

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

**FALTA DE APLICABILIDAD DE LAS SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DEL
PATRONO EN LAS JORNADAS ORDINARIAS DIURNAS ESTABLECIDAS EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO**

GUSTAVO ADOLFO CHÁVEZ MONTERROSO

GUATEMALA, MAYO DE 2006

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

**FALTA DE APLICABILIDAD DE LAS SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DEL
PATRONO EN LAS JORNADAS ORDINARIAS DIURNAS ESTABLECIDAS EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GUSTAVO ADOLFO CHÁVEZ MONTERROSO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala mayo de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.

VOCAL I: Lic. Cesar Landelino Franco López.

VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.

VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez.

VOCAL IV: Br: Jorge Emilio Morales Quezada.

VOCAL V: Br: Edgar Alfredo Valdez López.

SECRETARIO: Lic. Avidan Ortiz Orellana.

NOTA: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y contenido de la tesis (Artículo 42 del normativo para elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público).

LIC. LUIS R. POLANCO GIL
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3826

Bufete: 12 calle 2-18 zona1 Guatemala, teléfono: 22204383.

Guatemala 26 de Mayo de 2005

Señor Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Señor Decano:

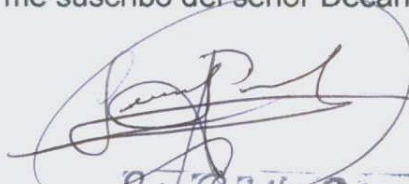
Por este medio le comunico que he cumplido con lo dispuesto por ese Decanato, y asesoré el trabajo de tesis de **GUSTAVO ADOLFO CHÁVEZ MONTERROSO**, titulado: **"FALTA DE APLICABILIDAD DE LAS SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO EN LAS JORNADAS ORDINARIAS DIURNAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

Atentamente le informo que al finalizar el trabajo de tesis, se cumplió con lo siguiente:

- 1) Al asesorado durante el desarrollo del trabajo, se le hicieron sugerencias que aceptó y siguió instrucciones; y elaboró un trabajo de investigación amplio.
- 2) La investigación se basó en un problema social y de actualidad, pues abarcó la falta de aplicación, de las sanciones por el incumplimiento del patrono, en las jornadas de trabajo y el incumplimiento por parte de la autoridad administrativa encargada de inspeccionar los centros laborales, la Inspección General de Trabajo.
- 3) Las conclusiones y recomendaciones formuladas coinciden con el desarrollo del trabajo

Por lo anterior OPINO que el trabajo del Bachiller **GUSTAVO ADOLFO CHÁVEZ MONTERROSO**, reúne los requisitos establecidos en el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. Por lo que es procedente pasar a la fase de revisión.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano, deferentemente.


Luis Rodolfo Polanco Gil
ABOGADO Y NOT. RIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, trece de junio del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. HÉCTOR EDUARDO BERDUCIDO MÉNDOZA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante GUSTAVO ADOLFO CHÁVEZ MONTERROSO, Intitulado: "FALTA DE APLICABILIDAD DE LAS SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO EN LAS JORNADAS ORDINARIAS DIURNAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MTAE/sllh~~



Corporación Jurídica Profesional
Abogados Asociados
Lic. Héctor E. Berducido M.
Abogado y Notario
Col. 3899

Guatemala, 27 de julio 2005.

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES,
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria.

SU DESPACHO:

Atentamente y por el presente medio me dirijo a usted con el objeto de saludarlo, y al mismo tiempo informarle lo siguiente:

Ese su despacho con fecha seis de junio del año en curso, me ha nombrado Revisor del trabajo de tesis del estudiante Gustavo Adolfo Chávez Monterroso, y habiendo concluido con la labor encomendada, procedo muy atentamente a informarle:

El trabajo de tesis tiene como título: **"FALTA DE APLICABILIDAD DE LAS SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO EN LAS JORNADAS ORDINARIAS DIURNAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

Al bachiller se le hicieron las respectivas sugerencias a efecto de mejorar algunos puntos que he considerado de importancia, a lo cual accedió y procedió a mejorar la tesis.

Para todos es sabida la problemática que enfrenta la sociedad guatemalteca con respecto al incumplimiento por parte del patrono a las jornadas ordinarias diurnas de trabajo. Y considero que es un reto para los profesionales lograr que mediante actividad legal se logre el cumplimiento y respeto absoluto de la ley vigente en nuestro país.

Por lo anterior expuesto, soy de la opinión que el trabajo del bachiller Gustavo Adolfo Chávez Monterroso, reúne los requisitos establecidos en el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. Por lo que es procedente pasar a la fase siguiente conforme corresponda.

Sin más particular al respecto quedo de usted como su más atento y referente servidor.

5ª. Av. 11-70 Zona 1. Ed. Herrera 4º. Nivel Of C 2
Guatemala, Ciudad Capital
Tel. 2251 8962

Héctor Eduardo Berducido Méndez
ABOGADO Y NOTARIO





**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, quince de febrero de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **GUSTAVO ADOLFO CHÁVEZ MONTERROSO**, titulado **FALTA DE APLICABILIDAD DE LAS SANCIONES POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PATRONO EN LAS JORNADAS ORDINARIAS DIURNAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**, Artículos 30 y 33 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MIAE/sllh



DEDICATORIA

A DIOS: Por su gran amor

A mis padres: José Lorenzo Chávez Gudiel

Olimpia Aurora Monterroso Jimenez de Chávez

A mis hermanos: Leonel Eduardo y Ferdyn José Chávez Monterroso

A mis hijos: Sergio Danilo y Kevyn Adolfo Chávez Baiza

A mi familia: con aprecio

En especial a Miguel y Moisés Monterroso

A mi novia: Mayra Lorena de León Corado

A mis amigos: Walter Velasquez

Alejandra Morales

Dr. Gustavo Ortiz

Antonieta de Ortiz

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

Lic. Héctor E. Berducido Mendoza

A la: Univesidad de San Carlos de Guatemala y
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Y A USTED ESPECIALMENTE

ÍNDICE

Introducción	Pág. i y ii
--------------	----------------

CAPÍTULO I

1.	El derecho de trabajo.....	1
1.1.	Consideraciones generales.....	1
1.2.	Definición.....	2
1.3.	Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.....	5
1.4.	Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.....	6
1.5.	Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.....	7
1.6.	Definiciones que atienden a la relación laboral en sí mismas.....	8
1.7.	Definiciones complejas.....	9
1.8.	Definiciones dobles.....	10
1.9.	Principios fundamentales del derecho de trabajo.....	11
1.10.	Naturaleza jurídica.....	15
1.11.	Relación del derecho de trabajo con otras ciencias.....	16

CAPÍTULO II

2.	Contrato Individual de trabajo.....	21
2.1.	Consideraciones generales.....	21
2.2.	Definición legal de contrato individual de trabajo.....	21
2.3.	Definiciones doctrinarias de contrato individual de trabajo.....	23
2.4.	Análisis económico del contrato individual de trabajo.....	26
2.5.	Análisis jurídico del contrato individual de trabajo.....	27
2.6.	Caracteres del contrato individual de trabajo.....	28
2.7.	Clasificación del contrato individual de trabajo.....	30
2.8.	Elementos del contrato de trabajo.....	33
2.8.1.	Elementos esenciales.....	34
2.8.2.	Elementos personales.....	35

2.8.3. Elementos reales.....	39
2.8.4. Elementos formales.....	41
2.8.5. Elementos propios o exclusivos.....	43

CAPÍTULO III

3. La jornada de trabajo y su regulación en la legislación guatemalteca.....	47
3.1. Antecedentes.....	47
3.2. Limitación legal en la historia de la jornada de trabajo.....	48
3.3. Necesidad de limitar la jornada de trabajo.....	50
3.4. El problema actual.....	51
3.5. Definición de jornada de trabajo.....	54
3.6. Clasificación de las jornadas de trabajo.....	55
3.7. Obligación de trabajar jornadas extraordinarias.....	59
3.8. Regulación legal de las jornadas de trabajo en la ley laboral guatemalteca.....	61
3.9. Disposiciones Constitucionales al respecto.....	62
3.10. Los tratados.....	63
3.11. Disposiciones ordinarias al respecto.....	64
3.12. El Convenio 47 de la Organización Internacional de Trabajo y su inaplicación en Guatemala.....	65
3.13. Antecedentes de la jornada de ocho horas en América Latina y factores determinantes de la misma.....	69
3.14. Código de trabajo.....	71

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias del TLC en materia laboral.....	81
4.1. ¿Qué es un tratado de libre comercio?.....	81
4.2. ¿Quién negocia los tratados de libre comercio?.....	81
4.3. ¿Quién administra los tratados de libre comercio?.....	82
4.4. cómo se negocia un tratado de libre comercio.....	82

4.5.	Principales temas de negociación de los tratados de libre comercio.....	83
4.6.	Acceso a mercados.....	84
4.7.	Período de transición.....	84
4.8.	¿Qué se entiende por Salvaguardia?.....	84
4.9.	Medidas sanitarias y Fitosanitarias.....	85
4.10.	Las siglas TLC-CAUSA.....	85
4.11.	Tratado de libre comercio entre Estados Unidos y Centroamérica.....	85
4.12.	Quienes negociaron el TLC-CAUSA.....	86
4.13.	Antecedentes de la negociación del TLC-CAUSA.....	86
4.14.	Objetivos del TLC-CAUSA.....	87
4.15.	Capítulos del TLC-CAUSA.....	88
4.16.	¿Por qué es importante para Guatemala el TLC con Estados Unidos desde el punto de vista del Gobierno?.....	89
4.17.	Objetivos generales y específicos en cada tema en la negociación del TLC-CAUSA.....	89
	4.17.1. Objetivos generales.....	89
	4.17.2. Objetivos específicos.....	90
4.18.	Oportunidades que representa para Guatemala el TLC-CAUSA.....	90
4.19.	Resultados concretos que obtuvo Guatemala con el TLC-CAUSA.....	91
4.20.	Crecimiento económico para la región Centroamericana, derivado de la entrada en vigencia del TLC-CAUSA.....	92
4.21.	Los plazos de desgravación del TLC-CAUSA se interpretan en la siguiente forma.....	93
4.22.	Productos agrícolas más sensibles de Guatemala.....	94
4.23.	El TLC-CAUSA y lo referente a zonas francas y otros programas de fomento a la exportación.....	95
4.24.	Acceso de bienes.....	95
4.25.	Laboral y ambiental.....	96
4.26.	Posibles efectos para Guatemala.....	97
4.27.	El TLC obliga al cumplimiento de las leyes laborales.....	98

4.28. El TLC con Estados Unidos; punto de vista de las Organizaciones Sindicales.....	99
4.29. Competencia en desventaja.....	100
4.30. Cómo afecta el TLC nuestras vidas.....	100
4.31. Flexibilidad laboral.....	101
4.32. EL TLC reduce los derechos laborales así.....	101
4.33. La lista de los cinco.....	102
4.34. Prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.....	104
4.35. Condiciones aceptables de trabajo, respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.....	104
4.36. El TLC protege más a las grandes empresas que los derechos del trabajador.....	105
4.37. Queja presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala ante el comité de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones -CEAR- de la Organización internacional de Trabajo (O.I.T.).....	106
4.38. Las Asociaciones Sindicales manifiestan su total rechazo al TLC.....	108

CAPÍTULO V

5. Falta de aplicabilidad de las sanciones por el incumplimiento del patrono En las Jornadas Ordinarias Diurnas establecidas en el Código de Trabajo.....	111
5.1. Violación de la jornada de trabajo.....	111
5.2. Inspección General de Trabajo.....	116
5.3. Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	118
5.4. Falta de fiscalización por parte de los inspectores en los centros Laborales.....	119
5.5. Falta de denuncias por causa de desconocimiento.....	121
5.6. Proceso de un caso por denuncia sede central.....	122
5.7. Inspección de oficio sede central.....	126

5.8.	Instrucciones sobre como se deben tramitar los expedientes de Adjudicaciones dónde se constaten violaciones a las jornadas de trabajo y/o previsión social.....	129
5.9.	Almacenamiento de información.....	134
5.10.	Estandarización de proceso de inspección a nivel Nacional.....	134
5.11.	Manual operativo de inspección.....	136
5.12.	Ineficacia de las políticas de gobierno tendientes a controlar las jornadas de trabajo.....	136
5.13.	Punto de vista del sustentante.....	137
5.14.	Fuente de encuesta.....	139
5.15.	Gráficas.....	142
5.16.	Evaluación.....	148
	CONCLUSIONES.....	151
	RECOMENDACIONES.....	153
	BIBLIOGRAFÍA.....	155

INTRODUCCIÓN

Podríamos definir el derecho de trabajo como un principio de normas principios y doctrinas que regulan la relación entre patrono y trabajador. Asimismo, es una disciplina que cuenta con instituciones que coadyuvan a resolver los diversos problemas resultantes de dicha relación, Por lo que es necesario que todas las normas relativas a esta materia sean positivas, con el objeto de poder establecer los resultados adecuados y dar, de esa manera una aplicación de sus principios especialmente la protección jurídica a los trabajadores basados en el principio de tutelaridad que fundamenta esta norma.

Uno de los problemas más frecuentes que podemos establecer en la práctica es que los trabajadores laboran en horarios o jornadas fuera de los límites de la ley.

La ley de trabajo tiene los límites establecidos para la jornada ordinaria diurna, sin embargo en la práctica cotidiana esta disposición no es aplicable, en virtud que muchos patronos obligan a sus trabajadores a laborar fuera de los límites establecidos en la ley, sin pagarles tiempo extraordinario y el trabajador se ve obligado a laborarlas ya sea por su voluntad, o como en la mayor parte de los casos por miedo a que el patrono tome represalias y sea despedido; la necesidad de un trabajo en nuestro medio hace que el patrono se aproveche de esta situación, aumentando así su producción e ingresos a costa de la explotación de los trabajadores, justificando esta actitud el patrono y aduciendo que esto genera más empleo y aumenta los salarios de los trabajadores, sin embargo desvirtúa los principios fundamentales del derecho del trabajo.

Por esta razón el interés de la presente investigación es, analizar la falta de aplicación de las sanciones a las cuales se hace acreedor el patrono por el incumplimiento de las mismas, así como buscar las formas más adecuadas para hacer del conocimiento de la clase obrera, los límites establecidos por la ley y la existencia de instituciones que se encargan de velar por el cumplimiento de estas y como sancionar al patrono que las incumple, todo esto en virtud que muchos trabajadores por desconocimiento o miedo

no hacen valer sus derecho que les asisten.

Uno de los problemas en relación, con las sanciones que se deben de imponer a los patronos que incumplen con la jornada ordinaria diurna de trabajo, radica en que la dependencia encargada, la cual es la Inspección General de Trabajo, no cuenta con los recursos materiales y humanos, para poder fiscalizar a la gran cantidad de empresas existentes y para la investigación de las denuncias que sean presentadas en tal virtud, y la posible corrupción en dicha dependencia.

La presente investigación desarrolla el trabajo de tesis “ Falta de Aplicabilidad de las Sanciones por el Incumplimiento del Patrono en las Jornada Ordinarias Diurnas Establecidas en el Código de Trabajo”. El capítulo primero, segundo y tercero tratamos desde el punto de vista doctrinal el tema que nos ocupa; constituyendo el primer capítulo conceptos fundamentales, definición de Derecho de Trabajo, principios naturaleza jurídica y relación con otras ciencias. El capítulo segundo tiene como finalidad conocer en mejor forma lo que es el contrato de trabajo, definiciones legales y doctrinarias, características y elementos. El tercer capítulo estudia la jornada de trabajo, aludiendo a su aspecto histórico, conceptos, definiciones, clasificaciones disposiciones Constitucionales ordinarias y la inaplicabilidad del convenio número 47 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. En el cuarto capítulo hago referencia acerca de las consecuencias del Tratado de Libre Comercio en materia laboral. En el quinto capítulo menciono y transcribo la ley existente para imponer las respectivas sanciones a los patronos que las incumplen y a través de encuestas se demuestra el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales y también el desconocimiento acerca de la autoridad administrativa encargada de velar por los derechos que les asisten.

CAPÍTULO I

1. El Derecho del trabajo:

1.1. Consideraciones generales:

Para lograr la definición adecuada de nuestra disciplina, es necesario, que previamente, se determinen los fines principales que la misma persigue, los que de acuerdo con la doctrina son: de carácter jurídico, económico y político, siendo, en esta misma forma, como pueden ser agrupadas las diversas definiciones. Las circunstancias de que no sean unánimes los autores respecto de una determinada consideración de fines provoca el hecho que el Derecho Laboral sea definido con divergencias profundas, pues las definiciones tienen en cuenta especialmente, el fin que, según cada autor, persigue este derecho.

El problema de la definición de una disciplina jurídica es, sin duda, difícil de resolver, por tal razón considero conveniente antes de iniciar con las definiciones dadas en el presente capítulo, hacer del conocimiento del lector, que he tomado como base la obra de Nestor de Buen L. Titulada Derecho del Trabajo tomo I, específicamente en su capítulo octavo, donde hace una compilación de definiciones dadas por diferentes maestros y tratadistas tales como: Juan M. Galli Pujato, Guillermo Cabanellas, Trueba Urbina, De la Cueva, Alfred Hueck, Walter Kaskel, Giovanni Balella, Rafael Caldera, Cesarino Junior, Hernainz Marquez, Pérez Botija, Castorena, Rodolfo A. Napoli, Manuel Alonzo García y por supuesto la de su propia autoría, está con el afán, que el lector no tenga o encuentre confusión en las notas apuntadas al pie de página y considerando que las definiciones dadas por los

tratadistas mencionados anteriormente influyen en los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de pensar con respecto al derecho del trabajo.

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónoma el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre.

Algunos tratadistas como George Scelle lo llamó derecho obrero; Guillermo Desouches, derecho social; André Roaust y Paul Durand, legislación industrial; Alfonso Madrid, derecho laboral. En cambio Eugenio Pérez Botija y José Pérez Leño han concertado en usar la frase Derecho del Trabajo. Guillermo Cabanellas recomienda usar la frase derecho laboral.

En nuestro medio se utiliza el término Derecho del Trabajo y cuenta a su favor la tradición y terminología de la legislación guatemalteca.

1.2. **Definición:**

No es fácil llevar a cabo una clasificación de los distintos criterios que se siguen para definir al derecho del trabajo. Ello se debe a que no hay definiciones “puras” ya que muchas veces los autores, se inclinan

preferentemente, hacia los sujetos de la relación laboral o a alguno de ellos.

Cabanellas afirma que, previamente a fijar una definición del mismo, parecería necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.

Para Juan M. Gallí las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

> Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora.

> Criterio referente a contrato de trabajo.

> Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto.¹

¹De Buen L, Nestor, **Derecho del trabajo**, T, I, Pág 126.

De acuerdo con Cabanellas puede considerarse tres grupos Principales: las definiciones de carácter político, las de carácter económico y las de carácter jurídico.

Las de carácter jurídico pueden, a su vez, atender a los siguientes criterios:

- > Como regulador del contrato de trabajo.
- > Como regulador de la relación del trabajo.
- > Por razón del sujeto.
- > Como conjunto de normas.
- > Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral.²

Es evidente, que cualquiera de estos intentos de clasificación, podría ser admitido.

Creo que es conveniente presentar únicamente las definiciones tomadas por Nestor de Buen L., ya que son las más conocidas y en función de ellas, proponer una clasificación que podría ser la siguiente:

²ibid.

- > Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.
- > Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.
- > Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- > Definiciones que atienden a la relación laboral, en sí misma.
- > Definiciones complejas.
- > Definiciones dobles.³

Transcribo, a continuación algunas de estas definiciones.

1.3. **Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.**

Conforme a este criterio se transcriben las siguientes definiciones:

- > Para Trueba Urbina el “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁴

³ **ibid.**

⁴ **ibid.** Pág. 127.

> Según De la Cueva, “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajador y el capital”.⁵

1.4. Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral:

Podemos hacer referencia a los siguientes:

> Para Alfred Hueck y H. C. Nipperdey el “ derecho de trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes”.⁶

> De acuerdo con Walter Kaskel y Hermann Dersch es “ el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁷

> Giovanni Balella en una dirección semejante lo define como, “ el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras, en cuanto tales”.⁸

⁵ **ibid.**

⁶ **ibid.**

⁷ **ibid.**, Pág. 127 y 128.

