

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

**VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES,
QUE TIENE EL TRABAJADOR MENOR DE EDAD Y MAYOR DE 14
AÑOS**

RODOLFO LEONIDAS BARDALES DE PAZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005

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

**VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES, QUE TIENE EL
TRABAJADOR MENOR DE EDAD Y MAYOR DE 14 AÑOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

RODOLFO LEONIDAS BARDALES DE PAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2005

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Otto Marroquín Guerra
Secretario: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez
Vocal: Lic. Carlos Humberto de León Velasco
Secretario: Lic. Napoleón Orozco

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.
(Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS: Por darme la oportunidad de convertir este sueño en realidad y colmarme de sabiduría y bendiciones.
- A MIS PADRES: Rodolfo Bardales Salguero y Blanca Lilian de Paz Morales, gracias por sus sabios consejos y por la oportunidad que me dieron de superarme profesionalmente. Los quiero con todo mi corazón.
- A MIS HERMANOS: Lesly Yomila, Loyda Eunice y Albin Josué, por estar conmigo en todo momento. Ocupan un lugar muy especial en mi corazón.
- A MI CUÑADO: Darwin Rolando Osorio Jiménez, gracias por su amistad.
- A MI SOBRINA: Lilian Leonor Osorio Bardales (yiyi), cuando naciste una nueva luz brillo en nuestro hogar. Te Amo.
- A MIS ABUELOS: Miguel Bardales (Q. E. P. D), Adela Salguero y Leonidas de Paz, Elfa Morales (Q. E. P. D). Los quiero mucho.
- A MIS TÍOS: Por sus consejos y apoyo especial.
- A MIS PRIMOS: Con mucho aprecio.
- A MIS PASTORES: Benjamín Avila (Q. E. P. D), Emilia de Avila; Pedro Casasola y Marta de Casasola. Gracias por sus oraciones y consejos.
- A LAS CONGREGACIONES EBEN EZER: Gracias por sus oraciones.
- A MIS AMIGOS: Por compartir conmigo momentos inolvidables.
- AL ASESOR Y REVISOR DE TESIS: Gracias por guiarme en la elaboración de esta tesis.

A MI PATRIA GUATEMALA:

Especialmente al Puerto de Santo Tomás de Castilla, Puerto Barrios, Izabal. Pedacito de tierra que me vio nacer y crecer.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por abrirme sus aulas, para convertirme en un profesional.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
---------------------------	----------

CAPÍTULO I

1. Derecho	1
1.1. Definición	1
1.2. El derecho de trabajo.....	1
1.2.1. Derecho a trabajar	1
1.2.2. Definición de trabajo	2
1.2.3. Características del trabajo	3
1.2.4. Naturaleza jurídica del trabajo	4
1.2.5. Fuentes del derecho de trabajo	5
1.2.6. Sujetos del trabajo	6
1.2.7. Derecho a subsistir.....	7
1.3. El contrato individual de trabajo.....	7
1.3.1. Definición.....	7
1.3.2. Relación de trabajo.....	8
1.3.3. Características.....	9
1.3.4. Formalidades del contrato de trabajo.....	10
1.4. El trabajo infantil	11
1.4.1. Definición doctrinaria y legal de niño	11
1.4.2. El niño trabajador	12
1.4.3. Trabajo peligroso	13
1.4.4. Definición de trabajo infantil	13
1.4.5. Principales causas del trabajo infantil	13
1.4.6. Leyes y normas nacionales que se ocupan de la protección de la niñez	14

CAPÍTULO II

2. Trabajo de los menores de edad y mayores de 14 años.....	17
2.1. Definición de menor de edad.....	17
2.2. Trabajos que realiza el menor de edad.....	18
2.3. Derechos mínimos de los menores de edad.....	18
2.4. Protección de los menores de edad.....	19
2.5. Precocidad de los menores de edad.....	19
2.6. Movilización de los menores de edad.....	19
2.7. Razones del amparo.....	19
2.8. Bases específicas.....	20
2.9. Prohibición de empleo.....	20
2.10. Régimen de jornada.....	21
2.11. Remuneraciones.....	21
2.12. Accidentes de trabajo.....	22
2.13. Derecho del trabajo de los menores de edad legalmente.....	22

