios caídos o para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en éstas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; también debe velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social y está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, además de procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Se puede resumir que los objetivos planteados para la Inspección General de Trabajo, se materializan a través de las actividades que realizan los Inspectores de Trabajo y los trabajadores sociales, quienes deben efectuar auditorías laborales y auditorías administrativas; revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo a fin de prevenir accidentes laborales; prevenir a patronos y empleados



cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.

Asimismo, vigilar por la equidad en las relaciones sociales de producción y proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora; participar como representantes mediadores del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho; asesorar técnicamente al Ministerio, además de evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia y sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales.

Según los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: La Organización Internacional del Trabajo, OIT, es el ente internacional especializado de las Naciones Unidas que se encarga de los asuntos conexos al trabajo y la relaciones que surgen con ocasión del mismo, por lo que en materia de legislación internacional, existe una serie de convenios que dictaminan las funciones y obligaciones que debe cumplir la inspección de trabajo de cada uno de los países que han ratificado los convenios, a fin de tener una hegemonía en derechos y obligaciones laborales mínimas que favorezcan a la competitividad laboral internacional de los países.

Existen varias atribuciones que la Organización Internacional del Trabajo establece para la inspección de trabajo, pero sobresalen aquellas que tienen una mayor trascendencia en el ámbito laboral debido al impacto directo que tiene en las



relaciones laborales, entre estas se encuentran las relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, la cuales deben constituir, según lo establecido en el Artículo 2 primer párrafo del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo, el elemento fundamental de los ámbitos de competencia de la inspección del trabajo en los establecimientos industriales y comerciales.

Además, el Artículo 6 segundo párrafo del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que la legislación nacional puede confiar en los inspectores del trabajo para que conozcan las condiciones de vida de los trabajadores agrícolas y de sus familias a fin de poder ejercer un control adecuado sobre el cumplimiento de las leyes laborales relativas a esta materia.

En lo relativo al trabajo infantil, los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo instituyen una relación manifiesta entre el trabajo infantil y la inspección del trabajo, al incluir entre las atribuciones primordiales de ésta, la de vigilar por la observancia de las normativas legales concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, las cuales incluye las normas legales sobre el empleo de menores.

De conformidad con el Artículo 18 párrafo segundo del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo y del Artículo 13 segundo párrafo del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, los inspectores del trabajo



tienen la facultad, para ordenar o hacer ordenar que se implementen medidas de aplicación inmediata con el fin de salvaguardar a los trabajadores de un peligro inminente para la salud o la seguridad.

A dichas medidas se les podrá agregar un plazo límite para su ejecución o, en caso de riesgo inminente, se le puede dar a la medida dictada por el inspector la calidad de aplicación inmediata, inclusive cuando no se hubiera incumplido con las normativas legales, además que dicha medida puede consistir en caso que sea necesario, de conformidad con el Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo, hasta en el cese del trabajo.

El Artículo 19 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo, preceptúa que, en la medida de lo posible, los inspectores del trabajo estarán involucrados en la investigación de algún accidente de trabajo, a fin de averiguar las causas de los mismos, así como en los casos de enfermedad profesional más grave, y especialmente en los que haya habido consecuencias mortales u ocasionado varias víctimas. De ese modo, se limita la función de los inspectores a los casos de accidentes y enfermedades graves, mortales o que hayan causado varias víctimas.

Vale la pena, resaltar que esto no significa que los inspectores deben estar a cargo de las investigaciones o que sean responsables de la misma, sino que únicamente les ordena participar en ellas.



A fin de poder ir desarrollando la legislación en materia laboral, el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, establece en el Artículo 3 primer párrafo, que el ente encargado de realizar las inspecciones, deberá dar parte a la autoridad competente de los abusos y las deficiencias que no estén concretamente tipificados por las normativas legales existentes; asimismo el Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 6 regula una situación análoga al encargar al sistema de inspección, el someter a la autoridad competente proposiciones para mejorar la legislación en materia laboral.



CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad del Viceministro de Previsión Social y Empleo por ausencia de jornadas especiales de estudio productivo para trabajadores menores de edad en Guatemala

Actualmente en Guatemala existe una latente problemática en virtud de que el Viceministro de Previsión Social y Empleo incumple los numerales 9, 14, 16, 18 y 19 del Artículo 12 del Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 del Presidente de la República.