⁸ **ibid.**

> Gallart Folch entiende por derecho de trabajo “ El conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente en razón de su condición de trabajadores”.⁹

1.5. **Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral:**

> Quizá la más conocida es la de Rafael Caldera para quien el derecho de trabajo es “ el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales “. ¹⁰

> En los términos de Cesarino Junior, derecho del trabajo es “ el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo”. ¹¹

> Para Pergolesi, el derecho de trabajo es “ aquel que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano”. ¹²

⁹ **Ibid.**

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ **Ibid.**

¹² **Ibid.**

1.6. Definiciones que atienden a la relación laboral en sí mismas:

Por regla general en este grupo se encuentra la mayor parte de las definiciones de derecho de trabajo en algunos casos, como en seguida se verá, la definición atiende escuetamente a la relación. En otros se complementa precisando cuáles son los fines que debe realizar la norma que regula este tipo de relaciones.

> Hernainz Márquez concibe al derecho de trabajo como “ el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”.¹³

> Daniel Antokoletz señala que “ puede definirse el derecho de trabajo como conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas nacionales e internacionales, que regulan las relaciones del capital con el trabajo “. ¹⁴

> Juan M. Gallí sostiene que es “ el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada–retribuida de la actividad humana”. ¹⁵

¹³ **Ibid.** Pág. 129.

¹⁴ **Ibid.**

¹⁵ **Ibid.**

> Para Pérez Botija es “ el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.¹⁶

1.7. Definiciones complejas.

Este grupo refleja, por regla general, el criterio de los autores que intentan concentrar en los límites estrechos de las definiciones las principales características de la disciplina.

> Para Castorena, “el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.¹⁷

> De acuerdo con Rodolfo A. Napoli el derecho laboral “ tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración”.¹⁸

¹⁶ **Ibid.**

¹⁷ **Ibid.** Pág. 130.

¹⁸ **Ibid.**

> Finalmente, Guillermo Cabanellas menciona que el derecho laboral es: “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.¹⁹

1.8. Definiciones dobles.

Siguen este sistema quienes consideran necesario distinguir al derecho laboral, en sentido amplio o doctrinal, del derecho laboral en sentido estricto o jurídico – positivo. Manuel Alonso García quien propone esta doble solución, formula las siguientes definiciones:

> En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”. En sentido estricto o jurídico positivo, derecho del trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”.²⁰

De los criterios anteriormente mencionados, Nestor de Buen L. Propone la siguiente definición 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

¹⁹ **Ibid.**

²⁰ **Ibid.**

personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".²¹

1.9. Principios fundamentales del derecho del trabajo.

Estos principios o características ideológicas del Derecho del Trabajo son muchos los que se enumeran; pero nuestro código de trabajo enumera seis, como se vera más adelante.

Nuestra Constitución Política, en sus Artículos 102. 103 y 106 toman dichos principios, pues, el Artículo 102 consagra los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora; la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; la de tutelaridad del salario; las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores; la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno nocturno y mixto; la protección especial de los menores trabajadores, etc. El Artículo 103 consagra que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y el Artículo 106 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores.

²¹ **Ibid.**

De conformidad con el considerando cuarto del Código de Trabajo los principios o caracteres ideológicos del Derecho del Trabajo son los siguientes:

> “El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente”.

El principio de tutela para los trabajadores fue incorporado al Derecho de Trabajo por las doctrinas dadas en diferentes países como: Alemania, Italia, Inglaterra y en Latinoamérica.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador y patrono. En un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. Considero que es importante el principio de tutela para nuestro objeto de estudio ya, que la desigualdad económica hace que el patrono obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de los límites establecidos por la ley.

> “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad

con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio se ha aceptado en la mayoría de doctrinas como en la Jurisprudencia Nacional y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos, que a favor de los trabajadores se ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérceles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado sociales por que están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Se dice también es irrenunciable únicamente en cuanto a los trabajadores, porque es la forma de hacer verdadera la tutelaridad y su importancia va en contra de la concepción tradicional, que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

Los derechos que confiere las leyes de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador más nunca reducirse, de tal forma que patrono y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio para el trabajador y no afecte la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas para beneficio del trabajador.

> El Derecho de 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 se 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”.

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, podemos mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes. Este principio es muy importante ya que en la presente investigación se determinara que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no viole las mismas.

> El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, por que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en nuestra ley laboral el trabajador siempre va estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

> “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”.

Se puede precisar que su condición de derecho público se funda en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad.

> ”El Derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos; y por que el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.10. **Naturaleza jurídica.**

Hay varias corrientes que no le dan el carácter de Derecho Público ni privado sino de derecho social; entre los tratadistas de esta corriente podemos mencionar a Carlos Garcia Oviedo, Gustavo Radbruch y Trueba Urbina.

Al plantearse la ubicación del Derecho del Trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

En nuestro medio el Derecho de Trabajo es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra nuestro código de trabajo en su considerando cuarto literal "e".

1.11. Relación del derecho del trabajo con otras ciencias.

El Derecho del Trabajo cuenta con una estrecha relación con otras disciplinas, entre estas están las siguientes:

> Con el Derecho Civil: El Derecho Civil no sólo ha tomado innumerables instituciones, sino que de él nació; esto implica su vinculación. Podríamos ampliarlo si tomamos en cuenta el contrato, la relación jurídica de trabajo, la prescripción, la rescisión, la capacidad o incapacidad, personas físicas o morales, obligaciones, responsabilidades, riesgos y derechos. Son conceptos que nos da el Derecho Civil y los cuales son básicos en el Derecho del Trabajo.

> Derecho Administrativo: Se relaciona con esta rama jurídica, puesto que la aplicación de las disposiciones laborales se ha encomendado a las autoridades administrativas; pues, existen funcionarios

administrativos que tienen facultades para actuar en el campo laboral, desde la simple designación del personal, hasta la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo.

> Con El Derecho Constitucional: La relación que guarda el derecho del trabajo con esta rama jurídica es cuestión de existencia; no sólo constituye su fundamento de validez, sino el de una de sus fuentes formales más importantes, la ley.

> Derecho Penal: Se vincula con el Derecho Penal en cuanto a que en la ley se contiene normas materiales penales, en lo relativo a las responsabilidades, además se tipifican como delito algunas conductas realizadas con motivo de la prestación del trabajo.

> Con el Derecho Internacional: El Derecho Internacional se relaciona con el Derecho del Trabajo por que poseen una fuente común, relevante para ambos como lo son los tratados internacionales y en ambas ocupa un lugar especial un sujeto particular, las organizaciones internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas o la Organización Internacional de Trabajo (OIT); la relación con el Derecho Internacional Privado se presenta en casos particulares en que los nacionales vayan a prestar sus servicios al extranjero; en esa situación se combinará las disposiciones de esta rama jurídica con las del Derecho de Trabajo.

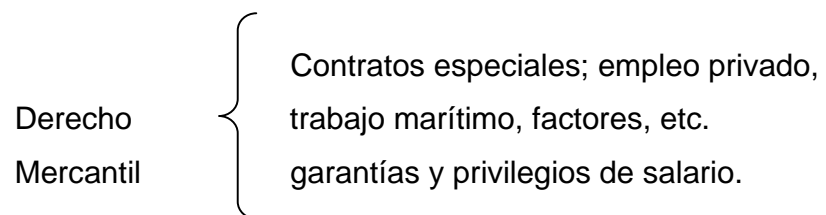
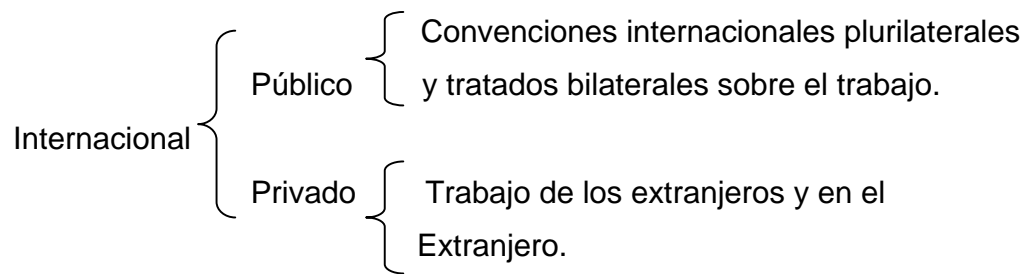
> Derecho Mercantil: Su relación se manifiesta en el hecho que ambas disciplinas toman a la empresa como un elemento fundamental en sus relaciones jurídicas.

Derecho Civil { Contratos individuales y colectivos de trabajo;
Capacidad de las partes, consentimiento, objetivo
Y causa; actos jurídicos en general.
Capacidad de mujeres menores. Contratos
Especiales: servicio doméstico, profesionales, etc.
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
(teoría del riesgo profesional).
Percepción del salario, garantías y privilegios.
Orden sucesorio

Derecho Administrativo { Reglamentación de ciertas clases de trabajo
Trabajo de los extranjeros, trabajadores al
Servicio del Estado. Organismos
administrativos del trabajo.
organismos de previsión y seguridad

Derecho Constitucional { Proclamación de la libertad de trabajo.
fijación de cláusulas laborales.
libertad de asociación profesional.
Derecho de huelga.

derecho Penal { Sanciones por faltas cometidas en el trabajo. Derecho
penal laboral.
delitos laborales.



CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

2.1. Consideraciones generales.

Resulta innecesario señalar que el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza tal el caso de los contratos de obra o empresa de servicios profesionales.

Para poder hacer un estudio adecuado y profundo de los elementos esenciales de existencia y validez del contrato individual de trabajo, resulta imprescindible que previamente se defina dicho contrato tanto desde el punto de vista jurídico como doctrinario, se enumeren sus características, se haga un análisis del mismo desde el punto de vista jurídico como económico, para que posteriormente se pueda analizar por separado los elementos de que está compuesto.

2.2. Definición legal del contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala) establece: “Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo Económico-Jurídico mediante que una

persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición anterior, una de las más completas en nuestro ordenamiento laboral, tiene gran importancia y la misma radica en las peculiaridades del contrato individual de trabajo y describe con claridad los elementos diferenciadores de dicho contrato, elementos tales como: Patrono, Trabajador, Prestación de servicio por parte del trabajador en forma personal, dependencia continua y dirección inmediata o delegada, y retribución de cualquier clase o forma (salario).

- > Vínculo: el vínculo jurídico existe y se entiende como los derechos y obligaciones que impone la ley o que determinan las partes. Estas están unidas por esos derechos y esas obligaciones.

- > Económico: el vínculo económico mediante el cual el patrón se obliga a pagar al trabajador el salario, como remuneración por sus servicios.

- > Servicio personal: que significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente.

- > Dependencia: que es la sujeción del trabajador a las órdenes del patrono.

> Dirección: que significa ir hacia cierto lugar o bien perseguir determinado fin, es decir, trabajar bajo la dirección de una persona, sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de esa persona.

2.3. Definiciones doctrinas de contrato individual de trabajo.

El tratadista Guillermo Cabanellas nos dice: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con caracteres económicos, y por el cual una persona (el patrono, empresario, Empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.²²

El autor Ramírez Gronda, mencionado por Manuel Osorio establece: “Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.²³

²² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual, T. II.** Pág. 352.

²³ Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales,** Pág170 y 171.

Rouast indica que “ el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, de manera de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho mediante una remuneración llamada salario”.²⁴

Rafael de Piña: En su diccionario de derecho define el contrato de trabajo como: “Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado mediante una retribución económica”.²⁵

El Licenciado Mario López Larrave, pone de relieve la importancia del contrato de trabajo, al manifestar que, “ El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.²⁶

En la legislación laboral guatemalteca así como en otras legislaciones modernas, el contrato de trabajo no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador, a ese respecto el considerando cuarto, inciso C), del Código de Trabajo vigente establece: El Derecho de 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

²⁴ L. Deveali, Mario, **Tratado de derecho del trabajo**, T. I. Pág. 593.

²⁵ De Piña, Rafael, **Diccionario de derecho**, Pág 178.

²⁶ López Larrave, Mario, **Contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada**, Pág. 8.

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 de desigualdad de orden económico social”.

Hay que tomar muy en cuenta que las normas de Derecho de Trabajo por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aún cuando sí mejoradas por los contratantes. De lo anterior se deduce que mediante la contratación Individual del trabajo a desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

El contrato individual de trabajo es fundamental entre patrono y trabajador ya que éste contiene nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes así como también fecha de iniciación de la relación laboral, indicación del servicio a prestar, lugar donde debe prestarse el servicio, salario, sin faltar el de mayor importancia en la presente investigación por ser nuestro objeto de estudio, el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse, ya que sin un contrato de trabajo, la falta de éste o la omisión de algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono pues al momento de una denuncia o si a requerimiento de las autoridades no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador como lo estipula el Artículo 30 del Código de Trabajo.

2.4. **Análisis económico del contrato individual de trabajo.**

Nuestra legislación laboral establece que mediante la contratación individual surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económica y jurídica, veamos en qué consiste ese vínculo económico: Efectivamente mediante la contratación individual surge un vínculo económico a saber: El trabajador como consecuencia de la prestación a un determinado patrono recibe una retribución (salario), misma que le servirá para cubrir sus necesidades alimenticias, de educación, vivienda así como las de su familia, hay que recordar que el salario en la vida real, es la única fuente o al menos la principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente han reconocido la doctrina y la jurisprudencia. El patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador incrementa su patrimonio (capital), debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución, pactada entre ambas partes.

En nuestro medio la necesidad de un trabajo hace que el patrono obligue al trabajador a laborar horas fuera de los límites establecidos, cometiendo en esta forma faltas a la ley laboral, este se aprovecha de tal situación incrementando su producción e ingresos a costa de la explotación de los trabajadores aduciendo que esto incrementa el salario del trabajador, lo cual en la realidad solo viene a desvirtuar los principios fundamentales y a fomentar el desgaste físico y mental del trabajador.

2.5. **Análisis jurídico del contrato individual de trabajo.**

También nuestra legislación establece que el vínculo que surge entre patrono y trabajador como consecuencia de la contratación individual tiene carácter jurídico, veamos por qué: Desde el punto de vista jurídico es importante y necesario indicar que el contrato en sí es una de las principales y más importantes fuentes de derechos y obligaciones, es decir que mediante la contratación individual patrono y trabajador adquieren derechos y obligaciones a saber: El trabajador fundamentalmente se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a un patrono determinado, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de éste último. Por su parte el patrono se obliga a pagarle al trabajador una retribución por esa prestación de servicios.

Es importante indicar que no obstante las obligaciones que las partes se comprometen a cumplir mediante la contratación individual, de conformidad con el Artículo veinte del Código de Trabajo vigente, el contrato de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él, sino:

> A la observancia de las obligaciones y derechos que establece dicho Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consiguen beneficios superiores para los trabajadores que dicho Código crea.

> A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad el uso y costumbres locales o la ley.

Para corroborar lo anterior el Artículo veintidós de la ley objeto de estudio establece: “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 y de previsión social”.

Por esta razón, como se puntualizó anteriormente, en una relación laboral, debe de existir un contrato individual de trabajo, ya que sin éste el patrono puede incurrir en faltas a la ley laboral, especialmente, en las jornadas de trabajo ya que sin la existencia del mismo y por la falta de conocimiento del trabajador con respecto a las jornadas de trabajo, se vería obligado a laborar las horas que al patrono mejor le convenga o quiera, siendo en esta forma como el trabajador seguiría siendo explotado y atentando contra su integridad física.

2.6. **Caracteres del contrato individual de trabajo.**

El contrato individual de trabajo, tiene las características siguientes:

> Es consensual, porque hasta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieren determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta.

> Es conmutativo, porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal manera que ellas

pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste. Como quedó establecido con anterioridad, como consecuencia de la contratación individual, el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación de servicios.

> Es oneroso, se entiende que un contrato es oneroso cuando las ventajas que procura a una de las partes no le son concedidas sino por una prestación que la otra le ha hecho o que se obliga a hacerle, es decir que cada parte recibe algo de la otra, determinada cantidad de energía de trabajo y un salario, además de las prestaciones que puedan llamarse accesorias.

> Es bilateral, porque ambas partes contratantes (patrono-trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia la otra. El contrato bilateral recibe el nombre de SINALAGMÁTICO. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo que tiene que existir dos partes contratantes, dos elementos personales.

> Es personal, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

> Es innominado para el derecho común (Derecho Civil) y nominado para el Derecho Laboral. Lo anterior se debe a que en el ordenamiento civil en ningún momento se hace mención al Contrato Laboral en tanto que en el derecho laboral el Contrato de Trabajo es una institución

de gran importancia y de estudio especial.

> Es de tracto sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

> Es principal, porque subsiste por si solo, sin necesidad de ningún otro contrato.

2.7. **Clasificación del contrato individual de trabajo.**

Existen varias maneras de clasificar los contratos de trabajo, por ejemplo, algunos los clasifican por su forma de contratación: individual o de equipo. Siendo el primero el realizado por un patrono o varios patronos con un trabajador y el segundo el celebrado entre uno y varios patronos y un grupo de trabajadores.

Cabanellas indica que “ puede también clasificarse el contrato de trabajo por la retribución convenida según sea está por tiempo, por obra o tarea. En cuanto a la duración que esté establecida en el contrato será por tiempo determinado o indeterminado, también por la naturaleza de la prestación clasificándose en industriales, marítimos, agrícolas, etc.

En cuanto a la forma, pueden ser verbales o escritos “.También indica que “pueden clasificarse por la calificación del servicio, siendo los trabajadores manuales o intelectuales, simples o clasificados”.²⁷

Gallart lo clasifica de la siguiente manera: “En cuanto a la forma, en verbales y escritos por la duración, en contratos por tiempo determinado y prestado, en trabajo industrial, mercantil, de transporte, agrícola, etc.; por la clase de retribución, a salario fijo, a destajo, o salario comisión, etc.; por el sujeto de la relación jurídica contractual, en individuales y colectivos”.²⁸

Gronda en su Derecho del trabajo da la siguiente clasificación:

> por su forma: Escritos y verbales.

> Por su duración: De tiempo indeterminado y de tiempo determinado.

> Por el sujeto de la relación jurídica: Individual o singular, de equipo y colectivo.

> Por la índole de actividad laboral: De empleo privado, de servicio doméstico, de trabajo marítimo o de empresa, de transportes, de gente de teatro, de trabajo agrícola o rural, de servicios públicos, etc.

²⁷ Cabanellas, Guillermo, **El derecho del trabajo y sus contratos**, pág. 354.

²⁸ L Deveali, Mario, **Ob. Cit**; pág. 590.

> Por la forma de remuneración: A jornal, a destajo, por pieza, a sueldo, a comisión, en especie, con participación de los beneficios, mixtos.

> Por la condición del trabajador: Femenino y masculino (sexo) adultos y menores (edad).

> Por el horario de trabajo: Diurno y nocturno.

> Por el lugar donde se presta la actividad: A domicilio y en el local.

Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 25 clasifica el contrato de trabajo de la siguiente manera; “El contrato individual de trabajo puede ser”:

> Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

> 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.

> Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio a 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 indica el párrafo.

El resto de las clasificaciones doctrinarias, nuestro Código de Trabajo, en el título IV, no los clasifica como contratos, sino como trabajos sujetos a regímenes especiales. Excepto la clasificación doctrinaria por la forma de remuneración del artículo 88, en el párrafo segundo toma algunas clases; pero como clase de pago y no como clase de contrato. Y por el horario de trabajo, el Artículo 116 del mismo código lo clasifica como clase de jornada y no como contrato.

2.8. **Elementos del contrato de trabajo.**

Guillermo Cabanellas indica que: “Es frecuente clasificar los elementos del contrato y, en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales o accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales, los que acompañen al contrato, salvo excluir a las partes; y accidentales, los que sólo existen cuando los interesados lo determinan expresamente”.²⁹

²⁹ Cabanellas, Guillermo, Contrato de trabajo, parte general, pág. 187.

También indica el autor: “Los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales y particulares o especialísimos. En el contrato de trabajo se constituyen elementos esenciales, comunes, el consentimiento, la capacidad el objeto y la causa”.³⁰

A continuación veremos los siguientes elementos del contrato de trabajo:

2.8.1. Elementos esenciales.

> Voluntad: Esta se trasforma en consentimiento en los contratos.