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales irrenunciables.....	23
3.1. Salario mínimo.....	23
3.1.1. Naturaleza jurídica del salario.....	24
3.1.2. Salario mínimo vital.....	25
3.1.3. Antecedentes del salario mínimo.....	26
3.1.4. Definición del salario mínimo.....	26
3.1.5. Naturaleza jurídica del salario mínimo.....	27
3.1.6. Fines fundamentales del salario mínimo.....	28
3.1.7. Inconvenientes del salario mínimo.....	29
3.1.8. Ventajas del salario mínimo.....	30
3.1.9. Determinación.....	30

3.2. Vacaciones.....	31
3.2.1. Fundamento.....	33
3.2.2. Enfoque específico.....	34
3.2.3. Precedentes.....	34
3.2.4. Naturaleza jurídica.....	35
3.2.5. Elementos necesarios para el goce de vacaciones.....	36
3.2.6. Características.....	37
3.2.7. Período de duración de las vacaciones.....	37
3.2.8. Época para otorgar el período de vacaciones.....	37
3.2.9. Protección a prestaciones laborales en el período vacacional.....	38
3.2.10. Faltas o inasistencias al trabajo.....	38
3.2.11. Interrupción de las vacaciones.....	39
3.2.12. Prueba.....	40
3.3. Aguinaldo.....	40
3.3.1. Forma de pago.....	40
3.3.2. No acumulable.....	41
3.3.3. Ventajas.....	41
3.3.4. Prueba.....	41
3.4. Bonificación anual (bono 14).....	42

CAPÍTULO IV

4. Inspección General de Trabajo.....	43
4.1. Definición.....	43
4.2. Atribuciones.....	44
4.3. Funciones.....	45
4.4. Necesidad de la existencia de la Inspección General de Trabajo.....	46
4.5. Inspector de trabajo.....	46
4.6. Faltas y sanciones laborales.....	47
4.7. Incumplimiento de la Inspección General de Trabajo.....	49
4.8. Mecanismos de control que ejerce la inspección general de trabajo y previsión social....	50

CAPÍTULO V

5. Violación de los derechos laborales irrenunciables que tienen los trabajadores menores de edad y mayores de 14 años, del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal	51
5.1. Encuesta realizada a patronos y empleados menores de edad y mayores de 14 años, del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal	52
5.2. Artículos que se encuentran en el reglamento para operación y administración del servicio de mercado municipal del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
ANEXO	61
BIBLIOGRAFÍA	81

INTRODUCCIÓN

El tema de los derechos laborales irrenunciables del trabajador menor de edad y mayor de 14 años, es motivo de un profundo análisis, especialmente por estar relacionado con nuestra legislación laboral, pues la parte empleada ha sido en gran manera discriminada y explotada, consecuentemente es de suma importancia luchar contra toda situación adversa en contra de los intereses del trabajador. En Guatemala, son múltiples las actividades laborales que desempeñan los menores de edad, quienes se ven en la necesidad de trabajar y debido a la crisis económica imperante, la cual deriva de una crisis social, que hace imposible evitar tal situación y por haber crecido tanto, no puede haber un control directo por parte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en ese tema, es el encargado de proteger al menor de edad que se dedica a trabajar, sufriendo de explotación laboral por su edad, quedando desprotegido, lo cual es preocupante por la terrible situación en que se encuentra el futuro de Guatemala. El Código de Trabajo contempla la figura de estos derechos, dicho capítulo debe ser analizado y reformado a efecto de que el patrono cumpla con estas obligaciones, para el caso que nos ocupa he tomado como una muestra los trabajadores menores de edad y mayores de 14 años, del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, donde puede observarse la violación de estos derechos laborales, que con base a los derechos humanos, deben protegerse.

En la presente investigación se tratan los temas más importantes para poder conocer cuales son los derechos laborales irrenunciables que el trabajador menor de edad y mayor de 14 años debe gozar; asimismo se estudia el fenómeno de la explotación laboral y por otro lado se trata encontrar medios, para solucionar este problema.