Ello, en relación a la generación de políticas y acciones para la población vulnerable, lo cual genera responsabilidades administrativas, civiles e incluso penales para el Viceministro y el personal que labora en dicha oficina, especialmente en la actualidad, en la cual muchos adolescentes ha dejado sus estudios para ponerse a trabajar y así contribuir con un ingreso para el sostén de su familia.

Sin embargo, muchos de esos empleos son de baja o ninguna calidad productiva, por lo que las posibilidades de ingresos para este sector vulnerable son reducidas.

A partir de lo indicado, la sección de Formación y Capacitación para el empleo del Viceministro de Previsión Social y Empleo debiera implementar jornadas especiales de estudio que permita a esta población estudiar y así volverse mano de obra calificada para empleos con demanda.



4.1. Derecho de trabajo de los menores de edad

Se designa así en derecho a quien no ha cumplido todavía la edad fijada por la ley para gozar de plena capacidad jurídica. Las restricciones de la minoría de edad son para obrar, no respecto de la capacidad para ser titular o sujeto de derechos. La minoría de edad se suple, cuando el ejercicio del derecho lo requiere, mediante la patria potestad, la tutela, la emancipación y la habilitación.

No todo el trabajo infantil, evidentemente, es tan repugnante como las formas más peligrosas y explotadoras. Incluso los más fervientes partidarios del no trabajo infantil reconocen que tareas apropiadas pueden aportar a los niños habilidades y responsabilidades, mantener unidas a las familias y contribuir a los ingresos familiares.

Al evaluar el alcance del trabajo infantil y dibujar soluciones, es crucial definir qué es el trabajo infantil, y distinguir formas explotadoras de formas apropiadas. El trabajo perjudica la educación de los niños. Genera deserción, retraso, ausentismo, repitencia y bajo rendimiento escolar. El trabajo infantil suele interferir con la educación.

Muchos niños abandonan la escuela porque tienen que trabajar. Quienes trabajan y estudian suelen abandonar su educación y formación profesional, y los rendimientos escolares son más bajos entre los niños trabajadores. El trabajo resta oportunidades de recreación, juego y socialización. El bajo nivel educativo, producto del trabajo prematuro, a la larga perjudica la economía individual, familiar y del país en su conjunto.



4.1.1. Características del trabajo de menores de edad en Guatemala

En cuanto a las características que posee el trabajo de menores de edad en el país, se destacan las siguientes:

1. Se da a más temprana edad en el campo que en la ciudad.
2. El 80% de los niños y niñas trabajan en la economía informal.
3. El 10% se ocupa en sectores más organizados.
4. El trabajo les impide ir a la escuela o les limita el rendimiento escolar.
5. Tres de cada cuatro niños trabajadores abandonan los estudios.

Las condiciones

- Jornadas laborales superiores a los límites máximos establecidos por las legislaciones nacionales para un trabajador adulto.
- Ingresos inferiores: El 90% de los niños y niñas trabajadores entre los 10 y 14 años perciben una remuneración igual o menor que el salario mínimo; es decir, alrededor de un 20% menos de lo que gana un adulto con siete años de escolaridad, incluso salarios inferiores, o se les paga en especie.
- Derechos laborales inexistentes y en empleos precarios.



4.1.2. Formas peligrosas de trabajo en menores de edad

La producción de fuegos pirotécnicos es una de las actividades más peligrosas en la que trabaja un gran número de niños y niñas, que, en las características de Guatemala, radica más en los municipios de San Raymundo y San Juan Sacatepéquez y resulta ser de suma peligrosidad debido a que la materia prima es la pólvora, altamente explosiva y tóxica y su mala manipulación puede provocar serios daños a la salud, causando la muerte; por ejemplo, el caso de la menor de cuatro años y otra de nueve meses que fallecieron al hacer explosión una fábrica familiar en el municipio de San Juan Sacatepéquez, en abril de 2009 según informe del Instituto Nacional de Estadística.