José Davalos indica: “los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral.

Si el patrón es una persona moral, basta que un representante de la empresa otorgué su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias”.³¹

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato y puede ser expreso o tácito. El expreso se da cuando se otorga el contrato por escrito, y el tácito se da cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecuta en hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicio.

³⁰ **Ibid.**

³¹ Dávalos, José; **Derecho del trabajo I**, pág. 108.

> Objeto Posible: Nestor de Buen L. Indica: “en el contrato de trabajo el objeto Posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario”.³²

2.8.2. Elementos personales.

Los elementos personales son los siguientes: empleador y trabajador; pero existen otros secundarios que son los representantes de los patronos y los intermediarios.

> Empleador: este término es sinónimo de patrón, patrono, empresario, dador de Trabajo, etc. Por patrón se puede entender todo aquel que utiliza los servicios personales de uno o más trabajadores, en virtud que existe un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

Guillermo Cabanellas indica que “patrón es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.³³

³² De Buen L., Nestor, **Dercho del trabajo t. II**, pág. 45.

³³ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual, tomo v**, pág. 162.

El código de trabajo en su Artículo 2°. Lo define así: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

> Trabajador: al igual que al empleador, este término también es sinónimo de Proletario, empleado, obrero, jornalero, asalariado, etc.

El trabajador es toda persona que trabaja, que presta sus servicios personales a un patrono. Él se obliga, por el contrato de trabajo, a emplear, durante un período, toda su actividad física o intelectual en provecho del patrono. La obligación del trabajador consiste en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiere convenido.

Por trabajador se entiende toda persona individual que presta sus servicios personales a otra persona, llamada patrono, por existir un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

El Código de Trabajo, en su Artículo 3°. Define al trabajador así “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

> Representante Patronal: José Antonio Galdaméz Escamilla, en su tesis, Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo, indica lo siguiente: “este ejerce a nombre del patrono funciones de dirección y

administración dentro de los cuales puede encontrarse la de contratar a los trabajadores. Están sujetos al patrono por una relación de trabajo, desempeñan altos cargos dentro de la organización de la empresa y, por esa razón son empleados de confianza de dirección o de representación”.³⁴

Los actos realizados por el representante del patrono lo obligan y lo comprometen con éste, frente a los trabajadores, quienes acatarán las órdenes del representante.

El Código de Trabajo, en su Artículo 4°. Define a los representantes de la siguiente manera: “son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

³⁴ Galdámez Escamilla, José Antonio, **Los elementos esenciales del contrato de trabajo**, pág. 19

El mandato se forma como manifestación de amistad y confianza. Puig Peña añade que mandato “es aquel contrato por cuya virtud una persona (mandatario), con retribución o sin ella, se obliga a llevar a cabo por cuenta o encargo de otra (mandante) la gestión de uno o varios negocios de la misma”.³⁵

> Intermediario: éste se considera como la persona a la que un patrono le encarga contratar los servicios de uno o más trabajadores, para que éstos brinden un servicio a favor de aquél.

Los trabajadores dependen del intermediario; pero el patrono beneficiado tendrá que responder en forma solidaria al pago de salario, indemnizaciones en el caso de despido injusto y todas las demás prestaciones que estipulan las leyes.

José Antonio Galdámez, en su tesis, Los Elementos esenciales del contrato del trabajo, indica lo siguiente: “en la práctica se suscitan graves problemas para los trabajadores, puesto que el intermediario es insolvente y el beneficiado, con los servicios prestados, es un desconocido o bien es una persona de difícil localización, para el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales; el resultado es que los trabajadores son damnificados. Esta situación se presenta frecuentemente en actividades como la agrícola, construcción, confección de ropa y en los trabajadores a domicilio”.³⁶

³⁵ Puig Peña, Federico, **Compendio de derecho civil español, volumen iv**, pág. 188

³⁶ Galdamez Escamilla, José Antonio, **Ob. Cit**; Página 20 y 21.

El Código de Trabajo, en su Artículo 5°. , define al intermediario de la siguiente manera: “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

2.8.3. Elementos reales.

Dentro de éstos se destacan los elementos de prestación de servicios y el de remuneración, puesto que la protección y seguridad del trabajador interesan fundamentalmente a la Previsión Social y a la Seguridad Social.

> Prestación de Servicios: ésta se traduce como el objeto de la obligación de una de las partes del contrato de trabajo, en este caso sería la del trabajador que presta sus servicios bajo condiciones de subordinación y por cuenta ajena.

El trabajo como actividad o esfuerzo del hombre no tiene importancia para el derecho laboral, sino el trabajo como fenómeno de la vida social, como elemento o factor de la producción, como la actividad ejercida en

situación de dependencia por determinadas personas al servicio de otras. El trabajo como obligación del trabajador, de cumplir con la prestación de servicios previamente determinados es el hecho de ponerse a la disposición de un empleador para que utilice su energía a cambio de la remuneración. Es pues, la obligación del trabajador, prestar sus servicios con la intensidad, modo y forma determinado en el contrato laboral.

> Remuneración: no es más que el salario, retribución, sueldo, etc. Que el trabajador recibe por razón de prestar sus servicios, es decir, comprende todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo y que puede provenir del patrono o bien de otra persona.

Es la principal obligación del patrono y se contrapone a la prestación de servicios del trabajador, pues, la remuneración es el único ingreso del trabajador y es muy importante en la época actual, pues los recursos económicos son los que liberan al hombre de su condición afectada por el nivel y costo de vida por esa razón recibe la protección del estado y los sujetos del contrato laboral tiene limitada la disposición sobre él con el objeto de protegerlo asegurando la subsistencia del trabajador y su familia. De acuerdo con el Convenio Internacional del Trabajo número 95 se adoptaron diversas proposiciones relativas a la protección al salario, tales como:

B.1. Los salarios pagaderos en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que pretenda considerarse como moneda de curso legal estará prohibido;

B.2. En los casos en los que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se tomará medidas apropiadas para asegurar que éstas sean apropiadas al uso personal beneficio al trabajador y a su familia y que su valor sea justo y razonable;

B.3. El salario debe pagarse directamente al trabajador interesado y

B.4. Debe prohibirse al empleador que limite en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

2.8.4. Elementos formales.

Una de las características del contrato de trabajo es la carencia de mayores formalidades no exige forma determinada, pues existe verbalmente y aún tácitamente, como en las grandes empresas cuando la contratación se confunde con la incorporación del trabajador a la empresa.

Si bien es cierto, todo contrato inscribible en el Registro de la Propiedad debe ser solemne, que generalmente se da en el derecho común. En el contrato de trabajo la ad solemnitaten constituyen una excepción ya que no es inscribible en ningún registro como requisito esencial, además no se constituye en escritura pública, si no mediante simples formularios o bien en cualquier clase de papel con los requisitos o formalidades establecidas por las autoridades administrativas de trabajo.

El Código de Trabajo, en su Artículo 27, estipula que “el contrato individual de trabajo puede ser verbal” cuando se refiera:

A) A las labores agrícolas o ganaderas;

B) Al servicio Doméstico.

C) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

D) 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 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 periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas. Así mismo el Artículo 28 del mismo Código establece que “ 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 De lo anterior podemos ver que en lo que concierne a las labores agrícolas, ganaderas, al servicio domestico, a los trabajos accidentales y a los trabajos para obra determinada, el Artículo en mención reza que no es

necesario un contrato individual de trabajo por escrito; ya que este, simplemente puede ser en forma verbal, creo que esto viola el derecho de igualdad, que esta estipulado en nuestra Constitución Política de la República en su Artículo 4to, haciendo énfasis muy especialmente a las labores agrícolas, ganaderas y al servicio domestico, ya que es en este ámbito de trabajo en donde más se violan las jornadas ordinarias de trabajo, si bien es cierto la cantidad de personas que se dedican a este tipo de labores están a merced del patrono haciéndolos laborar jornadas kilométricas, violando así sus derechos que les asisten ya sea por la necesidad de un trabajo o por la falta de conocimiento de estos y por la calidad académica que regularmente tienen, es por esta razón que el presente estudio se enfoca a estas faltas a las cuales el patrono incurre haciendo una reflexión para que nuestra normativa laboral sea mejorada especialmente a lo concerniente a las jornadas de trabajo.

2.8.5. Elementos propios o exclusivos.

Estos elementos lo diferencian de otros contratos, puesto que sin los cuales no puede tener existencia jurídica el contrato de trabajo, estos son: subordinación, ausencia de riesgo la estabilidad, la profesionalidad y la exclusividad.

> Subordinación: este elemento no se basa en un supuesto de poder sino que en un vinculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad o dignidad del trabajador, en tal virtud no significa sometimiento. Este es esencial para la existencia del contrato de trabajo, es vital para el mismo y se afirma que ha sido determinante en la construcción del moderno derecho de

trabajo y de los seguros sociales.

El Código de trabajo en su Artículo 63; literal "A" estipula que es obligación del trabajador "desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo".

> Ausencia de Riesgo: El riesgo consiste en la probabilidad, contingencia o proximidad de un peligro o daño, o dicho de otra manera es un peligro de daño que puede sufrir una persona o bien en sus derechos. Desde el punto de vista jurídico el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o un derecho.

El Código de Trabajo en su Artículo 61; literal G, establece que el patrono debe de " pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono". El Artículo 66; literal B, del mismo cuerpo legal establece que son causas de suspensión individual de los contratos de trabajo "las enfermedades, los riesgos profesionales, acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo".

> La estabilidad: él vínculo de trabajo debe ser permanente, estable; contrario a lo accidental y transitorio. Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida es muy importante que exista, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El derecho

de trabajo proporciona seguridad al trabajador y evita que éste quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

El Código de trabajo, en su Artículo 26, estipula la estabilidad de la siguiente manera: “ todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

> La profesionalidad: Cabanellas entiende por profesionalidad “el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente”.³⁷

El Código de Trabajo, en su Artículo 13, alude la profesión al indicar que el patrono tiene prohibido emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos, sin embargo se podrán modificar cuando no existan técnicos guatemaltecos en determinada actividad. El Artículo 21 del mismo Código establece: “ si en 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, actitudes, 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”.

³⁷ Cabanellas, Guillermo, **El derecho del trabajo y sus contratos**, pág. 354.

> La exclusividad: además de los ya examinados, existiría también, como requisito inseparable del contrato la nota de exclusividad. Dicho de otro modo: no podrán existir en el tiempo más que solo una relación de trabajo subordinado; el empleado para ser tal, debería prestar para solo un empleador toda su actividad profesional. Es indudable que la exclusividad aparece generalmente, como nota del contrato de empleo que los trabajadores no poseen, en principio, más que una solo ocupación remunerada, es decir, prestan toda su actividad profesional para un solo y único patrono.

CAPÍTULO III

3. La jornada de trabajo y su regulación legal en la legislación guatemalteca.

3.1. Antecedentes.

El trabajo como hecho comprende toda la actividad útil cumplida en beneficio de la sociedad, el trabajo subordinado es nada más que una parte de aquél. Es, sin embargo, la más importante de todas, en razón del número de personas afectadas por esa práctica así como por las situaciones que crea o que eventualmente pueda crear, en perjuicio del hombre o de la sociedad.

La ley solamente en determinadas condiciones permite que esa práctica se extienda en una sociedad como la nuestra que necesita ordenar su vida económica para poder subsistir. Además, únicamente en esas condiciones podría permitirse en una época en que extirpando el trabajo servil la humanidad fundó las instituciones que la regirían, en el respeto de la persona humana y en las ideas de libertad e igualdad. De ahí que el legislador haya ido tomando provisiones relacionadas con el horario, con los descansos, con el orden interno del centro de trabajo, con la producción, con los niveles de empleo, con los salarios, con la salud pública, etc.

Los temas del derecho del trabajo están llenos de pasión, porque en cada uno de ellos está la historia de la clase trabajadora de los últimos siglos y porque constituye los elementos que han permitido al hombre mejorar sus condiciones de vida y compartir el hogar con su familia.

3.2. Limitación legal en la historia de la jornada de trabajo.

El tiempo durante el cual el patrono utiliza el trabajo de sus obreros interesa de modo fundamental a la legislación laboral. Le interesan especialmente la cantidad de horas que el obrero trabaja por día, la continuidad o discontinuidad de la jornada y la ubicación durante el día de las horas dedicadas al trabajo subordinado.

La consideración de este aspecto del trabajo humano nos pone, como se sabe, frente a una de las demandas por la que el trabajador libró el mayor número de batallas. Su importancia consiste en que las ocho horas fueron uno de los primeros oriflamos desplegados por el movimiento obrero contemporáneo, así como el punto de partida de la reforma social cumplida en nuestra época. Su importancia radica, asimismo, no tanto en lo que ella representa como conquista, sino por las dificultades a que debió hacer frente el trabajador para alcanzar esta meta.

Mientras dichos sectores sociales constituyeron una clase desunida y carente de una doctrina y el Estado se mantuvo apegado a los dogmas que servían de base a las formas ortodoxas del liberalismo político, durante las horas de esplendor y miseria de la Revolución Industrial, las jornadas de trabajo fueron interminables y extenuantes y se extendían de sol a sol, como se sabe que ocurrió en la época corporativa y más tarde se repitió en los comienzos de la economía capitalista.

Felizmente una nueva concepción del Estado y de sus deberes, el poder que adquirió poco a poco la clase trabajadora organizada, el progreso de la ciencia y de las ideas, así como los cambios producidos en todos los ordenes de la vida, fueron circunstancias que en el tiempo hicieron poner fin a los abusos reinantes mediante la sanción de leyes que al fijar las condiciones en que se permitiría en lo sucesivo subordinar la actividad profesional, fueron extirpando de las costumbres modernas los últimos vestigios del trabajo servil.

De acuerdo a los antecedentes, a las causas relacionadas deben agregarse además la extraordinaria difusión de las ideas marxistas la atracción que sin duda ejerció la vigorosa figura del fundador del socialismo, la aparición en ese momento de numerosos reformadores sociales y la prolongación de distintas doctrinas elaboradas para remediar los males de una economía puramente cosmética, cuyos abusos proyectaban sobre toda la sociedad las sombras de la miseria y la desmoralización. La acción combinada de todos estos factores determinó, a fines del siglo pasado, un cambio radical en las prácticas del trabajo subordinado y puso en crisis los principios del liberalismo político y los dogmas de la escuela manchesteriana. La reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, además de acentuar los antagonismos de clases y aumentar las fricciones existentes entre ellas, dio lugar a una de las polémicas más apasionadas y brillantes de los tiempos mantenida entre los representantes de las viejas y nuevas ideas. Todos estos hechos y antecedentes, por su índole y trascendencia, obligan a señalar el especial significado histórico de las leyes de las ocho horas, porque en todos los países, su penosa y difícil sanción, abrió un enfrentamiento con los muros del liberalismo, haciendo con ello más fácil el resto de la reforma social.

3.3. Necesidad de limitar la jornada de trabajo.

Parece que uno de los principios fundamentales del régimen de producción capitalista podría expresarse diciendo que debe procurarse por obtener el mayor volumen de trabajo posible, a cambio de la remuneración más baja. Este principio, sin embargo, ha enfrentado la más tenaz de las oposiciones y una de las banderas fundamentales del movimiento obrero ha sido precisamente la de lograr la reducción de la jornada de trabajo.

Hoy en día el problema se examina ya no como criterio simplista o excesivamente proteccionista, si no con apoyo de los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas medicas, psicológicas, económicas y sociales. Se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas. Además la fatiga prolongada disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades. Por otra parte desde el punto de vista económico, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente al volumen y la calidad de la producción, esto es, a su productividad. Por último, el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que requiere su ser social.

En realidad el problema no puede resolverse de manera uniforme. Hay trabajos que exigen intensa actividad muscular o intelectual, cuya duración diaria abría de ser mínima. En otros casos la actividad, reducida a la nada en cuanto a movimientos físicos, implica sin embargo un profundo agotamiento nervioso: la jornada del personal que maneja en los aeropuertos los equipos de radar que sirvan para controlar el tránsito aéreo. Hay, en

cambio, los llamados “trabajos de presencia” veladores, en los que la actividad se reduce a estar en un lugar determinado, inclusive realizando actividades cotidianas ajenas al trabajo y que, por lo tanto, no exigen mayor desgaste, ni provocan fatiga.

A este propósito, se ha alcanzado múltiples soluciones. La más importante ha consistido en establecer una jornada máxima general que suele fijarse en ocho horas diariamente, si bien hay cierta tendencia a reducirla, al menos, en su cómputo semanal.

3.4. El problema actual.

La limitación de la jornada ha perdido en el momento actual gran parte de su interés como reivindicación obrera, pero tal circunstancia no debe hacernos olvidar todo lo que esta conquista significó para el trabajador, así como la función civilizadora que cumplió en el mundo moderno, demasiado dominado por ideas y sistemas de vida materialista.

Más si la reducción de la jornada perdió interés como demanda obrera, adquirió, en cambio, en nuestros días, una importancia fundamental como medida de organización social y económica. En efecto; últimamente han sido impuestas, en Europa, por las circunstancias nuevas reducciones de la jornada obrera en vista de mantener los niveles del empleo o, en su caso, la indispensable correlación entre la producción y el consumo.

Debe hacerse notar que las nuevas leyes sobre la materia, destinadas a hacer los reajustes necesarios de los horarios de trabajo en vista de la creciente mecanización y del automatismo de los métodos de trabajo, no contemplan limitaciones diarias sino limitaciones semanales. La aplicación de este nuevo principio llevó a lo que en Francia se llamo la “semana de dos domingos”, es decir, al establecimiento de un sistema de cinco días de ocho horas de trabajo.

Puede decirse que el origen de gran parte de las dificultades que enfrenta el mundo en la hora actual radica en la lentitud con que evolucionan las estructuras sociales frente al rápido progreso de las ciencias.

En esta demora reacciona el cuerpo social, que sólo cambia sus costumbres y organizaciones después de una dura lucha de prejuicios e intereses creados, puede verse mejor que en otros casos en que forma el derecho del trabajo ha dejado de ser una disciplina jurídica de protección para convertirse fundamentalmente en un instrumento al servicio de la organización de las relaciones económicas.

Obsérvese, además, que las nuevas limitaciones aconsejadas para resolver un problema planteado por los adelantos tecnológicos, crearon a su vez otros problemas que también tienen que ver más con la economía que con el hombre. Más con la organización de la sociedad que con la salud y el bienestar del trabajador, particularmente, en los dos últimos decenios, la “automoción” ha ejercido influencia casi revolucionaria sobre los métodos de trabajo, la organización industrial y las costumbres sociales.

“Automación” dice Bartle es la denominación general que se le da al conjunto de medios y procedimientos con que se puede perfeccionar el proceso técnico de la producción hasta llegar a prescindir casi por completo de la intervención del hombre.³⁸

Como resultado de este progreso, los países de industria altamente mecanizada han superado ya las marcas de 48 y 40 horas semanales y sus sindicatos bregan por nuevas limitaciones.

“La semana de 30 horas dice el autor citado ha sido por largo tiempo el lema de los sindicatos y una profecía de los que destacan los rápidos progresos de la tecnología. La experiencia adquirida en esta materia permite afirmar que si la semana de 30 horas ha de llegar a ser una realidad, habrá de alcanzarse gradualmente reduciendo los horarios unas industrias después de otras. Es posible que en un futuro próximo se produzcan numerosos casos de reducción de los horarios de trabajo a menos de 40 horas por semana que parece ser la norma en Estados Unidos.”³⁹

Por otra parte, los trabajadores ahora ensayan la defensa de las nuevas limitaciones de la jornada con argumentos de carácter predominantemente económico y social, destacando la importancia que tiene para el obrero trabajar menos horas para poder dedicar más tiempo a su familia y a la colectividad o llamando la atención sobre el hecho de que toda disminución de las horas de trabajo fortalece la posición de los trabajadores en sus negociaciones con la empresa.

³⁸ Bartle, Toy, **Tratado de automación**. pág. 96.

³⁹ **Ibid.**

3.5. Definición de jornada de trabajo.

Manuel Alonso Olea nos dice que: “ por Jornada de Trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo”.⁴⁰

En cambio Colotti define la jornada diciendo que es: “ el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo”.⁴¹

Manuel Osorio define la jornada de trabajo en la siguiente forma: “ duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas”.⁴²

Guillermo Cabanellas la define: “por jornada de trabajo se entiende el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exige”.⁴³

En realidad la idea de jornada sólo puede expresarse de manera razonable, de acuerdo con el criterio sustentado por la ley, hacerlo de otra manera supondría

⁴⁰ De Buen L., Nestor, **Derecho del Trabajo. T. II**, pág. 146.

⁴¹ **Ibid.**

⁴² Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, Pág. 400.

⁴³ Cabanellas, **Guillermo, Contrato de trabajo, parte general**, pág. 42.

olvidar que la delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso el entretenimiento y éstos se verían perjudicados por un criterio de jornada “efectiva” que prolongaría injustificadamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo.

El Artículo 116 del Código de Trabajo establece...”La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana...” el tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono...”

3.6. Clasificación de las jornadas de trabajo:

Por ejemplo, Alonso Olea habla acerca de la jornada normal, Jornadas reducidas y jornadas especiales. Pérez Botija únicamente habla de la jornada legal y horas extraordinarias.

Hay varias clasificaciones de jornadas de trabajo de acuerdo con las circunstancias de cada caso puede derivar de las horas del día que comprende, de la edad, del sexo y de la especialidad de los trabajadores.

Citamos a continuación la clasificación dada por Guillermo Cabanellas:

- > Por su duración: normal y extraordinaria.

- > Por el horario solar: diurna, nocturna y mixta.

> Por la naturaleza del trabajo: salubre e insalubre.

> Por el sujeto: de varones mayores de edad, de mujeres y de menores.

En esta clasificación nuestra legislación se refiere; a los trabajos por varones y mujeres y deja un capítulo para tratar el trabajo de las mujeres y de los menores.

> Por la prestación: por cuenta ajena, por cuenta propia, en explotaciones públicas, en servicio doméstico y en tareas agrícolas.

> En relación a la norma legal incluido dentro de éste, excluida del régimen legal y con protección limitada.

> Excepciones: Tareas de dirección o vigilancia, trabajo por equipo y trabajos intermitentes.⁴⁴

La clasificación anterior está tomada de varios puntos de vista: la que a nosotros más nos interesaría es la segunda clasificación ya que. Es una de las clasificaciones que da nuestra legislación.

Las clasificaciones anteriores se adaptan a nuestro sistema jurídico. Del Código de Trabajo en sus Artículos 116, 117, y 121, habla acerca de la jornada diurna, nocturna, mixta y de la extraordinaria:

⁴⁴ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pagina 139 y 140

> **Jornada ordinaria diurna:** es la realizada durante el día. En nuestro medio el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La semana laboral será de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos del pago del salario.

En nuestra Carta Magna el Artículo 102 intitulado con el epígrafe Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo establece “Son derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...(g la jornada de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos de pago de salario...” y el Artículo 116, párrafo sexto del Código de Trabajo regula una excepción cuando dice “ Se exceptúan los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador.

> **Jornada ordinaria nocturna:** Es aquella que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

> **Jornada ordinaria mixta:** Esta comprende períodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea menor de cuatro horas, si comprendiere cuatro o más horas se reputara como nocturno.

El Artículo 117 del Código de Trabajo estipula: “ La jornada ordinaria De trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana”.

> **Jornada extraordinaria:** La jornada extraordinaria es la que se Prolonga más allá de sus límites legales sin ninguna clase de compensación horaria por circunstancias excepcionales. Dichas jornadas pueden tener lugar:

> Cuando accidentes o circunstancias configurativas del caso fortuito, o de fuerza mayor obligan a trabajar más tiempo del permitido en el día o la semana.⁴⁵

> Cuando conforme a los reglamentos y las derogaciones permanentes y temporales, se excedan esos límites debido a “ aumento extraordinario de trabajo” (convenio Internacional del trabajo No., 1 y 30).⁴⁶

> Cuando, por imposición patronal o acuerdo ilícito entre las partes, no se respeten los límites mencionados.

> En los trabajos complementarios o preparativos;

> En los trabajos intermitentes.

⁴⁵ Convenio de la Organización Internacional de Trabajo. Número 1.

⁴⁶ Convenio de la Organización Internacional de Trabajo. Número 30.

De estas modalidades de la jornada extraordinaria solamente la segunda da derecho a exigir retribución.

3.7. Obligación de trabajar jornada extraordinaria:

Para Parettí Griva el trabajo extraordinario, cuando es legal, obliga al trabajador a prestarlo como si se tratará del trabajo correspondiente a la jornada ordinaria. “ la eventualidad de la prestación de trabajo extraordinario ha de considerarse como una cláusula implícita del contrato, dado que la petición responde a una facultad del principal expresamente reconocida por el legislador ”.⁴⁷

Para que exista ésta, desde el punto de vista de la producción, es preciso que se reúnan dos requisitos que la prolongación de la jornada produzca utilidad o beneficio al patrono, este beneficio justifica en parte al pago de la sobreremuneración, la cuál también se justifica por el sobre desgaste de energía del trabajador.

Sin embargo, son muchos los autores que sostienen, como, Popia que “ El empleado, a menos que haya consentido en el acto de la estipulación de la relación, no está por principio, obligado a prestar el trabajo extraordinario “. Por lo cual “ su negativa no equivale al incumplimiento de contrato “. ⁴⁸

⁴⁷ Paretti, Griva, **Las limitaciones al horario de trabajo**, pág. 140.

⁴⁸ Popia Ball, **El tiempo extraordinario** pág. 212.

La prohibición de trabajar más de una cantidad determinada de horas por día o semana, impuesta por la ley, contempla fundamentalmente los intereses de la comunidad y de la especie: por eso mismo, las normas que pronuncian esa prohibición como, en general, todo el derecho reglamentario de trabajo, es de orden público, si por orden público entendemos “ el conjunto de intereses sociales que el derecho garantiza y tutela “.

Nadie puede, por lo tanto, con desprecio de tan elevados bienes jurídicos y desconociendo, en el caso, el significado de esta conquista obrera, prolongar la jornada cuando la ley no se lo permita.

Como es fácil comprender, si fuera posible en cualquier caso o circunstancia convenir entre patronos y obreros horas o jornadas extraordinarias, salarios mínimos o regímenes de vacaciones sustitutivos de los legales el trabajador vería desaparecer muy pronto sus más queridas conquistas. “la ley no puede tolerar, dice Montenegro Baca , la cronicidad de dicha jornada no puede tolerar que se convierta en sistema corriente de trabajo, pues una jornada extraordinaria de trabajo prestada cotidianamente, sería el derrumbe y la violación del beneficio de la limitación de la jornada diaria “: ⁴⁹

Como es sabido, la prolongación de la jornada puede favorecer la vuelta a épocas de iniquidad social, hoy felizmente superadas. Por esto mismo, no debe recurrirse a especulaciones jurídicas ni a institutos del derecho civil, con ayuda de los cuales podría jurídicamente justificarse el pago de “la hora extra” por que el trabajador, acuciado por la necesidad, suele sentirse inclinado a aceptar .

⁴⁹ Montenegro Baca, **Mecanismo de limitación del tiempo de trabajo**, pág. 98.

prácticas inconvenientes, como la que comentamos asociándose al patrono en la violación de la ley.

Por lo tanto, lo que lesiona al empleador al desconocer o violar las leyes que limitan la jornada, no es precisamente el patrimonio del trabajador, sino la salud pública los niveles y planes de producción y los intereses generales de la sociedad. Hierde en general, ciertos bienes jurídicos y materiales en cuya conservación esta interesada la comunidad. Lo que corresponde, por lo tanto, frente a la lesión del interés público, es el manejo adecuado de los medios coactivos tendientes a que la salud pública, la economía y los fines específicos de la convivencia humana.

3.8. Regulación legal de las jornadas de trabajo en la ley laboral guatemalteca:

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, existe disposiciones Constitucionales y Ordinarias, las cuales nos indican los límites establecidos para las jornadas de trabajo, por lo que de la interpretación de estas normas se establece que estas son garantías mínimas las tendientes a su superación, las cuales veremos a continuación. Así como el convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo el cual Guatemala no ha ratificado, Y el cual estipula la reducción de la jornada de trabajo.

3.9. Disposiciones constitucionales al respecto:

En cuanto a este aspecto, el Artículo 102 literal G, de la Constitución Política de la República, establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no puede exceder de ocho horas de trabajo diarias ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

Esta disposición legal, es la que fundamenta entonces, la duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, que como puede verse acoge la tesis de las cuarenta y cuatro horas laborales, surgida internacionalmente en el año de 1,945 que es cuando aparecen los primeros convenios internacionales de trabajo que intentan reducir los abusos que en materia de jornadas laborales se producían, cuando se hacía laborar a los trabajadores jornadas verdaderamente kilométricas, pero a pesar de la ley existente y de la ratificación por parte de Guatemala en los tratados internacionales, en la actualidad existen patronos que obligan a laborar jornadas fuera de la ley, de lo cual se trata el presente estudio y a pesar de esto las instituciones encargadas de la fiscalización y de sancionar dichas faltas, no hacen nada a favor del más débil en una relación laboral el (trabajador).

El Artículo 103 de nuestra Constitución contiene lo relativo a las leyes de trabajo: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

3.10. Los tratados:

Las convenciones Internacionales y Tratados constituyen también parte de la legislación laboral suprema del país. Los tratados y convenciones ratificados por Guatemala serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia. A través de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) se ha ido conformando todo un Código de normas de trabajo en forma de convenios y recomendaciones y Guatemala, como país miembro de la organización ha participado en sus deliberaciones y ratificado a la fecha convenios en el ámbito laboral del país. La Constitución Política, en su Artículo 46, estipula lo siguiente: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”. Y en su Artículo 106; segundo párrafo, hace alusión a los tratados internacionales “ Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la Ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

3.11. Disposiciones ordinarias al respecto.

En cuanto a esto, del Artículo 116 al 137 del Código de Trabajo, desarrolla el Capítulo de las jornadas de trabajo, estableciendo tres criterios para computar las jornadas ordinarias de trabajo efectivo. En ese sentido el primer criterio es precisamente el que establece la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno a la cual más énfasis le damos por ser nuestro objeto de estudio esta computa el tiempo de horas que regula la Constitución Política de la Republica, acogiendo la tesis de las cuarenta y cuatro horas laborales a la semana, los otros dos criterios son los que se refieren a la jornada ordinaria nocturna y a la jornada ordinaria mixta. Aquí nuevamente puede apreciarse que como consecuencia de que la Constitución Política de la República acoge la tesis de las cuarenta y cuatro horas laborales a la semana, la legislación ordinaria así en esa forma lo desarrolla, no obstante y a constituir esta tendencia un criterio muy antiguo sobre la norma mínima de las jornadas ordinarias de trabajo efectivo diurno, pues hoy la casi totalidad de naciones europeas, y un gran porcentaje de naciones latinoamericanas han acogido la tesis de la reducción de la jornada diurna a cuarenta horas semanales, producto de haber ratificado el Convenio Internacional del Trabajo número 47, que constituye el instrumento legal que hace aparecer en escena el criterio de la reducción de la jornada.

3.12. El Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo y su inaplicación en Guatemala.

Para mayor entendimiento de este instrumento internacional del trabajo, se procede a transcribir el contenido de este convenio: El convenio es adoptado por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, el 22 de junio de 1,935, y el mismo entra en vigor el 23 de junio de 1,957.

Artículo 1

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que ratifique el presente convenio se declara a favor:

A) Del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores.

B) De la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr ésta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho miembro.

Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha de que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 4

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente las notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás miembros de la Organización.

Artículo 5

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio, podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que sea puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada,

para su registro al Director General de la oficina Internacional del Trabajo la denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en la que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la experiencia de cada periodo de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6

Cada vez que lo estime necesario el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 7

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que al nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

A) La ratificación por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, de la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 5, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor.

B) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor en el presente convenio casará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, proa los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen en convenio revisor.

Artículo 8

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

Como puede apreciarse de la simple lectura del convenio, la tendencia a reducir la jornada ordinaria diurna semanal a cuarenta horas tiene cincuenta años de existencia y ha constituido una forma de superar y de regular las jornadas en las diversas legislaciones de trabajo. Sin embargo, puede también apreciarse el atraso que la legislación laboral guatemalteca observa en comparación con el concierto de naciones, pues cuando se promulga el primer Código de Trabajo guatemalteco en 1,947, la duración de la jornada diurna, se establece en cuarenta y cinco horas semanales, lo que en aquel momento de la historia para nuestro país no constituía un atraso, como si lo constituye, el que hoy no se haya ratificado un convenio que como el número 47, tiene un alcance social muy grande, además de caminar con la corriente que busca la modernización del Derecho del Trabajo. Ahora bien como se verá a continuación la reducción de la jornada ordinaria laboral diurna, debe ser una forma de superar una garantía de carácter mínimo, contenida en la legislación laboral, y no una forma de reducir el salario aduciendo

que a menos tiempo laborado corresponde menos salario. Finalmente debe señalarse que es la no ratificación del convenio 47, la que no hace posible su aplicación pues al no estar ratificado no configura parte de los derechos mínimos de los trabajadores por tal razón, es urgente buscar por parte del Estado de Guatemala, esta ratificación sobre todo para colocar a nuestro país dentro del ámbito de las naciones que profesan una legislación laboral moderna, pues aunque muchos instrumentos de formación colectiva han reducido la jornada de trabajo efectivo diurno, a menos de cuarenta horas semanales para efectos laborales, no es lo mismo que el derecho legislado lo establezca así para la totalidad de los trabajadores.

3.13. Antecedentes de la jornada de ocho horas en América Latina y factores determinantes de la misma.

Es a América por concesión de España a la que corresponde la primera ley que implantó, en pleno siglo XVI la jornada de ocho horas. En efecto, en la ley de Indias se proclama, cuando corría el año de 1,593, que: “todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro en la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para liberarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareció”.

Aparte de este antecedente en el resto del mundo tres siglos después no pasaba de tenue aspiración, la jornada de ocho horas. Es así como, se constituye el tratado de paz de Versalles, que establece la adopción de la jornada de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana, para los países que no la hubieran adoptado. De esto, puede apreciarse que América sufrió un retroceso pues después de completar desde aquél

momento histórico la jornada de ocho horas, el proceso emancipador de los Estados produjo un aumento de la jornada a diez horas diarias y cincuenta horas semanales, cuestión que cambió nuevamente a partir de 1,920, en este nuevo siglo, es decir que fue América antes de Europa la que constituyó la jornada diaria de ocho horas y de cuarenta y ocho horas semanales.

En cuanto a la semana de cuarenta horas fundamentos especiales de orden fisiológico, son los que se suscitan a su favor desde la cuarta década del siglo XX, con un movimiento obrero, apoyado en los avances técnicos con distribuciones distintas aunque predominan dos fórmulas: trabajar ocho horas de lunes a viernes inclusive, o trabajar esos días siete horas y completar las cinco faltantes en la mañana del sábado.

La primera tendencia contó con gran respaldo de los trabajadores, pues se trataba de disfrutar de un descanso de fin de semana más largo, mientras que la otra tendencia fue respaldada por los sectores empleadores, apoyándose en el rendimiento es mayor cuando se fija diariamente el tope en siete y no en ocho horas. Finalmente fue adoptada la segunda tendencia, que es la que se mantiene en todas las naciones que ha ratificado el convenio 47. No puede dejar de mencionarse la preocupación de algunos sectores de trabajadores en cuanto a que la reducción de la jornada a cuarenta horas en Guatemala, podría conducir, no al descanso del trabajador, sino a buscar una segunda ocupación en su tiempo libre para lograr mayores ingresos, lo que al final traería nuevamente a escena las largas jornadas de doce a catorce horas de trabajo.

3.14. Código de trabajo.

> Reglamentos interiores de trabajo:

El Artículo 57 de Código de Trabajo nos da una definición de reglamento interior: es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Artículo 58

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

Artículo 59

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

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

Artículo 60

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

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

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de

salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

a) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

b) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole de trabajo.

De lo anterior podemos observar que el Reglamento de Trabajo en una empresa es importantísimo, y debería de ser obligatorio a todos los centros laborales, ya que de éste, pueden adquirir información y orientación, los trabajadores que no tienen conocimiento de las jornadas ordinarias que deben laborar y así evitar la explotación y las faltas a las leyes laborales por parte del patrono.

> Jornadas de trabajo

Artículo 116

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es aquel que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es aquel que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del siguiente día.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúa de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde laboré un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.

Artículo 117

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno.

No obstante se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el periodo nocturno.

Artículo 118

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda ala semana, de los correspondientes limites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.

Artículo 119

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 120

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tiene derecho de percibir integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 121

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Artículo 122

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible

sustituir los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Sé prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosos.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123

Los patronos deben consignar en sus libros de salario o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 124

No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- A) Los representantes del patrono.
- B) Los que laboren sin fiscalización superior inminente.
- C) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.

D) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa. Como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores, y

E) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento correspondiéndoles en este supuesto al pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 125

Dentro del espíritu de las disposiciones del presente código el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a la empresa de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos insalubres o peligrosos por su propia naturaleza

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta la exigencia del servicio y el interés de unos y otros.

Es indiscutible la acción del Estado y de la ley para fijar un máximo a la jornada de trabajo; es necesario que al trabajador, después de sus pesadas labores, le quede tiempo para descansar, cultivarse y hacer vida de hogar; el exceso de trabajo produce un desgaste físico que agota y embrutece al individuo.

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias del TLC en materia laboral

4.1 ¿Qué es un Tratado de Libre Comercio?

Un tratado de libre comercio es un acuerdo entre dos o más países cuyo objetivo principal es establecer reglas comunes para normar la relación comercial entre ellos. Un TLC busca crear una zona de libre comercio entre los países que son parte del mismo.

Los TLC son instrumentos bilaterales o multilaterales de política exterior que los países utilizan para consolidar y ampliar el acceso de sus productos, eliminar barreras arancelarias y no arancelarias, así como establecer mecanismos de cooperación entre las partes contratantes. El objetivo principal de este tipo de acuerdos es liberalizar la totalidad de productos y servicios que se comercian entre las partes contratantes.

4.2. ¿Quién negocia los Tratados de Libre Comercio?

Los TLC, por ser acuerdos entre Estados, son negociados por el gobierno en representación de sus habitantes.

4.3 ¿Quién administra los Tratados de Libre Comercio?

Compete al Ministerio de Economía administrar los TLC, a través de la Dirección de Administración de Tratados, que se encarga de darle seguimiento a los comités que se forman dentro del Tratado, así como a los compromisos adquiridos por los gobiernos. En las negociaciones de un tratado de Libre Comercio participan funcionarios públicos, tanto del ministerio de Economía como de otros ministerios e instituciones del Estado. La representación del sector privado/empresarial en las negociaciones se organiza a través de la comisión Empresarial de Negociaciones Comerciales Internacionales (CENCIT).

4.4. Como se negocia un Tratado de Libre Comercio:

Un TLC es negociado por los gobiernos de los países interesados. Previo a las reuniones de negociación, se lleva a cabo acercamientos informales que buscan un intercambio entre los países que iniciaron las negociaciones. En el ámbito nacional, antes de tomar la decisión de negociar un TLC, el Gobierno consulta con los distintos sectores sociales para determinar si existe interés en iniciar negociaciones y se empieza, así, una etapa de investigación y evaluación de la conveniencia de suscribir un Tratado. Una vez acordado el inicio de negociaciones, los países llevan a cabo reuniones que reciben el nombre de Rondas de Negociación, en las que se discute y acuerda el texto que contendrá el TLC. La duración de la etapa de negociaciones depende de la capacidad de los países para encontrar acuerdos, por lo que puede durar desde uno hasta tres o cuatro años. Cuando inician las negociaciones, los países acuerdan qué temas se negociaran, en que forma y en cuánto tiempo aproximadamente.

En el caso de Centroamérica, cuando negocian los cinco países juntos, se escoge a un país para que actúe como secretaría del proceso. Una negociación se inicia conociendo la propuesta de una de las partes y luego la contrapropuesta de la otra parte. Esto permite conocer y dar forma al texto del tratado. Cuando se concluye la negociación, usualmente cada país lleva a cabo una revisión legal, es decir, una revisión del texto del tratado para uniformar el lenguaje de acuerdo a los términos jurídicos pertinentes. Adicionalmente, se revisa que el texto esté de acuerdo con la legislación interna. Al concluir la revisión legal, se suscribe el tratado luego de suscrito, el presidente de Guatemala, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, envía al congreso de la República el acuerdo y éste debe ratificarlo o rechazarlo, al ser aprobado por el congreso, el presidente de Guatemala debe sancionar y publicar el tratado, así como proceder al envío del documento de ratificación a los demás países miembros y al organismo en donde se depositó el tratado.