Los niños y niñas trabajan en fábricas o en sus propias casas sin ninguna medida de seguridad o higiene, lo que los expone de manera peligrosa junto a su familia. Según el estudio nacional sobre trabajo infantil en la Industria Pirotécnica de Guatemala (Ecodesarrollo, Organización Internacional del Trabajo) más de 7,000 personas participan en la elaboración de estos fuegos, pero lo realmente alarmante es que 3,700 en promedio son niños y niñas, y que participan de la misma como una actividad familiar, en donde pasan todo el día en el trabajo sin poder jugar o disfrutar de sus derechos de recreación.

Las consecuencias de este tipo de trabajo son malas, pues dañan la salud, la piel y las mucosas, y causan quemaduras leves o serias. En ocasiones han muerto niños, niñas por causa de explosiones durante el trabajo, tal como se indicó anteriormente en 2009.



– Participación en la recolección y clasificación de desechos y basura

Los niños y niñas que se dedican a la recolección de basura se encuentran en todos los basureros del país. Están bien organizados en los basureros de las grandes ciudades, donde de cada 100 de ellos 70 son recolectores y 10 seleccionan, clasifican y empaquetan la basura. Esta actividad tiene indiscutiblemente riesgos para la salud, se estima que de cada 100 de estos niños y niñas 82 sufren cortaduras u otras lesiones, 56 sufren de quemaduras en los ojos por los gases de la descomposición de la basura y 40 padecen de dolor de cabeza por exposición al sol según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En el relleno sanitario denominado basurero de la zona tres de la ciudad de Guatemala, se tiran aproximadamente 2,000 toneladas métricas de basura diariamente. En la tarea de reciclaje trabajan 250 familias que incluyen a unos 850 niños y niñas de todas las edades. Ellos trabajan un promedio de 7.4 horas diarias por cinco días a la semana, por lo que muchos de ellos no van a la escuela.

– Participación en la agricultura

Los niños y niñas que trabajan en la agricultura corren riesgos por trabajar con instrumentos cortantes con los que pueden herirse y lastimarse; pueden sufrir fracturas, cortadas, pérdida de la vista, de miembros o hasta morir por enfermedades,



desnutrición o mutilaciones graves. Trabajan con cargas pesadas que pueden dañar su cuerpo, bajo las inclemencias del tiempo: sol o lluvia.

Muchas de las niñas y niños que salen a trabajar con sus padres a otros lugares fuera de su pueblo (migrantes estacionales), sufren porque duermen poco y en el suelo, comen mal, beben agua contaminada, padecen de enfermedades de los pulmones (tos, gripe), del estómago, parásitos, paludismo, dengue, problemas de la piel, picaduras de mosquitos, mordeduras de culebras y otros animales.

– Trabajo infantil doméstico en hogares particulares

Se entiende por trabajo infantil doméstico el que realizan niños y niñas menores de 18 años en hogares de otras personas y no en su casa. Muchos de estos niños y niñas trabajan todos los días con jornadas largas y agotadoras, casi más de 10 horas diarias durante 6 días a la semana.

Algunos de estos niños y niñas están expuestos a amenazas, golpizas, acoso y abuso sexual; no les pagan sus beneficios, vacaciones; los días de enfermedad son casi inexistentes para ellos. Menos de la tercera parte de los que trabajan pueden asistir a la escuela. La Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI, estima que hay 17350 niñas entre 7 y 14 años que son trabajadoras infantiles domésticas, y la Oficina de los Derechos Humanos del Arzobispado en su informe del año 2000 menciona que hay



93000 niños y niñas entre 10 y 14 años de edad en situación de trabajo (infantil) doméstico.

– **Explotación en minas y picado de piedra**

Este es un trabajo muy pesado en el que los niños y niñas mueven, levantan y rompen grandes piedras con martillos pesados hasta hacerlas pedrín para construcción.

Los riesgos comienzan desde que se sacan y cargan las rocas de los lechos de los ríos o canteras.

En estos lugares, los niños y niñas pueden sufrir pérdida de miembros por compresiones y hasta la muerte por asfixia debido a derrumbes. Con frecuencia sufren también golpes, moretes y hasta fracturas en los dedos y manos, esto incluye deformaciones, asimismo, enfrentan riesgos de enfermedades pulmonares, de la piel y hasta daños en la vista, pudiendo quedar ciegos.