4.5. Principales temas de negociación de los Tratados de Libre Comercio:

Entre los principales temas de negociación de los TLC, están: Acceso a Mercados, Servicios, Inversión, Propiedad Intelectual, Compras de Gobierno, Telecomunicaciones, Medidas Ambientales, Medidas Laborales, Solución de Controversias, Medidas de Defensa, Procedimientos Aduaneros, entre otros, la que a nosotros más nos interesa, por ser nuestro objeto de estudio, son las Medidas Laborales.

4.6. Acceso a mercados:

Se llama acceso a mercados a la capacidad que tiene el proveedor de un país de ingresar sus productos a un mercado extranjero. En ese sentido, los TLC's buscan ampliar y consolidar el acceso a mercados de los principales productos de exportación de un país. Ante la ausencia de un TLC entre países, el acceso a un mercado se puede ver restringido por barreras arancelarias y no arancelarias.

4.7. Período de transición:

Los períodos de transición son los diferentes plazos establecidos para rebajar los aranceles hasta que éstos lleguen a 0%. Estos períodos de transición permiten que los sectores productivos se vayan preparando para el libre comercio.

4.8. ¿Qué se entiende por salvaguardia?:

Una salvaguardia es un mecanismo de excepción, que se utiliza para limitar las importaciones de una mercancía determinada cuando ésta se vea amenazada por importaciones masivas, independientemente del país de donde procedan. La medida consiste en un incremento del porcentaje del arancel hasta los niveles pactados en el acuerdo o tratado que aplique.

4.9. Medidas Sanitarias y fitosanitarias:

Si bien es cierto que un TLC tiene como objetivo fundamental facilitar el intercambio comercial, también dentro de su negociación se aborda temas relacionados con la protección de la salud de las personas los animales y las plantas. Una medida sanitaria o fitosanitaria busca que los productos exportados o importados cumplan con determinadas características o requisitos para proteger la salud humana, animal y vegetal así como evitar que a través del intercambio comercial se puedan transmitir plagas o enfermedades, entre otras.

4.10. Las siglas TLC-CAUSA:

Las siglas TLC-CAUSA se utilizan para identificar al tratado de libre comercio entre Centroamérica y Estados Unidos. Las siglas CAFTA son las siglas en idioma inglés que identifican al tratado de libre comercio entre Centroamérica y Estados Unidos. Central América Free Trade Agreement.

4.11. Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica:

El TLC-CAUSA es un acuerdo comercial que abarca el comercio de productos y servicios contiene normas de apoyo a las inversiones, protección de los derechos de propiedad intelectual, acceso a las contrataciones de los gobiernos respeto a las leyes laborales y ambientales. También contiene normativa para mejorar la transparencia y solucionar las controversias que pudieran derivarse del intercambio comercial.

4.12. Quienes negociaron el TLC-CAUSA:

Los países centroamericanos, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua Costa Rica y Estados Unidos sin embargo, en agosto del 2004 el tratado incluyó a República Dominicana también, ya que ese país adoptó todo lo negociado por los países centroamericanos con Estados Unidos y sólo agregó sus propios anexos de degradación, servicios, inversión y compras de gobierno.

4.13. Antecedentes de la negociación del TLC-CAUSA:

Los intentos por negociar un tratado de libre comercio con Estados Unidos iniciaron en el 2001, cuando los presidentes Centroamericanos lo solicitaron al Presidente George Bush.

A raíz de esta propuesta, el gobierno de Estados Unidos notificó a su congreso la intención de iniciar negociaciones para la suscripción de un TLC con los cinco países. Posteriormente, en enero 2002, Estados Unidos anunció la posibilidad de iniciar en corto plazo la negociación de un TLC con la región centroamericana. En marzo de ese mismo año, los presidentes de Centroamérica se reunieron con el presidente de Estados Unidos, Iniciándose un período de acercamiento a través de talleres exploratorios. En agosto del 2002, el senado y el congreso de Estados Unidos aprueban la autoridad de promoción comercial que faculta a su organismo Ejecutivo agilizar las negociaciones comerciales. Con esta aprobación, se dio en enero de 2003 el lanzamiento oficial de las negociaciones, fijándose la fecha de finalización, estructura y cronograma que rigió el proceso.

La etapa de negociación se llevo a cabo durante el 2003, finalizando Guatemala, El salvador, Honduras y Nicaragua el 17 de diciembre. Costa Rica finalizó su proceso de negociación el 25 de enero de 2004.

4.14. **Objetivos del TLC-CAUSA:**

- Estimular la expansión y diversificación del comercio entre las partes.
- Eliminar los obstáculos al comercio y facilitar la circulación transfronteriza de mercancías y servicios entre los territorios de las partes.
- Promover condiciones de competencia leal en la zona de libre comercio.
- Aumentar sustancialmente las oportunidades de inversión en los territorios de las partes.
- Proteger en forma adecuada eficaz y hacer valer los derechos de propiedad intelectual en el territorio de cada parte.
- Crear procedimientos eficaces para la aplicación y el cumplimiento de este tratado, para su administración conjunta, y para la solución de controversias.

- Establecer lineamientos para la cooperación bilateral, regional, y multilateral dirigida a ampliar y mejorar los beneficios de este tratado.

4.15. **Capítulos del TLC-CAUSA:**

- > Disposiciones iniciales
- > Definiciones generales
- > Trato nacional y acceso de bienes al mercado
- > Régimen de origen y procedimientos de origen
- > administración aduanera y facilitación del comercio
- > medidas sanitarias y fitosanitarias
- > obstáculos técnicos al comercio
- > defensa comercial
- > contratación pública
- > Inversiones
- > Comercio transfronterizo
- > Servicios Financieros
- > Telecomunicaciones
- > Comercio Electrónico
- > Derechos de propiedad Intelectual
- > Laboral
- > Ambiental
- > Transparencia
- > Administración del Tratado
- > Solución de controversias
- > Excepciones
- > Disposiciones Finales

4.16. ¿Por qué es importante para Guatemala el TLC con Estados Unidos desde el punto de vista del gobierno?

El TLC con Estados Unidos tiene gran trascendencia para Guatemala, debido a que ese país representa la primera economía del mundo, con el cual se tiene una intensa relación comercial bilateral. Estados Unidos es el segundo socio comercial más importante de Guatemala. El TLC-CAUSA abre la oportunidad para que la producción guatemalteca tenga libre acceso a un mercado de 280 millones de habitantes, un logro y una oportunidad sin precedentes que claramente creará condiciones para mejorar e incrementar nuestras exportaciones, atraer nuevas inversiones, crear mejores oportunidades de empleo y, en consecuencia, mayor crecimiento económico. El TLC-CAUSA facilitará el comercio y la inversión mediante la eliminación de los impuestos a las importaciones y otras barreras al comercio de productos y servicios. Así mismo, se obtendrá beneficios para los consumidores quienes, a través de mayor competencia, disfrutarán de más opciones de compra a precios competitivos.

4.17. Objetivos generales y específicos en cada tema en la negociación del TLC-CAUSA:

4.17.1. Objetivos generales

- Impulsar el desarrollo económico y social de Guatemala a través de la consolidación de la liberalización económica alcanzada hasta el momento y promover la continuación de dicho proceso tendiente al crecimiento económico.

- Normar el comercio de bienes y servicios a través de reglas claras, transparentes y estables.
- Establecer mecanismos que eviten la aplicación de medidas unilaterales y discrecionales que afecten los flujos comerciales.
- Crear un marco jurídico estable para promover y desarrollar las inversiones.

4.17.2. **Objetivos específicos:**

En los objetivos específicos haremos mención únicamente de lo que respecta al tema laboral como anteriormente mencionamos por ser nuestro objeto de estudio.

Laboral

- Buscar que el marco de normas y principios adoptados en materia laboral no constituya ni permita la adopción de medidas que afecten el comercio entre las partes.

4.18. **Oportunidades que representa para Guatemala el TLC-CAUSA:**

- Acceso estable y duradero para los productos guatemaltecos al mercado más importante del mundo.

- Aumento de la competitividad de la región centroamericana. Nuestros productores podrán utilizar materia prima más barata que les permita exportar a mejores precios.
- Combate a la pobreza a través de la generación de empleo, crecimiento de la competitividad e inversión.
- Beneficio a los consumidores, el TLC-CAUSA facilita que el consumidor encuentre productos nacionales e importados de calidad a precios más baratos.

4.19. Resultados concretos que obtuvo Guatemala con el TLC-CAUSA:

- Se consolidaron las preferencias que Estados Unidos da a Guatemala, dentro de la iniciativa de la cuenca del caribe y el sistema generalizado de preferencias. Esto garantiza el acceso para el 99.4% de las exportaciones guatemaltecas a dicho mercado.
- Se logró mantener los mecanismos de exención o suspensión o diferimiento de aranceles que se utilizan en los regímenes de zonas francas y de perfeccionamiento activo (decreto 29-89)
- En materia laboral se reafirmó nuestra obligación de cumplir con nuestras leyes y con los convenios internacionales.

4.20. Crecimiento económico para la región Centroamericana, derivado de la entrada en vigencia del TLC-CAUSA:

De acuerdo a estudios realizados por la comisión Económica para América Latina, el impacto será positivo en materia de crecimiento del producto interno bruto para la región. De acuerdo a este estudio, en el mejor de los escenarios la región experimentará, en un plazo de seis años, a partir de la entrada en vigencia del TLC-CAUSA, un crecimiento del 7% del PIB en el peor de los casos, el crecimiento será de 2.3%.

Muchos nos preguntamos si nos van a invadir los productos extranjeros el día que entre en vigencia el TLC-CAUSA, NO, el TLC-CAUSA está estructurado de manera tal que permite a la industria y sectores nacionales adaptarse a la apertura comercial. Algunos sectores, que ya son competitivos, tendrán un arancel del 0% a la entrada en vigencia del tratado. y los sectores que son sensibles tendrán períodos de desgravación que llegan incluso hasta 20 años.

Entre las Mercancías Agropecuarias que tienen derecho a utilizar la salvaguardia Agrícola Especial del TLC-CAUSA están:

- carne de pollo (muslos y piernas)
- Leche fluida
- Queso
- Leches concentradas
- mantequilla
- Helados
- Otros productos Lácteos
- carne de cerdo

- Arroz en granza
- Arroz pilado
- frijoles enteros
- aceite vegetal
- pimientos
- tomates frescos
- jarabe de maíz con alto contenido de fructosa
- papas frescas
- cebollas

4.21. Los plazos de desgravación del TLC-CAUSA se interpretan en la siguiente forma:

En la lista de desgravación del tratado, se encuentran indicados por letras los diferentes plazos de desgravación. Las letras indican el plazo en que el arancel llegará a 0%. El significado es el siguiente:

- Letra A: significa que el producto ingresa con cero arancel a la entrada en vigencia del tratado.
- Letra B: significa que el producto se desgravará en un plazo de 5 años.
- Letra C: Significa que el producto se desgravará en un plazo de 10 años.

- Letra D: Significa que el producto se desgravará en un plazo de 15 años.
- Letra M: Significa que el producto se desgravará en un plazo de 10 años no lineales.
- Letra N: Significa que el producto se desgravará en un plazo de 12 años no lineales.
- Letra O: Significa que el producto se desgravará en un plazo de 15 años no lineales, con un período de gracia de 5 años, es decir, que la desgravación del producto iniciara a partir del año 6 después de la entrada en vigencia del TLC.
- Letra P: Significa que el producto se desgravará en un plazo de 18 años no lineales, con un período de gracia de 10 años.

4.22. Productos agrícolas más sensibles de Guatemala

El sector agrícola es uno de los más sensibles para esta negociación, razón por la que se establecieron varios mecanismos que le permitirían al sector abrirse de manera paulatina y prudente a la nueva competencia, a fin que se puedan adoptar y no se vean de la noche a la mañana invadidos por productos competidores de Estados Unidos.

Uno de esos mecanismos es la apertura de cuotas, mediante el cual se restringe el volumen de ingreso de productos de Estados Unidos que puede gozar de un arancel del 0%. Todo producto que ingrese fuera de la cuota establecida deberá pagar el arancel acordado. Este arancel se desgravará al final de un período de entre 10 y 20 años. Algunos de los productos que quedaron acordados con un mecanismo de este tipo son: arroz, maíz blanco, frijol negro, productos lácteos, carnes de res, cerdo y pollo.

- Sectores que no tenían preferencias de acceso a EUA, como el atún, calzado, vidrio y tabaco quedaron incluidos.

- Para los sectores agropecuarios altamente sensibles para Guatemala, se negoció un sistema de cuotas que vencen en un plazo de hasta 20 años (leche, helados, quesos, y demás productos lácteos, maíz amarillo, arroz, carne de bovino, cerdo, pollo, y frijol negro).

- Para el arroz, se logró el reconocimiento por parte de EUA de los sistemas de administración de las cuotas. Garantiza que antes de hacer importaciones de este producto se debe consumir la producción nacional.

4.23. El TLC-CAUSA y lo referente a zonas francas y otros programas de fomento a las exportaciones.

Los países han establecido distintos mecanismos de fomento a las exportaciones, tales como las zonas francas y programas de maquila, los cuales han sido muy importantes para la generación de

empleo, transferencia de tecnología y diversificación de las exportaciones. Reconociendo la importancia que estos programas han tenido, los países miembros del TLC-CAUSA, acordaron seguir utilizando estos mecanismos hasta el año 2009, que es hasta cuando son permitidos bajo la OMC.

4.24. Acceso de bienes

- En el caso de maíz blanco, Guatemala no eliminará el arancel, y se estableció una cuota de 20,400 TM que llega en un plazo de 15 años a un monto de 26,000 TM.
- El azúcar ingresará a EUA bajo un sistema de cuotas. Cuota inicial de 30 mil TM, incrementándose hasta llegar a 48 mil TM. Esto, junto con la cuota que ya se tiene actualmente, hace un total de 80 mil TM. Se asegura una compensación en caso de no darse las exportaciones del producto.
- Cada país escogió un producto a excluir del programa de desgravación. En el caso de Guatemala fue el maíz blanco, y para EUA fue el azúcar.

4.25. Laboral y ambiental

- Se estableció un mecanismo de denuncias públicas de los ciudadanos por incumplimiento repetido de la legislación nacional.

- Establece un sistema de audiencias y consultas incluyendo como etapa final el procedimiento de solución de diferencias, entre países, a sanciones monetarias de hasta \$15 millones anuales.
- Estas multas se reinvierten en las instituciones nacionales encargadas de velar por el correcto cumplimiento de la legislación, a fin de mejorar su capacidad de implementación de la legislación nacional.

4.26. Posibles efectos para Guatemala

- Transferencia de Tecnología e información.
- Diversificación de actividad productiva para atender nuevas demandas.
- Especialización en los sectores con ventajas competitivas.
- Mayor variedad de productos a precios competitivos en beneficio del consumidor.
- Riesgo de relocalización de inversiones en caso de no implementar acciones para mejorar clima de negocios (agenda complementaria)

- Cierre de empresas en sectores vulnerables que no realicen los procesos de reconversión productiva.
- Retardo en el crecimiento de algunas ramas de la producción al enfrentar la competencia de EUA (dulces, cerveza, industria química)

4.27. El TLC obliga al cumplimiento de las leyes laborales

Artículo 16.1:

Declaración de Compromiso Compartidos.

1. Las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT). Cada parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales Internacionalmente reconocidos establecidos en el artículo 16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación.

Artículo 16.2:

Aplicación de la Legislación Laboral.

2. Las partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada parte

procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales Internacionalmente reconocidos señalados en el artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.

4.28. El TLC con Estados Unidos; punto de vista de las organizaciones sindicales.

Desde sus orígenes, la Iniciativa Mesoamericana de Comercio, Integración y Desarrollo (Iniciativa CID) ha planteado que, por su importancia e implicaciones sobre las economías, centroamericanas, y sobre las condiciones de vida de los pueblos, el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica es un asunto de interés público nacional y regional. Es por ello que desde el inicio de las negociaciones, la iniciativa CID ha venido generando acciones de incidencia con propuestas técnicamente sustentadas.

Es por ello que a continuación se presentará los principales resultados de las negociaciones del TLC en materia de trabajo y tiene como objetivo compartir con las organizaciones laborales y de la sociedad civil los hallazgos más importantes del Capítulo Laboral de TLC.

4.29. **Competencia en desventaja**

Los países industrializados, también llamados del Primer Mundo, cuentan con tecnología avanzada y dinero para mejorar sus productos, producir más y mejor. Además, tienen leyes fuertes que cuidan sus productos nacionales. En C.A. no tenemos ni el desarrollo industrial necesario para competir con las grandes empresas internacionales, ni protección para los productos nacionales.

Por ejemplo, en EE.UU quienes se dedican a la agricultura cuentan con un subsidio por persona, de tal manera que si hay sequía, inundación o incluso si la cosecha es buena, siempre reciben ese dinero esto le permite vender sus productos más baratos, tener ventaja frente a los agricultores y agricultoras de C.A., quienes no tienen ningún tipo de ayuda para producir ni vender sus cosechas.

En fin, si los productos de EE.UU no pagan impuestos, llegarían a más bajos precios por el subsidio y la situación de los productos nacionales que daría en desventaja y, al final, sólo ganaría EE.UU y las grandes empresas, y en el país habría menos recursos para el desarrollo humano y laboral.

4.30. **Cómo afecta el TLC nuestras vidas:**

En términos generales, en materia de empleo, de el TLC se pueden esperar las siguientes consecuencias:

Con el TLC muchas empresas locales irían a la quiebra, aumentando el desempleo, pues las empresas nacionales difícilmente podrían competir con las grandes empresas multinacionales que producirían sin pagar impuestos.

Con el TLC aumentaría la presión para emigrar a EE.UU en busca de trabajo y la supervivencia. Esto también contribuiría al problema de la desintegración familiar y sus consecuencias en la sociedad.

Con el TLC aumentarían las violaciones a las leyes laborales pues los empresarios buscarían producir más barato y obtener más ganancias bajando los salarios y las prestaciones, para competir con los productos extranjeros. Eso es lo que muchas empresas ya están haciendo con la famosa Flexibilización Laboral.

4.31. Flexibilidad laboral:

Consiste en dejar que las personas dueñas de empresas pongan las condiciones en que van a laborar sus trabajadoras y trabajadores, aunque esas condiciones violen los derechos laborales. Esto, con el fin de poder producir a más bajo costo y obtener más ganancias.

4.32. El TLC reduce los Derechos laborales así:

En el TLC se entiende como legislación laboral las leyes que los países ya tienen, pero que están relacionadas con los siguientes

derechos reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4.33. La lista de los cinco:

- > El derecho de Asociarse;
- > El derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- > La prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- > Una edad mínima para ingresar al trabajo; la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y ,
- > Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad ocupacional.

En el TLC no se toman en cuenta todos los derechos que los trabajadores tienen; únicamente se reconoce aquellos relacionados con “ la lista de los cinco “.

Entonces, con el TLC derechos como el pago del seguro social, pensiones, aguinaldos, vacaciones, permisos por maternidad y lactancia además de otros quedan fuera; y los trabajadores y trabajadoras no podrán ampararse en el TLC para demandar que se cumplan; en igual forma, no podría sancionarse conforme al TLC a las empresas que los violen.

Puede decirse que para eso ya existe el Código de Trabajo y otras leyes; de todas maneras se puede demandar a las empresas. Sin embargo, a lo largo de la historia los derechos laborales han sido y siguen siendo en los países de la región Centroamericana. Con el TLC la puerta estaría más abierta para que estas violaciones sucedan. Además, hay que recordar que el TLC sería una ley por encima de la ley nacional.

Que en el texto del TLC entre C.A. y EE.UU se incluya un capítulo laboral, puede hacernos creer que esto servirá para proteger y garantizar los derechos de la población trabajadora. Sin embargo, al leerlo con “ mucho ojo “ vemos que este tratado no garantiza que las grandes empresas respeten los derechos laborales, dejando en desventaja a la población trabajadora.

Veamos en resumen por que:

- > En el TLC sólo se reconocen cinco derechos laborales.

- > En el TLC se protege más a las grandes empresas que al trabajador.

- > Con el TLC, es la población trabajadora la que paga el costo de la violación a sus derechos.

- > En el TLC no se garantiza que las organizaciones laborales participen en la toma de decisiones que afectan directamente a quienes trabajan.

5. Con el TLC no se garantiza que haya justicia para reparar el daño por violación a los derechos laborales.

4.34. Prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio:

Significa que nadie puede hacer trabajar a otra persona en una labor que no haya sido voluntariamente consentida y bajo la amenaza de una sanción cualquiera. Por ejemplo, obligar a una persona hacer horas extras bajo la amenaza que si no las hace será despedida. Pero la realidad es que la pobreza y la necesidad de sobrevivir obliga a muchos a trabajar en esas condiciones.

4.35. Condiciones aceptables de trabajo, respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

En el TLC no se establece las formas para decidir cuándo una condición es aceptable o no.

Por ejemplo: no dice que un salario mínimo debería garantizar la vida digna de las personas y familias, este día y el día siguiente de manera que puedan dormir sin angustia por el siguiente día; tampoco se dice que ese salario debería alcanzar para una buena alimentación, asistencia en salud, transporte, educación, vivienda, vestido, gas, electricidad, agua. Y no sólo sal, tortillas, frijoles y arroz (si acaso) ¿Sobre las horas de trabajo y la salud ocupacional? A la población trabajadora se le obliga, en la práctica, a laborar más de la jornada, sin pago adicional y son pocos los patronos que

cumplen con el Seguro Social y con condiciones seguras de trabajo.

4.36. El TLC protege más a las grandes empresas que los derechos del trabajador.

En la declaración de sus compromisos sobre el tema laboral, los países que firman el TLC establecen que:

Se comprometen a cumplir su legislación laboral existente, pero quedan en libertad de cambiarla, aún si el tratado ya esta funcionando. Esto deja posibilidad de legalizar medidas que afecten a la población trabajadora, como las de flexibilidad laboral que requieren reformas a la ley (aunque son practicas que ya se dan). Por ejemplo: que las empresas contraten en base a producción y no a horas de trabajo, de tal manera que aunque la gente trabaje 12 horas, se les pague como que trabajo ocho.

Si no hay vigilancia o monitoreo ajeno al país quien podría denunciar que se están violando los derechos laborales, ante los otros países que participan del TLC.

Se establece el Consejo de Asuntos Laborales y la Unidad de Contacto, esta última en cada Ministerio de Trabajo de los países pero el mecanismo de denuncia es insuficiente, pues la unidad de contacto de cada país es responsable de comunicar las violaciones cometidas por las empresas en contra de la población.

Es decir, las denuncias sólo las puede hacer el Estado, entonces las Organizaciones sindicales no podrían denunciar por su cuenta ante el Consejo de Asuntos Laborales.

Al evitar que otros países vigilen el cumplimiento de los derechos laborales; al establecer que sólo el Estado puede comunicar cuando se están cometiendo violaciones; y al dejar abierta la posibilidad de cambiar las leyes nacionales existentes, será más fácil violar los derechos de la población.

En resumidas cuentas NO es cierto que el Acuerdo Laboral está diseñado para garantizar la participación de la gente en la toma de decisiones que van a afectar sus condiciones de trabajo. Por un lado se dice que reconocen el derecho a la organización sindical. Por otro se habla de mecanismos de participación del público, pero a la larga esa participación se deja a voluntad del gobierno.

4.37. Queja presentada por la unión sindical de trabajadores de Guatemala ante el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEAR- de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De la cual se hará mención únicamente de los numerales 7,8,9 y 11.

7. Con fecha 16 de marzo de 2005, fue publicado en el Diario de Centro América el Decreto Número 35-2005, del Congreso de la República, sancionado y promulgado por el Presidente de la República de

Guatemala, mediante el cual el Estado de Guatemala ratifica e incorpora al ordenamiento jurídico guatemalteco el Tratado de Libre Comercio entre Centro América, Estados Unidos, y República Dominicana, conocido por sus siglas en ingles como CAFTA. El cual, pese a sus implicaciones y a la insistencia de las organizaciones sindicales, indígenas, campesinas y populares del país, no fue sometido por el Gobierno de Guatemala a la consulta con la población mediante el procedimiento de Referéndum contemplado para estos casos tanto por el artículo 173 de la Constitución Política de la República de Guatemala como por el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

8. Dicho tratado “comercial” denominado por sus siglas en ingles como CAFTA, regula lo referente a los derechos laborales en su Capítulo XVI, reconoce de manera restrictiva la protección de los derechos reconocidos por OIT a ocho convenios que denomina fundamentalmente es decir, a los convenios números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, y 182 liberando con ello, de manera tácita, a los que haya ratificado ante la Organización Internacional del Trabajo.

9. De la misma forma el referido capítulo admite la modificación o reforma de los ordenamientos jurídicos laborales de cada uno de los Estados-Parte del CAFTA con el único requisito de no afectar los derechos reconocidos en los que denomina Convenios Fundamentales de OIT (es decir, los números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182); ello en las condiciones totalmente asimétricas tanto económicas, como sociales, culturales, políticas y comerciales existentes entre los Estados Unidos de América y el resto de los Estados –Parte del CAFTA no solamente es susceptible de provocar un severo estancamiento en el reconocimiento y respeto de las garantías de los trabajadores protegidos en los Convenios “No fundamentales” (en el

caso de Guatemala 57 sin contar los dejados de lado), sino que, peor aún conducir a la reforma regresiva de nuestras legislaciones laborales, lo cual implicaría también la violación del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esto, ante la imposibilidad real de la existencia de una verdadera competencia comercial con los Estados Unidos de América, en el afán de ganar la competencia forzada por las asimetrías ya mencionadas, conduciría al resto de los países marcados por la debilidad natural inherente a dichas asimetrías a competir por ofrecer al capital transnacional menores costos de producción ante la desaparición de los aranceles de importación traducidos en condiciones de empleo cada vez más desventajosas para los trabajadores que aun hoy en día, al menos en Guatemala, no se acercan a los conceptos de pleno empleo y de empleo satisfactorio defendidos de manera tan decidida por la Organización Internacional del Trabajo.

11. En ese sentido la ratificación del CAFTA por parte del Estado de Guatemala, conlleva la violación integral de los convenios citados en esta queja.

4.38. Las asociaciones sindicales manifiestan su total rechazo al TLC

> razones:

> Porque sus efectos, de los cuales ya hemos visto parte en los ajustes estructurales condicionados por los promotores de los mismos, no conducen sino al detrimento de las condiciones económicas, sociales y laborales de la población de nuestro país.

> Porque los mismos solamente conducirían al área a convertirse en una región de maquilas y en un mercado de mano de obra barata y privada de derechos laborales, la cual aspira a administrar el sector empresarial guatemalteco ante la imposibilidad de competir.

> Porque las condiciones creadas por los mismos incrementarán los índices de desempleo, pobreza, pobreza extrema y problemas sociales como la desintegración familiar, la delincuencia, la prostitución, la drogadicción, entre otros.

>Conclusiones:

- El capítulo laboral del TLC no establece mecanismos efectivos de protección de los derechos laborales. La mayor garantía la tiene el comercio.

- El TLC no permite ni garantiza la participación de las organizaciones sociales y sindicales. Sus mecanismos de control de cumplimiento son pequeños, sin posibilidades reales de tutela laboral.

- Con el capítulo laboral lo que se garantiza es que las empresas que violan los derechos laborales no tengan pérdidas económicas. Al final, quien paga el costo de las violaciones es el Estado, con dinero del pueblo.

- El capítulo laboral deja de lado dos temas fundamentales: el desempleo que aumentaría con el TLC; y el tema de la

población migrante. Con el TLC las mercancías pueden moverse libremente, las personas no.

> Recomendaciones:

> Evaluar el desempeño del Ministerio de Trabajo, con el propósito de garantizar que se aplique de forma efectiva la legislación laboral; tenga conocimiento de las características y problemáticas del mercado de trabajo en el país, y que no se preste a la corrupción.

> Demandar la depuración de la Dirección General de Inspección del Trabajo, para combatir la tolerancia de los inspectores con las violaciones de los derechos por parte de los patronos.

> Demandar que se cumpla la ley laboral existente y se ratifiquen los convenios de la OIT.

CAPÍTULO V

5. Falta de aplicabilidad de las sanciones por el incumplimiento del patrono en las jornadas ordinarias diurnas establecidas en el Código de Trabajo.

5.1. Violación de la jornada de trabajo:

En este Capítulo entraremos directamente a la investigación propiamente dicha, al núcleo medular del presente trabajo. Empezaremos por decir que el incumplimiento es una desobediencia de órdenes, reglamentos o leyes; por lo general de modo negativo por abstención u omisión, inejecución de obligaciones o contratos. Contrario a los casos de infracción o violación.

Por esta razón, el interés de la presente investigación es, estudiar y analizar las consecuencias jurídicas en que el patrono puede incurrir por no cumplir las jornadas ordinarias diurnas que establece la ley. Asimismo, estudiar y analizar la falta de aplicación de las sanciones a las cuales se hace acreedor el patrono por el incumplimiento de las mismas, así como buscar las formas más adecuadas para hacer del conocimiento de la clase obrera, los límites establecidos por la ley para dichas jornadas ordinarias diurnas y la existencia de instituciones que se encargan de velar por el cumplimiento de éstas y cómo sancionar al patrono que las incumple, todo esto en virtud que muchos trabajadores por desconocimiento o miedo a represalias del mismo patrono, no hacen valer sus derechos que les asisten.

En nuestra Carta Magna el Artículo 102 intitulado con el epígrafe Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo establece “ Son derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades... “ (g la jornada de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho para los efectos exclusivos del pago de salario...) por lo que de la interpretación de dicha norma se establece que estas son garantías mínimas, tendientes a su superación asimismo el Artículo 116 del Código de Trabajo establece... “ La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana... “ El tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono...

El Artículo 269 del Código de Trabajo reformado por el Artículo 15 del decreto. 18-2001 del congreso de la República de Guatemala preceptua en sus párrafos I,II,III,IV y V son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictara la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive de este Código.

Para los efectos del cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tiene categoría de título ejecutivo.

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

El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.

El Artículo 271 del Código de Trabajo reformado por el artículo 16 del decreto.18-2001 del Congreso de la República de Guatemala preceptua en materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;
- b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, la Inspección General de Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta la circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.
- c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya

participación no se hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;

d) La imposición de la sanción; es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales; Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique el cumplimiento.

El Artículo 272 del Código de Trabajo reformado por el Artículo 17 del decreto.18-2001 del Congreso de la República de Guatemala preceptua sin perjuicio de que por naturaleza del hecho cometido o de la omisión de que se haya incurrido los Tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo y previsión social se deberán sancionar así:... “c Toda violación a una disposición prescriptiva del Título Tercero de este código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

Desprendiéndose de lo anterior, la jornada de trabajo tiene los límites establecidos para la jornada ordinaria diurna y en los Artículos mencionados anteriormente existe la ley para imponer las respectivas sanciones a quienes las incumplen, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social. Conforme los incisos 1) y m) del Artículo 281 del Código de Trabajo el cual veremos más adelante, sin embargo, estas disposiciones no son aplicables, en virtud que muchos patronos obligan a sus trabajadores a laborar fuera de los

limites establecidos en la ley, y el trabajador se ve obligado a laborarlas ya sea por su voluntad, o como en la mayor parte de los casos por miedo a que el patrono tome represalias y sea despedido; la necesidad de un trabajo en nuestro medio hace que el patrono se aproveche de esta situación, aumentando así su producción e ingresos a costa de la explotación de los trabajadores, justificando esta actitud el patrono y aduciendo que esto genera más empleo y aumenta los salarios de los trabajadores, sin embargo desvirtúa los principios fundamentales del derecho de trabajo.

La ley como todo el sistema legal, reconoce en su formación dos bases primordiales en que se apoya la vida jurídico-social: la elaboración del derecho, como consecuencia social, y la sanción de la ley, como fuerza social coactiva. Debe existir equilibrio entre estas dos bases, de no ser así se rompería la armonía y provocaría la crisis entre el derecho y la ley.

El fin primordial de las normas sobre jornadas de trabajo es que éstas se cumplan ya que éstas son una base fundamental para evitar la explotación al trabajador, explotación que no afecta únicamente al trabajador físicamente sino también social, familiar y mental.

Si bien es cierto la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, así como los reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor.

Es importante hacer notar que los inspectores y trabajadores sociales de trabajo tienen la obligación de informar, tanto a los patronos como a

los trabajadores sobre las limitaciones que éstos están sujetos especialmente sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno. Ya que en toda relación laboral hay un participante débil, el trabajador, y está de por medio un elemento esencial en la producción, el trabajo humano.

5.2. Inspección general de trabajo:

Es la encargada de inspeccionar todos los centros del país, los cuales se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo. ninguna otra función que se encomiende a los inspectores de trabajo deberá estorbar el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. La Inspección General de Trabajo cuenta con los departamentos siguientes: departamento de conciliaciones, cálculo de prestaciones, departamento de visitaduría, secretaria de la inspección y departamento de sanciones. Creemos darle mayor importancia a Visitaduría y Sanciones por ser la unidad de enfoque de nuestra investigación. Sus funciones principales son:

- > Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, de higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.

- > Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

- > Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslados de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.

> Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben de ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

> Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

> Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.

> Examinar libros de salarios, planillas o constancia de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Entre otras funciones podríamos mencionar: por medio del cuerpo de inspectores, trabajadores y organizaciones sindicales, debe velar por que se cumplan y respete las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que emitan en el futuro; los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector de trabajo o por el Subinspector, autorización para jóvenes trabajadores que tengan menos de catorce años; formar parte de las comisiones paritarias del salario mínimo; autorizar a las personas que puedan actuar como representantes e intermediarios del patrono para la contratación de trabajadores, para la agricultura; autorización de la jornada de los menores; recibir el aviso previo al despido de trabajadoras por maternidad; comprobar a solicitud del patrono sí la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas durante sus descansos pre y post natal, para

suspendérsele el pago del salario.

5.3. Procuraduría de la defensa del trabajador:

Es la encargada de brindar asesoría legal a los trabajadores y trabajadoras de escasos recursos económicos, en la recuperación de sus prestaciones laborales que no le han sido debidamente remuneradas, por medio de un servicio y atención personalizado, buscando con esto el bienestar social de las familias guatemaltecas además de coordinar, dirigir, ejecutar y controlar las actividades diarias de la procuraduría, por medio de sus dependencias que la integran abogados asesores, departamento de accionamiento, departamento de atención al público y unidad de procuración. Sus funciones principales son:

> prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley el pago de concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.

> Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, con las demandas planteadas con su fenecimiento.

> Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.

> Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo y que no hayan presentado la demanda laboral.

> Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de Ciencias Jurídicas y sociales de las universidades del país a efecto que sus estudiantes realicen su práctica laboral en esta procuraduría.

5.4. Falta de fiscalización por parte de los inspector en los centros laborales.

En las entrevistas que se realizaron en la Inspección General de Trabajo y en la unidad de Protección al Menor Trabajador, se pudo establecer que la Inspección cuenta con 59 inspectores aproximadamente; pero únicamente 24 de ellos pertenecen a los inspectores de visitaduría, quienes son los encargados de inspeccionar todos los centros laborales existentes en la ciudad capital la Unidad de Protección al Menor Trabajador cuenta únicamente con dos trabajadores sociales.

El Artículo 281 del Código de Trabajo estipula que los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación, literal a) "Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278 ".

Y la literal 1) indica lo siguiente “siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no amerite prevención, hará la denuncia de inmediato.

La Inspección General de Trabajo ejerce tres actividades primarias dentro de lo que concierne mandato. Entre ellas, la actividad de Inspección, comúnmente conocida como Visitaduría concierne a ésta la visita de un inspector de trabajo ya sea por causa de denuncia o por oficio, a un centro de trabajo para realizar un levantamiento de campo. Una segunda actividad que se desarrolla como función separada solo en la sede central, es la función de conciliación, actividad de mediación entre trabajadores y empleadores. Finalmente queda Sanciones actividad que concluye el proceso administrativo en la ejecución de la ley laboral, donde se le sanciona al agresor. Aunque hay iniciativas planificadas para automatizar cada una de éstas funciones primarias de la Inspección General de Trabajo, el alcance de ésta cubre la actividad de Inspección de Campo o Visitaduría.

La actividad de Inspección o visitaduría en la ciudad de Guatemala se extiende al incluir el área metropolitana de la capital. Por lo general los inspectores se movilizan por medios propios, ya sea en autobús, vehículo particular o pagado por parte de las personas afectadas. Sólo en aquellos casos en que se requiere ir a la periferia del casco urbano o bien en colonias que se consideran insegura, se les extiende el uso de vehículo de Ministerio.

En general muchos de los inspectores simplemente se despliegan con algunos formularios, copias de Código de Trabajo, papel en blanco, carbón y bolígrafo. Pocos tienen uso de máquinas de escribir portátiles, tanto por el estado de deterioro o simplemente no existe inventario. Al igual muchos inspectores las consideran pesadas e inseguras cargar con ellas ya que en los últimos años ha habido por lo menos tres asaltos y robos en los cuales se les ha quitado las máquinas y han sufrido lesiones, ya que como se menciona antes muchos de ellos se movilizan en autobús o a pie.

La ciudad de Guatemala siendo la capital y la de mayor concentración de población en la república. Esto en el sector laboral se manifiesta en lo que concierne la actividad de Inspección en que cerca del 100% de la actividad de campo (Visitaduría), sea con base en demanda y no oferta de servicio. Dicho en otra forma, el servicio de Inspección a campo se realiza casi en su totalidad con base en la introducción de una denuncia ya sea con un notificador o denunciante quien se identifica o bien anónimamente por medio de la línea 1511 aunque el inspector actúe de oficio, el caso se instiga con base en una denuncia.

5.5. Falta de denuncias por causa de desconocimiento.

La falta de demanda se piensa nace a raíz del desconocimiento, tanto por parte del trabajador-ciudadano como el mismo empleador, en lo que son las normas laborales que se tienen que cumplir con base en la ley. Mucho del trabajo que realizan los inspectores es de carácter educativo, ya que al realizar sus inspecciones donde se identifican faltas, se les instruye tanto a los empleadores como a los trabajadores de sus responsabilidades y se les da un período para rectificar la situación y cumplir con la norma en las

entrevistas que se realizaron me comentaron que se ha pensado en llevar a cabo una campaña de divulgación para que todos los trabajadores estén enterados que existe oficinas del Ministerio de Trabajo y la función que ejerce, más no existe los recursos para ejecutarlo.

En la actualidad en nuestro país ha crecido tanto industrial como comercialmente y en la ciudad capital existe innumerable Cantidad de fábricas o empresas donde se violan las jornadas ordinarias a los trabajadores; por ejemplo las maquilas el comercio formal y especialmente las tiendas (comerciantes individuales).

Como se vio anteriormente, los inspectores de visitaduría y los trabajadores sociales son muy reducidos y no se dan abasto para inspeccionar todas las empresas existentes en la ciudad metropolitana, por tal razón no existe fiscalización por parte de ellos en algunas empresas o fabricas y por la falta de conocimiento de los trabajadores ya que no hacen valer sus derechos al no presentar la denuncia respectiva. Por ende se comente frecuentemente violaciones en las relaciones laborales especialmente en la jornada de trabajo.

5.6. Proceso de un caso por denuncia – sede central

> Recepción de denuncia:

La parte afectada o el denunciante se presenta en la **sala de consulta**. Pueden ser persona física, grupo de personas, un sindicato, o un empleador.

En la sala se efectúa un levantamiento, realizado por el Inspector de Turno por medio de una **boleta de denuncia**. La boleta se levanta escrita a pulso o en máquina de escribir.

Al realizar el levantamiento, se analiza el motivo de la denuncia, se califica y se captura en uno de los campos de la boleta. En base a la boleta se abre el **expediente**.

> Adjudicación:

La boleta junto con la parte afectada se trasladan al adjudicador. Allí se realiza una validación de la boleta y su contenido, se abre el expediente y se le asigna un número de adjudicación ésta asignación se basa en una numeración correlativa. Al igual se registra el expediente en un **libro de adjudicación**.