El trabajo lo realizan sin diferencia niños y niñas, lo hacen con otros miembros de la familia después de asistir a la escuela, durante unas 4 o 5 horas diarias, seis días a la semana, en condiciones casi de esclavitud.

Lo que los niños y niñas ganan es para ayudar a sus padres.



4.1.3. Causas determinantes para que los menores de edad trabajen

- a) **Etnicidad:** Los niños y niñas indígenas están más propensos a trabajar y menos a estudiar que los no indígenas, ya que para ellos el acceso a la escuela es más difícil y el estado de pobreza los condiciona a ello.
- b) **Género:** Los niños tienen mayores probabilidades de combinar estudio y trabajo que las niñas y, además, ellos tienen más probabilidades de sólo trabajar, ya que las niñas están más involucradas en tareas domésticas.
- c) **Escolaridad materna:** Cuando las madres son analfabetas o tienen bajo o ningún grado de escolaridad hay mayor trabajo infantil. La educación de las madres es un factor importante para tomar la decisión para que el niño o la niña asista a la escuela. Las madres con mayor escolaridad tienen mejor ingreso, por lo que los hijos tienen menos necesidad de trabajar y asisten a la escuela. Se puede decir que la educación y el ingreso de las madres son condicionantes importantes para que un niño trabaje o asista a la escuela. Por ello los grados estadísticos según la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística en relación a la prevalencia de trabajo infantil en relación con el nivel de escolaridad de la madre es en los siguientes aspectos: Ninguna escolaridad en 22.5%, tienen primaria completa 18%, son alfabetos en 14%, tienen primaria completa 7.5% y tienen educación secundaria o superior un 6%.

d) Pobreza: “La cuarta parte de los hogares guatemaltecos tienen niños y niñas trabajando y los hogares más pobres son los que tienen el mayor número de niños y niñas trabajadoras. Hay que considerar que no sólo la pobreza es motivo para contratar a los niños y niñas, sino también hay factores como rendimiento y mano de obra barata. Se dice que la pobreza es la principal causa que arrastra a los niños y niñas al trabajo y a empleos peligrosos.”²²

El trabajo infantil es el doble en los hogares de extrema pobreza (27%) que en los hogares no pobres (15%).

4.1.4. Consecuencias del trabajo infantil en menores de edad

El trabajo siempre tiene efectos negativos en la vida de los niños y niñas, porque afecta su desarrollo físico y mental, su salud y su vida misma si éste es peligroso o se realiza en jornadas muy largas. “El trabajo infantil también interfiere con la asistencia escolar de los niños y niñas, ya que de cada 100 de los que trabajan, sólo 62 asisten a la escuela.”²³

Debe tomarse en cuenta que las actividades laborales reducen el tiempo y el dinamismo para cumplir con sus actividades y deberes escolares, lo que a veces se refleja en inasistencia, bajo rendimiento, abandono o repitencia escolar. Es por eso que los niños y niñas trabajadoras completan sólo la mitad del total de años escolares en

²² Ceballos, Silvia. **Situación y perspectivas de la niñez en alto riesgo social.** Pág. 15.

²³ Armas, Malvina. **Trabajo infantil y legislación.** Pág. 22.



comparación con los niños y niñas que no trabajan. Por el trabajo doméstico, la escolaridad de las niñas se ve más afectada que la de los niños y menos en las que trabajan en el sector manufactura.

Según lo establecen los antecedentes y las diferentes encuestas realizadas la participación en grados de porcentaje es el siguiente: En la agricultura la participación de las niñas es en comparación con los niños del 60%, en la manufactura la participación es de 70%, en el comercio en diferentes modalidades es de 65%, en cuestiones de salud y servicios personales es de 40% y en oficios domésticos de cuatro horas diarias su participación llega a ser de 65 a 80%, tomando en cuenta que todos estos datos afectan la asistencia a clases de los menores de edad, la fuente de esta información se encuentra en la Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI del Instituto Nacional de Estadística INE.

La cantidad de niños y niñas que pierden su educación formal por trabajar es un fenómeno masivo en Guatemala y afecta seriamente la productividad y competitividad económica del país, tanto en el presente como en el futuro. De cada 100 niños y niñas que trabajan, 67 se inscribieron en la escuela, mientras 33 no se inscribieron por razones como problemas con la escuela o la educación en un 26%, por labores domésticas en un 6%, por razones de trabajo en un 28%, por problemas económicos en un 27% y otras razones en un 13%, la fuente de esta información se encuentra en la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.



El trabajo afecta a los niños y niñas. Las tareas domésticas afectan a niños y niñas, sin embargo, afectan más a las niñas ya que ellas tienen mayor participación en estas tareas. De los adolescentes, sólo 3 de cada 10 estudian. Las razones que exponen para no estudiar son las siguientes: el trabajo (38.8%), problemas económicos (24.8%), problemas relacionados con la escuela o la educación (25.9%), otras razones (10%), es por ello que los niveles de los mismos regularmente son los siguientes: no tienen ningún nivel (13%), tienen primaria completa (28%), no tienen primaria completa (41%) y tienen educación media completa (18%), la fuente de esta información se encuentra en la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

4.2. La capacidad física de los menores de edad

Al legislador le debe preocupar el menor de edad desde el punto de vista físico y jurídico. Ya que cuando se reglamenta su trabajo se deben considerar principalmente estos aspectos. En la legislación mexicana en primer término, se ordena una vigilancia y protección especial a cargo de la Inspección de Trabajo; en segundo lugar, exige, como requisito previo a la admisión de trabajo, que los menores de dieciséis años obtengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y que periódicamente cuando lo ordena la Inspección de Trabajo se sometan a nuevos exámenes médicos (Artículo 174, Código de Trabajo de México).

Por último, atendiendo también a la formación moral de los menores, se integra un catálogo de prohibiciones en la forma siguiente: en el Artículo 175 del mismo cuerpo



legal regula que está prohibida la utilización del trabajo de los menores:

1. De dieciséis años, en las siguientes actividades: a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres. c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. d) Trabajos subterráneos o submarinos. e) Labores peligrosas o insalubres. f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico moral. g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche. h) Los demás que determinen las leyes;

2. De dieciocho años en: Trabajos nocturnos industriales.

En términos paralelos a la fórmula seguida a propósito del trabajo de las mujeres, en él se describe lo que debe entenderse por labores peligrosas o insalubres que pueden afectar a la vida, el desarrollo y la salud física de los menores, reservando para los reglamentos que se expidan la determinación de cuáles son esos trabajos.

En la legislación guatemalteca, especialmente en el Artículo 150 del Código de Trabajo inciso b) se regula que cuando se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar que el menor de edad va hacer trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental o moral del menor.



4.3. Violación de los derechos humanos de los menores de edad

En Guatemala, gran parte de la población es discriminada por motivos de origen étnico y de género; habrá algunos casos que registren discriminación por motivos de religión, condición física y enfermedad, como es el caso del VIH/SIDA; sin embargo, en el medio guatemalteco es típico hablar de etnia, edad y de género.

En un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo, se afirma que, en América Latina, como en muchos otros lugares del mundo, ser indígena y ser pobre son condiciones estrechamente relacionadas, pero que el tema de niñez se enfoca de mayor gravedad; y que, en términos de ingresos, pobreza y desarrollo social, el costo que implica ser menor es muy alto. Ahora bien, en cuanto a la realidad de las violaciones de derechos humanos y dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil, se ha discutido en otros estudios su incidencia en determinados derechos de los menores de edad, a saber:

– El respeto a una educación mínima

El artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala en relación a la educación inicial obligatoria, norman la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica (gratuita además).



Es evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial y la sumisión del trabajo a la educación.

Además de lo anterior, la disposición constitucional contenida en el Artículo 77 de la Carta Magna indica que los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar. Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia propone, dentro de diversas normativas (además de la citada anteriormente) que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela (Artículo 72, literal d).

– El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

El Artículo 102, literal I), de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales y culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela.



El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno, peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social (Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia).

– **Edad mínima de admisión al empleo**

La legislación guatemalteca establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años, artículo 102, literal i), de la Constitución Política de la República de Guatemala y artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia; no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas, Inspección General de Trabajo, artículo 150 del Código de Trabajo.