El número de adjudicación se obtiene por medio de la fecha y un número secuencial, al numeración comienza de cero cada año.

> Asignación de inspector

Como último elemento, el Inspector Adjudicador registra en el libro de adjudicación y asignación al inspector quien llevará el caso, conocido como Inspector Actuante. La asignación se realiza en la siguiente forma: A principio de mes, se realiza un listado por orden alfabético de todos los

inspectores y se les asigna una numeración secuencial. La asignación del Inspector Actuante se hace con base al siguiente inspector en la secuencia, al menos que tenga la asignación ese día como Inspector de Turno. En dado caso, se le salta y se asigna el siguiente Inspector en la secuencia.

> Entrega de boleta:

Como comprobante del registro de su denuncia se le entrega a la parte afectada una copia de la boleta de su caso. La boleta es firmada o se pone la huella digital de la parte afectada y la firma el Inspector General o el Sub-Inspector (quien este en turno).

> Entrevista con inspector actuante:

Si al entregársele su boleta a la parte afectada, ya no se encuentra en su lugar de trabajo (sea por motivo de despido, estado, etc.), se le cita para el día laborable siguiente para reunirse con el Inspector Actuante entre las 9 y 10 AM. Durante la entrevista, se discute los meritos de caso y se acuerda un día y hora en la que la parte afectada y el Inspector se presentarán en la empresa o negocio respectivo del caso.

> Visita al lugar de trabajo:

El Inspector se reúne con la parte afecta antes de entrar en la empresa, en caso que no siguiese trabajando. Al llegar a la empresa, el

Inspector se identifica como representante del Ministerio de Trabajo con su credencial e informa que viene a realizar una inspección y requiere hablar con el representante de la empresa, ya sea un Director de Recursos Humanos, Director General, propietario de la empresa, representante legal, etc.

Al identificar a la persona apropiada, se pide realizar una reunión con el denunciante y el representante de la empresa.

> Revisión de documentación:

La reunión comienza con una revisión de la documentación relevante que puede incluir: Libro de Salarios, Contrato Individual de Trabajo, Pacto Colectivo, Plantilla del Seguro Social, Constancia de Vacaciones, Constancia de Aguinaldo o Bono 14, Reglamento Interno del Trabajador

> Discusión sobre la acusada violación:

Como segundo tema, se discute entre las partes la supuesta violación y se busca identificar una solución y una conciliación. En dado caso que se identifique una solución entre las partes, esta se documenta en una **resolución**. De no poder solventarse la disputa en ese mismo día, se agenda una segunda reunión entre las partes para otro día. Usualmente esta fecha la coloca el Inspector Actuante con base en los posibles requerimientos del caso (posible documentación que se tenga que presentar, o bien con base a la disposición de agenda del Inspector).

No obstante, del resultado de la reunión, se levanta un **acta** de los hechos del día y se firma por las partes (empleador, trabajador e Inspector Actante). En todos los casos, se elabora las copias necesarias del acta para que cada parte y el Inspector tengan cada cual una copia, el original se le incluye en el expediente.

> Agota la vía:

A partir de la segunda reunión, de no solucionarse el caso y identificar una solución satisfactoria para ambas partes, el caso se remite a **Sanciones**, donde se determina si le sanciona al empleador o bien el caso pasa a la vía judicial.

5.7. Inspección de oficio, sede central:

> Introducción de causas:

La actividad de Inspección por Oficio que se realiza en la ciudad capital en su mayoría sigue siendo con base en denuncia, pero diferencia en que la denuncia se hace en forma anónima, ya sea en persona o por medio el número de teléfono 1511. Anteriormente existió una política que de forma proactiva se visitaban lugares de trabajo y se realizaban inspecciones.

> Registro de llamadas:

Las llamadas telefónicas son recibidas por el Inspector de Turno y se registran en una “**boletita**”, la cual es trasladada al Inspector General para su conocimiento y firma antes del cierre del día. Las denuncias por teléfono son recibidas de 9AM a 5PM los días laborables.

> Registro de caso y apertura de expediente:

Al recibirse una denuncia anónima o por teléfono, se abre el caso mediante una Boleta de Denuncia, en forma similar a los casos por denuncia normal. En la situación que el caso entre por medio de una llamada telefónica, la información se traslada de la “boletita” a la Boleta de Denuncia. En caso que la denuncia se realice en persona, pero en forma anónima, el registro del caso se hace en la Boleta de Denuncia.

> Continuación de proceso:

Al anotarse los casos que se registran de forma anónima, en la Boleta de Denuncia, se continua bajo el mismo proceso que en casos meramente por denuncia, solo que el “informante” no es partícipe en el proceso y el Inspector actúa por Oficio.

> Visita de campo:

Al arribar en la empresa sobre la cual se notificó cometía la infracción, se pide una reunión con el representante de la empresa y por aparte y en privado, una reunión/entrevista con los trabajadores para hacer una averiguación de los hechos mencionados en la denuncia anónima.

Se aprovecha la visita para realizar un levantamiento de campo inspeccionando las instalaciones con base en los reglamentos de seguridad e higiene

> Reporte de salida:

Al finalizar la investigación en la empresa o lugar de trabajo, el Inspector Actuante se reúne con el empleador y le da un reporte sobre la inspección. De haber identificado algunas faltas, ya sean estas con base en las denuncias anónimas o otras que se hayan identificado, se le notifica al empleador de ellas, y se le establece un plazo en el que las debe solventar. Al igual, se estipula una fecha para una visita posterior donde el empleador deberá presentar como ha solventado las infracciones, ya sean estas falta de documentación.

> Se levanta un acta:

Como última actividad de la visita, se levanta un **Acta** que describe lo identificado como violación y el plazo en que se deberá solventar. Al igual se incluye la fecha cuando el Inspector regresará a validar que lo

acordado en efecto se haya realizado.

En dado caso que no se identificó ninguna infracción, solamente se levanta un acta que especifica la situación y se Incluye en el expediente el cual en ese momento queda cerrado.

> Segunda visita:

De haberse fijado una segunda visita por el Inspector Actuante, el Inspector llega a lugar de trabajo y valida que lo acordado y documentado en el Acta de la previa visita en efecto se ha rectificado. De no haberse solventado, se le indica al empleador que, el caso pasará a Sanciones. De nuevo, como un registro de lo acontecido, se levanta un acta documentado los hechos y se le añade al expediente al agotar esta vía, el expediente se remite a Sanciones y/o a los Tribunales.

5.8. Instrucciones, sobre como se deben tramitar los expedientes de adjudicaciones donde se constaten violaciones a las jornadas de trabajo y / o previsión social.

La Corte de Constitucionalidad el día quince de noviembre del año dos mil cuatro publicó la sentencia en que se resuelve la impugnación presentada en contra de lagunas reformas al Código de Trabajo, contenidas en el Decreto 18 – 2,001 del Congreso de la República. Tal resolución cobró vigencia un día después, es decir el 16 de noviembre. Como consecuencia de lo anterior se hace necesario instruir a efecto que a partir de está última fecha

haga un adecuado ejercicio de las facultades que les otorgan las normas laborales las autoridades administrativas de trabajo.

> Sección de visitaduría:

Los inspectores de trabajo de turno que diariamente atienden al público en la Sala de Consultas y que reciben denuncias personales o telefónicas, deben guardar el mayor cuidado a efecto que los nombres del empleador denunciado (persona jurídica o persona individual) y del denunciante así como las direcciones donde se les puede localizar, estén escritos en forma correcta y completa ya que únicamente se consigna el nombre de la empresa la cual puede ser propiedad de una persona jurídica o persona individual.

El Inspector - Adjudicador antes de proceder a registrar el caso debe cerciorarse que la respectiva boleta de denuncia haya sido llenada de forma completa además que debe hacer el nombramiento del Inspector de trabajo que atenderá el caso, por el estricto orden alfabético como aparece en el listado. Por otro lado debe ingresar diariamente el caso de denuncia al Sistema de Registro de Expedientes instalado en el equipo de cómputo, a efecto que se lleve un control sobre el manejo y movimiento de la adjudicación de mérito.

Una vez recibido el expediente de la adjudicación el Inspector de Trabajo designado, antes de iniciar el tramite de las diligencias, debe de revisar que no hagan falta datos del sujeto que es denunciado y si antes de practicar la primera diligencia tiene la oportunidad de entrevistarse con el interesado, debe procurar ampliar toda la información que le pueda servir para

asegurarse no cometer errores en el trabajo que realiza. Además si se diere la entrevista previa, debe informar al denunciante la fecha y la hora en que constituirá al lugar de trabajo a practicar las diligencias del caso.

El Inspector de Trabajo nombrado al constituirse en la sede de la identidad denunciada, si no está la persona que ostenta la Representación Legal, y formula prevenciones debe procurar hacerlo a través de una persona que efectivamente preste sus servicios a la entidad, lo mismo debe de hacer si se trata de un propietario individual. Esto se instruye con el objeto de darle mayor certeza jurídica a las actuaciones del Inspector de Trabajo, por lo cual no podrán ser impugnadas de parcialidad o abuso de autoridad ante el funcionario judicial que conozca la denuncia de falta contra las leyes de trabajo y – o previsión social. Así mismo deberá constatar el nombre del propietario de la empresa teniendo a la vista la patente de comercio.

Si se tratará de Inspecciones de oficio, antes de formularle prevenciones al empleador, el Inspector Actuante debe cerciorarse cuál es, el número de trabajadores que elaboran en la empresa, a efecto de establecer que documentación laboral se le debe de solicitar que ponga a la vista. Esto último también servirá para establecer cuantos trabajadores son hombres, mujeres y menores de 18 años.

Cuando se formule prevenciones debe hacerse de manera ordenada e identificando claramente los documentos que se requieren y las fechas a que corresponden los mismos. Esto cabe también al momento de dar por cumplidas o incumplidas las prevenciones formuladas. En este último caso, en punto de acta debe de describirse claramente los Artículos y las leyes de trabajo y / o previsión social que se considera están siendo violadas

y lo cual se constato fehacientemente,

En la audiencia donde se constate violaciones a las normas de trabajo y / o previsión social debe solicitarse al infractor para que se pronuncie en ese mismo acto é informarle que su caso será cursado ante un órgano judicial competente, para que se considere la imposición de una sanción de pago de multa.

En los casos en que el empleador no permita el ingreso a su cede empresarial; si se trata de una primera visita el Inspector de Trabajo deberá faccionar el Acta de Obstrucción y antes de promover el incidente de denuncia ante el órgano judicial competente, debe cerciorarse en los registros públicos (Mercantil, IGSS, SAT) que los datos del empleador denunciado sean los correctos, a efecto de asegurar el buen tramite de la denuncia.

Una vez practicadas las diligencias administrativas que el caso amerita y constatadas violaciones a normas de trabajo, el Inspector de Trabajo a cargo del expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la última diligencia deberá proceder y trasladar el memorial de Incidente de Denuncia con su duplicado y copias de ley (cuatro), y la respectiva documentación a la Unidad de Procuración laboral de la Sección de Asesoría Jurídica de la Inspección General de Trabajo que se encargará de los demás tramites correspondientes. (el traslado se hará a través del Supervisor inmediato de la Sección de Visitaduria).

Los Supervisores de la Sección de Visitaduria una vez tengan en su poder el expediente deberán proceder a ser la revisión correspondiente y si el

trámite de la adjudicación fue correctamente atendido, dentro de los tres días siguientes de recibido el expediente lo remitirán a la Unidad de Procuración Laboral.

Estando el expediente en la Unidad de Procuración Laboral, en los cinco días hábiles a su recepción, deberán proceder a practicar la revisión de toda la documentación y si las actuaciones administrativas están ajustadas a derecho, se elaborarán tantas certificaciones como original, duplicado y copias del incidente de denuncia tengan que presentarse ante el órgano judicial competente. Seguidamente esta unidad será la encargada de promover todas las diligencias del trámite de la denuncia; que comprenderán su presentación, evacuación de previos, audiencias y trámite final del Incidente.

Los Inspectores de Trabajo tendrán la obligación de faccionar Actas de ampliación para enmendar actuaciones. La respectiva ampliación deberán hacerla de oficio mientras tengan a su cargo el trámite del expediente o en su caso cuando se lo requieran sus superiores inmediatos la Unidad de Procuración Laboral, Directores Regionales, Subinspectores Generales de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, procurando en todos los casos que las partes comparezcan en las diligencias de ampliación

En las diligencias que practiquen los Inspectores de Trabajo para las Actas que faccionen deberán procurar que éstas llenen los requisitos que regulan las leyes de trabajo y previsión social y en los casos que amerite supletoriamente deberán observar lo que para las Actas Notariales regula en Código de Trabajo.

Los supervisores de la sección de Conciliaciones verificarán que la información sobre la apertura y movimiento de expedientes sean ingresados diariamente en el archivo de datos que funciona en el sistema de cómputo de la Inspección General de Trabajo.

5.9. Almacenamiento de información:

En el presente se nos manifestó que cuando se pide reportes o estadísticas para los diferentes estudios es casi imposible, ya que la información capturada es mínima y la forma como se archiva la información es inaccesible pues la información está registrada dentro de Actas y Libros de Adjudicación, y estas muchas veces están escritas a pulso. La información no se registra en forma accesible, ya que aunque se mantiene un Archivo central o bien el Libros de Registro, ya sean casos solventados en Inspección o bien aquellos que pasan a Sanciones, en la Sede Central no es fácilmente procesable o accesible, al igual mucha de la información, en particular el historial, queda en las mentes de los Inspectores mismos, y al menos que la asignación de casos relacionados con las mismas empresas se le asigne al Inspector original, no se tiene un concepto récord de lo antes ocurrido en el momento de realizar la inspección de cambio.

5.10 Estandarización de proceso de inspección a nivel nacional:

Durante la presente investigación se identificó que la actividad de Inspección (visitaduría) no se realiza bajo una normativa o estandarizado. Aunque la actividad la rige el Código de Trabajo en vigencia, los procesos y enfoques varían con base en las prioridades que ejerzan las autoridades

o los diligentes de la unidad. Cuando se realizan cambios tienden sólo afectar la sede central y no es hasta después de un periodo que las nuevas prácticas llegan a las regionales. Irónicamente para cuando estas adoptan las nuevas normativas, ya se encuentran desactualizadas y el ciclo comienza de nuevo.

Se deberá revisar y acordar en una norma de proceso de operaciones de la unidad de visitaduría que tanto cumpla con el marco legal al igual que preste una captura de información que permita su manipulación para la generación de reportes, como flujos de casos búsqueda de data, auditoria etc. Esta norma deberá ser documentada en un manual de operaciones de Inspección de campo y diseminada por medio de un programa de capacitación a nivel nacional.

Esto resultará que el proceso de Inspección se estandarizará, llevando ala ejecución de mejores prácticas en la actividad de campo, rindiendo un trabajo transparente, de mayor rendimiento, calidad y eficacia.

Se identificó que los Inspectores utilizaban un machote donde se registraba los diversos elementos asociados con la Inspección. De estos, manualmente se tabulaban ciertas estadísticas las cuales se agregaban manualmente aunque manual y difícil de realizar una agregación, esta práctica tenía el potencial de automatizar y comenzar algunas estadísticas las cuales adiestrarían el trabajo de Inspección. Lastimosamente, al realizar el estudio se identifico que está práctica se había perdido, y que el único resultado, registro, o información capturada del ejercicio de Inspección de campo es la denominada “ Acta de inspección “ de la cual es relativamente imposible extraer información.

5.11. Manual operativo de Inspección:

Con base en lo captado durante la investigación, no se identificó la existencia de documentación o manuales de Inspección en un proceso formal de capacitación o inducción de los Inspectores. Evidentemente, la forma de trabajo entre la sede central y las regionales, como anteriormente se menciono, se estaba implementando las existentes “ mejores prácticas “, las cuales no habían sido analizadas sino simplemente se estaban trasladando las prácticas de la sede central a las regionales.

Al concluir la investigación se obtuvo alguna información de un ejercicio realizado por Cooperación Española en desarrollar un manual de funciones. Este ejercicio se piensa, haber sido realizado hace cuatro o cinco años. No se pudo obtener copia física del documento, ya que todas las copias se les entregaron a los Inspectores en el momento de su publicación, y las cuales ya no permanecen en le Ministerio.

5.12. Ineficacia de las políticas de gobierno tendientes a controlar las jornadas de trabajo:

Para llevar a la práctica una política laboral social adecuada, para proteger el desarrollo del trabajador se ha creado la Inspección general de trabajo, el Departamento del Menor Trabajador y la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para su desarrollo y protección en el ámbito laboral; pero estas dependencias son ineficaces, en virtud que la primera únicamente cuenta con cincuenta y nueve Inspectores de trabajo de los cuales solamente veinticuatro se dedican a visitar los centros de trabajo existentes en la ciudad

metropolitana quienes no se dan abasto para cubrir los centros de trabajo y la tercera solo se dedica a asesorías.

Ambas dependencias necesitan muchos recursos para cumplir satisfactoriamente con el papel que juegan dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; más Inspectores de visitaduría y trabajadores sociales para cubrir la gran red de fábricas o empresas existentes en la ciudad metropolitana y algo muy esencial recursos económicos es decir dinero para cubrir con todos los gastos que ameriten las comisiones del caso.

5.13. Punto de vista del sustentante:

En nuestro medio, muchos trabajadores laboran fuera de los límites de tiempo que determinan las leyes laborales y estos problemas cada vez se extienden más en nuestro país, todas las leyes del Derecho del Trabajo deben ser cumplidas, para poder establecer sus resultados y dar, de esa forma, buena imagen de la aplicación de sus principios confianza para los sujetos procesales y sobre todo protección jurídica para los trabajadores.

La jornada Ordinaria efectiva Diurna tiene establecida sus normas, pero estas son quebrantadas por los patronos haciendo de ellas violaciones de las mismas explotando en esta forma a sus trabajadores; en el presente trabajo se realizó un estudio de campo del cual se puede observar que en la mayoría de trabajadores existe un desconocimiento acerca de cuantas horas deben laborar “ legalmente “ ya que un gran número manifestó que laboraban nueve, diez y hasta doce horas sin percibir ninguna retribución extra; ésta es una realidad que estamos viviendo cada día los trabajadores y conlleva a

un desgaste físico–mental, consecuencias sociales y familiares devastadoras, es necesario hacer del conocimiento del trabajador ya sea por medio de radio, prensa o televisión que existe Organos Administrativos encargados de velar e inspeccionar los centros de trabajo, órganos como la Inspección General de Trabajo y exigir a dicha dependencia que realice su trabajo transparentemente ya que otra de las razones por las cuales no se sanciona a l patrono radica en la falta de recurso humanos, materiales, económicos, y especialmente la corrupción que existe en dicha dependencia.

5.14. **Fuente de encuesta:** Treinta muestras dirigidas a trabajadores que laboran en determinados centros de trabajo.

ENCUESTA

BOLETA DE ENCUESTA

SUSTENTANTE: GUSTAVO ADOLFO CHAVEZ MONTERROSO.

Debe responder en los espacios en blanco con una x en la opción que estime correcta.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a trabajadores y trabajadoras, con el objeto de conocer su criterio en relación a las limitaciones que impone la ley a las jornadas de trabajo.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que estime correcta.

Interrogantes:

1. Puesto que desempeña el encuestado.

2. ¿Sabe usted que es una jornada de trabajo?

SI _____ no _____

3. ¿Sabe usted de cuántas horas se compone la jornada ordinaria de trabajo efectivo?

Si _____ no _____

4. ¿Sabe usted a partir de que momento empieza a laborar horas extras?

Si _____ no _____

5. ¿Sabe usted cuántas horas debe de trabajar legalmente al día y cuántas a la semana?

Si _____ no _____ cuántas _____

6. ¿Se le ha informado acerca de las horas que legalmente debe de trabajar al día y a la semana?

Si_____ no_____

7. ¿ Por qué medio le gustaría informarse acerca de las horas que legalmente debe de trabajar al día y a la semana?

Televisión_____ Radio_____ Prensa_____

8. ¿Considera usted que la reducción de la jornada de trabajo deba producir también la baja del salario?

Si_____ no_____

9. ¿Le obligan a laborar horas extraordinarias o fuera de los limites de la jornada ordinaria?

Si_____ no_____

10. ¿Cree usted que laborar fuera de los limites establecidos por la ley le produce desgaste físico, mental y su rendimiento no es el mismo?