– **Jornada de trabajo**

La jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años es de un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales y si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales (artículos 116 y 149 del Código de Trabajo). Se prohíbe la jornada nocturna y la extraordinaria (artículo 148, literal c) del Código de Trabajo). Jornada mixta es la jornada de trabajo que comprende períodos diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de 4 horas, se considerará como jornada nocturna, artículo 117 del Código de Trabajo.



4.4. Propuesta sobre implementar jornadas especiales de estudio productivo por parte de la Sección de Formación y Capacitación para el Empleo del Viceministro de Previsión Social

Debido a la situación económica actual de Guatemala, muchos menores de edad se ven en la necesidad de trabajar para ayudar con el sostenimiento de sus hogares; sin embargo muchos de esos empleos son de baja o ninguna calidad productiva, ocasionando así violaciones a los derechos laborales de los menores de edad. A partir de ello, la Sección de Formación y Capacitación para el empleo del Viceministro de Previsión Social y Empleo debiera implementar jornadas especiales de estudio productivo que permita a esta población vulnerable estudiar y así poder convertirse en mano de obra calificada para empleos con demanda.

El estudio productivo debería ser regulado para todo menor de edad trabajador, con inspección continua de las autoridades laborales a las entidades o empleadores que realizan las actividades mas acordes a la elección de los menores de edad para desempeñar, según lo expuesto anteriormente. De tal manera con ello se evitaría cualquier tipo de consecuencias negativas en cuanto al incumplimiento de los numerales 9, 14, 16, 18 y 19 del artículo 12 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 del Presidente de la República, por parte del Viceministro de Previsión Social y Empleo en relación a la generación de políticas y acciones para la población vulnerable, como lo son los menores de edad.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala actualmente, es elocuente recalcar la problemática que existe debido a la responsabilidad del Viceministro de Previsión Social y Empleo por la ausencia de jornadas especiales de estudio productivo para trabajadores menores de edad en Guatemala, en virtud de no generar políticas y acciones para dicha población vulnerable, incumpliendo así lo establecido a los numerales 9, 14, 16, 18 y 19 del Artículo 12 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 del Presidente de la República.

A partir de los resultados obtenidos a lo largo de las distintas fases del estudio y del enfoque metodológico aplicado, han podido proporcionarse respuestas a las principales preguntas de investigación planteadas.

La regulación de una normativa que permita implementar jornadas especiales de estudio productivo por parte de la Sección de Formación y Capacitación para el empleo del Viceministro de Previsión Social, es la solución más eficiente para evitar que los niños abandonen sus estudios para poder trabajar debido a que tales empleos son de baja o ninguna calidad productiva; garantizando así el Estado la eficiente protección de los principios, garantías y derechos constitucionales, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.





BIBLIOGRAFÍA

- ARMAS, Malvina. **Trabajo infantil y legislación**. Guatemala: Ed. Ciprodeni, 1995.
- BISCARETTI DI RUFFIA, Paolo. **Derecho constitucional**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1971.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1980.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.
- CEBALLOS, Silvia. **Situación y perspectivas de la niñez en alto riesgo social**. Guatemala: Ed. AFPS, 2002.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2000.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Génesis del Constitucionalismo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2009.
- <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>. **Biblioteca jurídica**. (Consultado: 17 de mayo de 2022).
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/>. **Enciclopedia jurídica**. (Consultado: 17 de mayo de 2022).
- <https://www.ine.gob.gt/ine/>. **Instituto Nacional de Estadística**. (Consultado: 25 de mayo de 2022).
- <https://www.mintrabajo.gob.gt/>. **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**. (Consultado: 25 de mayo de 2022).
- <https://www.rae.es>. **Real Academia Española**. (Consultado: 28 de mayo de 2022).



MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1979.

PEREIRA MENAUT, Antonio. **Teoría constitucional**. España: Ed. Andavira, 2017.

ORDÓÑEZ CIFUENTES, José Emilio. **Ensayos en torno al derecho social en mesoamérica**. México: Ed. UNAM, 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliastra. 1988.

ROZO, Eduardo. **Derecho constitucional**. España: Ed. Pereira, 2016.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1973.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1444 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

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

Ley Federal del Trabajo. Decreto del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021.