Si_____ no_____

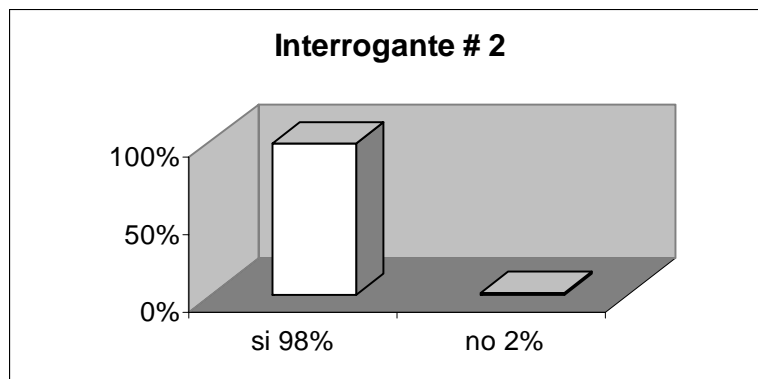
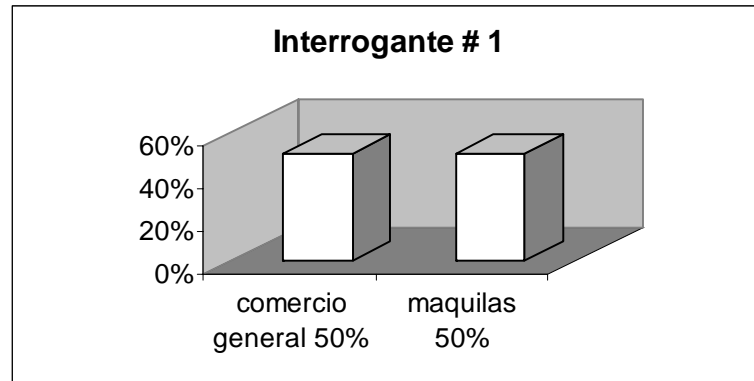
11. ¿Conoce usted la autoridad de Trabajo encargado de inspeccionar los centros laborales?

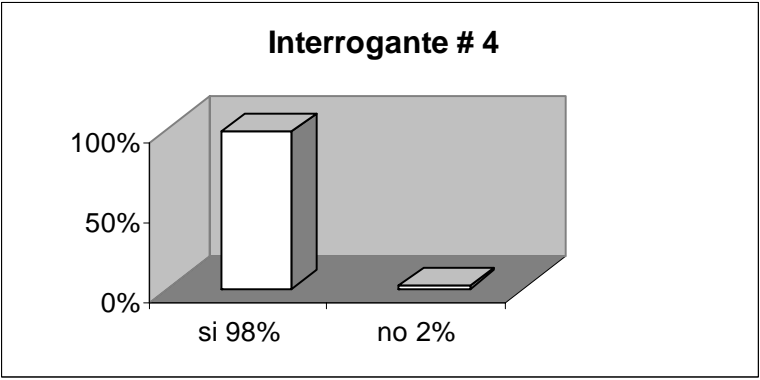
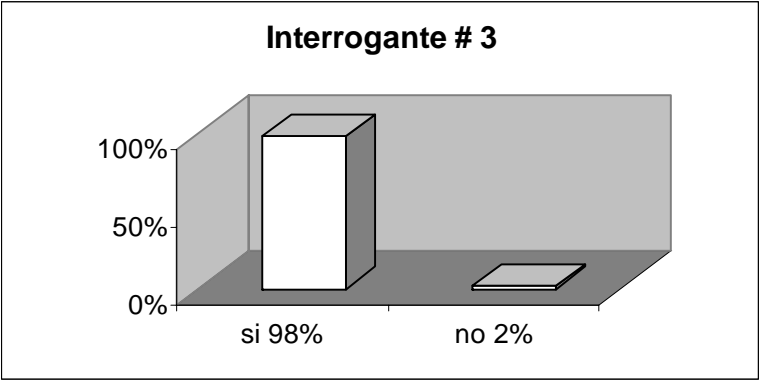
Si_____ no_____

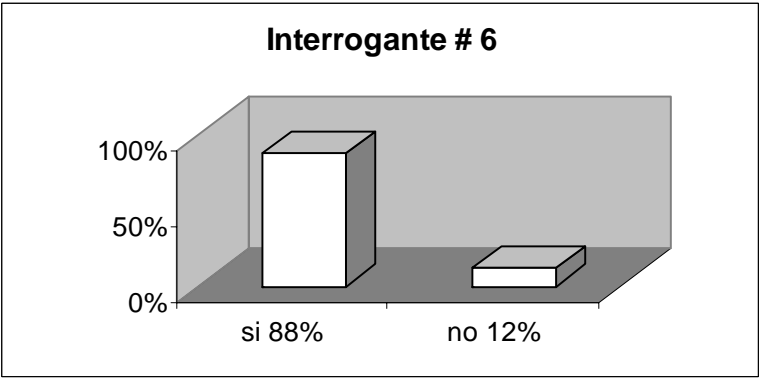
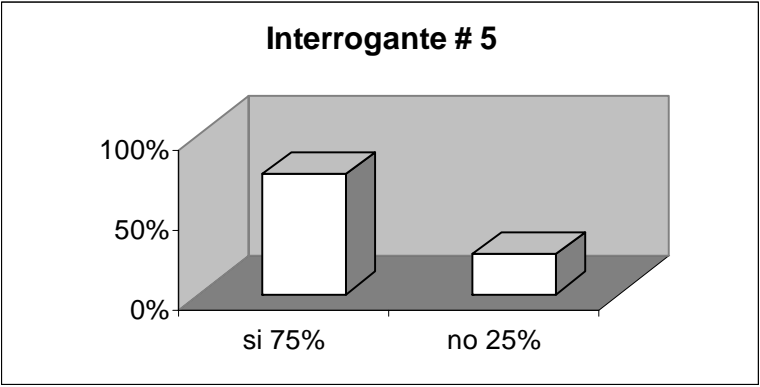
12. ¿Sabe usted si la autoridad de trabajo sanciona a los patronos que no cumplen con aplicar la jornada de trabajo como lo establece la ley?

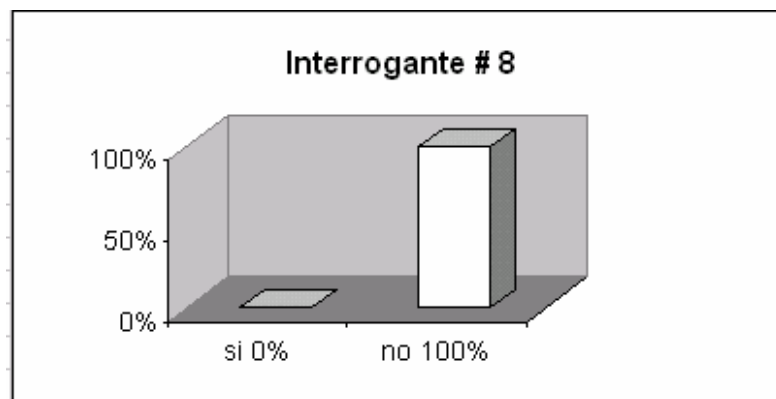
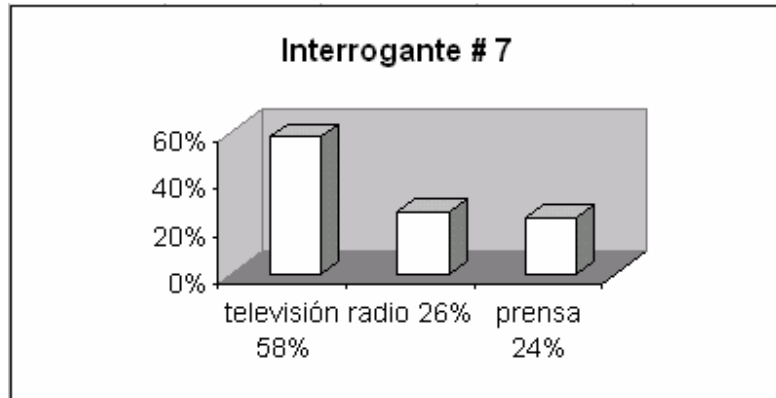
Si_____ no_____

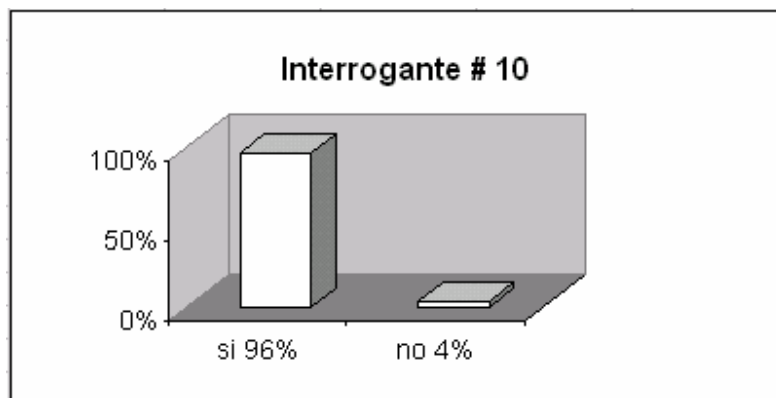
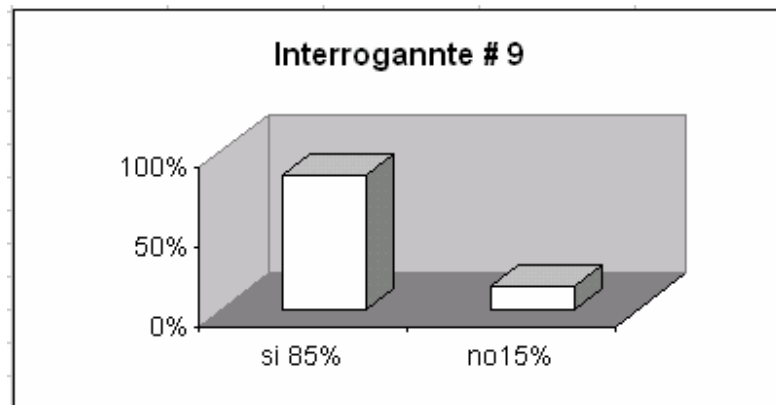
5.15. Gráficas

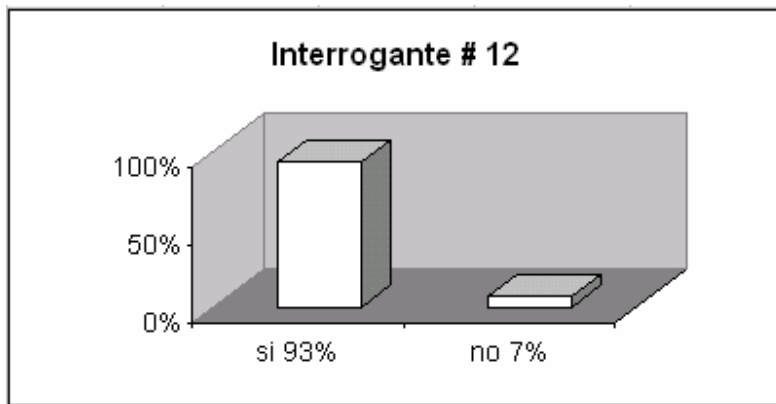
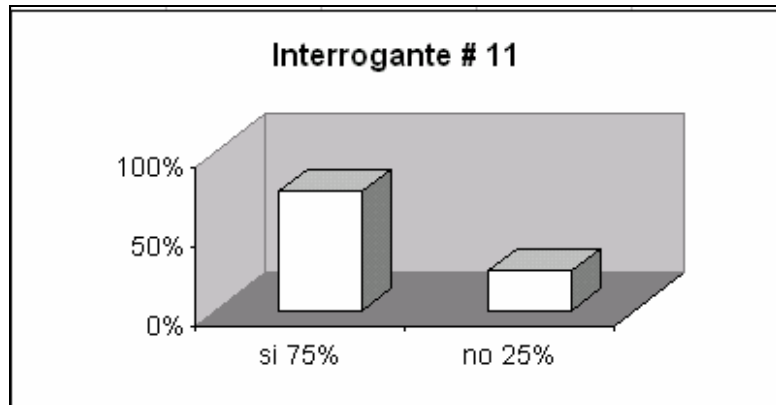












5.16. Evaluación:

1. con relación a la interrogante número uno, la encuesta fue realizada a treinta trabajadores que laboran en determinados centros de trabajo, un 50% maquilas y 50% comercio en general.

2. Con relación a la interrogante número dos, 98% contestó que "Si" y el 2% contestó que "No", de lo anterior se puede observar que el trabajador hoy en día si conoce que es una jornada de trabajo.

3. Con relación a la interrogante número tres, el 98% contestó que "Si" el 2% contestó que "No", puede observarse también que en esta variante el trabajador sabe cuantas horas debe de laborar.

4. Con relación a la interrogante número cuatro, el 98% contestó que "Si" y el 2% contestó que "No".

5. Con relación a la interrogante número cinco, el 75% contestó que "Si" y el 25% respondió que "No". En esta misma interrogante se le pregunto al encuestado "Cuántas", del 75% que contestó dijo que legalmente eran 8 horas y 48 horas a la semana, el resultado de esta interrogante nos permite corroborar una de las afirmaciones del presente estudio de tesis, ya que en esta interrogante nos manifestó el 100% que eran obligados a laborar 9, 10 y hasta 12 horas diarias durante seis días a la semana sin ningún pago adicional.

6. Con relación a la interrogante número seis, el 88% manifestó que “Si” y el 12% dijo que “No”.

7. Con relación a la interrogante número siete, el 58% dijo que por medio de la Televisión, el 26% dijo que por medio de la Radio y el 24% expuso que por medio de la Prensa. Esto nos indica al trabajador le interesaría ser informado respecto sobre las horas que debe de laborar legalmente.

8. Con relación a la interrogante número ocho, su resultado es importante, pues nos permite corroborar otro de los aspectos importantes dentro del presente trabajo de tesis, como lo es el hecho de la reducción de la jornada de trabajo provoque la rebaja del salario, ya que la opinión de los patronos es que a menos trabajo también menos salario. En este sentido se manifestó un 100% de los trabajadores expresando un rotundo “No”.

9. Con relación a la interrogante número nueve, el 85% se manifestó que “Si” y el 15% dijo que “No”, el resultado de esta interrogante es todavía más importante que el de la pregunta anterior, ya que nos damos cuenta que el trabajador es obligado a laborar horas extraordinarias o fuera de los límites establecidos en la ley, ya sea por su voluntad, o como en la mayor parte de los casos por miedo a que el patrono tome represalias, y sea despedido, la necesidad de un trabajo en nuestros días hace que el patrono se aproveche esta situación aumentando así su producción e ingresos a costa de la explotación de los trabajadores, justificando esta actitud el patrono y aduciendo que esto genera más empleo y aumenta los salarios de los trabajadores sin embargo desvirtúa los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

10. Con relación a la interrogante número diez, el 96% respondió que “Si” solo el 4% respondió que “No”, del resultado de esta interrogante podemos darnos cuenta que el trabajador se manifiesta negativamente con respecto a laborar más de las jornadas establecidas en ley y esto les conlleva aun desgaste físico y mental de tal manera que su rendimiento ya no es el mismo.

11. Con relación a la interrogante número once, el 75% contestó que “No” y el 25% respondió que “Si”, del resultado de esta interrogante corroboramos que el porcentaje es elevado con respecto del desconocimiento del Organo Administrativo encargado de velar e inspeccionar los centros de trabajo, dándonos cuenta que esta es una de las tantas razones del porque el trabajador no hace valer sus derechos que les asisten al poder presentar sus denuncias o quejas en dicho Organo.

12. Con relación a la interrogante número doce, el 93% manifestó que “No” y el 7% respondió que “Si”, esto nos da como resultado, que los problemas en relación, con las sanciones que se deben de imponer a los patronos que incumplen la con la jornada Ordinaria Diurna de trabajo, radica en que la dependencia encargada, la cual es la Inspección General de Trabajo, no los sanciona, ya sea porque no cuenta con los recursos materiales, humanos y económicos, para poder fiscalizar a la gran cantidad de empresas existentes ya que esta cuenta con un aproximado de 55 inspectores de trabajo para la investigación de las denuncias que sena presentadas en tal virtud y también por la posible corrupción que existe en dicha dependencia.

CONCLUSIONES

1. La finalidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la dirección, orientación y ejecución de la política laboral del país y constituye uno de los Ministerios que forman el Organismo Ejecutivo.
2. La Inspección General de Trabajo es la encargada de inspeccionar los centros de trabajo y velar por el cumplimiento de las leyes a través de su Departamento de Visitaduría; y este debe contar con todos los recursos indispensables para realizarlo.
3. La eficacia de la Inspección General de Trabajo, ha sido nula a lo largo de la historia.
4. El Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que el procedimiento para sancionar las infracciones contra las disposiciones y leyes de trabajo, debe estar a cargo de órganos judiciales, ante quienes debe accionar como parte la Inspección General de Trabajo.
5. De los trabajadores entrevistados el 100% es obligado a laborar 9, 10 y hasta 12 horas diarias, durante seis días a la semana sin ningún pago adicional, al 100% le interesa informarse acerca de cuantas horas debe trabajar legalmente al día y a la semana, el 100% rechaza que la reducción de la jornada de trabajo deba producir la baja del salario, el 96% manifestó que si les provoca desgaste físico y mental, laborar horas fuera de los límites establecidos en la ley el 75% manifestó que no conoce el Organismo Administrativo encargado de inspeccionar los centros laborales y el 93% respondió que la autoridad encargada de sancionar a los patronos no cumple como lo establece la ley.

RECOMENDACIONES

1. Instruir a los Inspectores de trabajo conforme a un Manual Operativo sobre visitaduría para que estos realicen un trabajo transparente.
2. Que se incremente la cantidad de Inspectores de trabajo para que visiten el 100% de centros de trabajo
3. Instruir especialmente a los trabajadores acerca de las jornadas de trabajo efectivo diurno, que legalmente deben de laborar, para que ya no exista violación de las mismas.
4. Que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social incremente el presupuesto de la Inspección General de Trabajo, para que puedan contar con todos los elementos necesarios y puedan cumplir con sus obligaciones correspondientes.
5. Que se realicen estudios para mejorar la información que deben de recibir los trabajadores, y contribuir de esa manera, que sean víctimas de las masivas violaciones a sus derechos.
6. Se exija a los patronos el cumplimiento irrestricto de las leyes laborales.

BIBLIOGRAFÍA:

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina: 1979.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de trabajo y sus contratos**. Ed. Mundo Atlántico. Buenos Aires, Argentina: 1945.

CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo parte general**. 1. Vol; bibliografía. Omeba. Buenos Aires: 1945.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 5t; 1a. ed; Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina: 1976.

DE BUEN L, Nestor. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A. av. República de Argentina, México 1976.

DE BUEN L, Nestor. **Derecho de trabajo**. 2T; 7a ed; Ed. Porrúa S.A. Fuentes impresos. Buenos Aires, Argentina: 1981.

DAVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2a. ed; Ed. Porrúa, S.A. Unión Gráfica, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1988.

DE PIÑA, Rafael. **Diccionario de derecho** 16 ed; México Ed. Porrúa 1989.

GALDAMEZ Escamilla, José Antonio. **Los elementos esenciales del contrato de trabajo**. Tesis Impreso en comercial Guatemala C.A. 1991.

L DEVALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. 1t; 2a. ed; Editora e impresora, La ley. S.A. bibliografía Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1963.

LÓPEZ Larrave, Mario. **Contrato por tiempo indefinido a plazo fijo y por obra determinada** 1t. 1a ed; México Ed. Dirección General de Publicaciones, Universidad Nacional, Autónoma de México 1974.

PIUG Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 4 vol; 3a ed; Madrid España. Ed. Pirámide (s.f.)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Ed. Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1979.

legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 14-41.

Convenio 1 de la Organización Internacional de Trabajo. O.I.T. Convenios y Tratados Internacionales ratificados por Guatemala.

Convenio 30 de la Organización Internacional de Trabajo. O.I.T. Convenios y tratados Internacionales ratificados por Guatemala.

Convenio 47 de la Organización Internacional de Trabajo. O.I.T. Convenios y tratados Internacionales ratificados por Guatemala.