La hipótesis del presente trabajo fue planteada en que por falta de control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de los inspectores de trabajo hacia la parte empleada, para velar si estos cumplen con brindarles los derechos laborales que le corresponden al trabajador menor de edad y mayor de 14 años, a mi criterio, la falta de vigilancia y/o presencia de inspectores de trabajo, es la razón principal por la que a estos empleados se le violan sus

derechos. Por lo que se recomienda una serie de medidas dirigidas para erradicar esta causa, que incluye en su totalidad al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual forma parte importantísimo para la vida laboral del empleado.

La presente investigación esta dividida en cinco capítulos, siendo el primero: El derecho de trabajo; el segundo: Trabajo de los menores; el tercero: Derechos laborales irrenunciables; el cuarto: Inspección General de Trabajo y por último se estudia la violación de los derechos laborales irrenunciables que tiene el trabajador menor de edad y mayor de 14 años, del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal.

CAPÍTULO I

1. Derecho:

1.1. Definición:

El licenciado Romeo Alvarado Polanco expresa que es el “sistema coactivo de normas generadoras de autorizaciones y deberes, que tiene por objeto ordenar de cierto modo la conducta de los hombres dentro de las relaciones sociales que establecen, tendientes a la satisfacción de sus necesidades en una organización estatal determinada, con el fin de mantener dicha organización y lograr la realización de los intereses a ella inherentes”.

Asimismo la licenciada Virginia Mont Arriaga, afirma que el derecho es “un proceso social sobreestructural, expresando en un sistema normativo tendiente a regular relaciones humanas, coercitivamente impuesto por el aparato organizado de poder, que lo crea referido a los valores sociales abstractos, específico en el tiempo y en el espacio, cuyo desarrollo está determinado por el desenvolvimiento de las contradicciones fundamentales de la sociedad y en función de las mismas”.

1.2. El derecho de trabajo:

1.2.1. Derecho a trabajar:

Se ha consagrado, como una libertad, el derecho de todo individuo a dedicar su actividad a un fin lícito, sin limitaciones. Pero este derecho se convierte en palabras sin sentido cuando existe la imposibilidad material de ejercerlo, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación a un fin útil a las necesidades de la producción. De aquí que, juntamente con el derecho del trabajo, cuya base está en el contrato del mismo nombre, se deba construir, paralelamente, la doctrina del derecho a trabajar, del derecho de poder emplear los músculos y la inteligencia en una labor útil, eficaz y principalmente, del

derecho a tener garantizada la vida material, sólo conseguible empleando las energías mentales y físicas en la producción que el trabajo representa y significa. Pero es que, además, la falta de trabajo, ya no como fuente de recursos, sino como integración del individuo a la comunidad humana, constituye uno de los más serios problemas sociales de la actualidad, pues la privación prolongada del trabajo es, realmente una amenaza para la salud mental y la actividad constituye una necesidad impuesta por la naturaleza. Se combinan, para hacer del derecho de trabajo un imperativo, las necesidades de la comunidad humana, las de la economía en cuanto a la conveniencia de emplear todos los recursos útiles para la producción, como la propia fisiología del ser humano que requiere dar actividad a sus músculos y a su mente, so pena de atrofia e incapacidad de prolongarse esa abstención en que se encuentra el que no trabaja. (1).

Entonces, el trabajo es un derecho que toda persona en el pleno goce de sus facultades volitivas puede desarrollar en cualquier actividad, de acuerdo a su capacidad, toda vez no contravenga los lineamientos que le impone la ley específica de la materia.

1.2.2. Definición de trabajo:

En cuanto a la definición del derecho de trabajo, el tratadista Mario de la Cueva, nos señala que el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el capital y el trabajo. (2).

El tratadista Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo como: Aquél 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 trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las

(1) Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 339.

(2) **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 85.

consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral. (3).

Para Nestor de Buen L., el derecho de trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en proceso mediante la realización de justicia social. (4).

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Derecho al Trabajo: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

1.2.3. Características del trabajo:

El derecho de trabajo en Guatemala, tiene su basamento o asidero legal en las siguientes características ideológicas:

- 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 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.

(3) **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

(4) **Derecho del trabajo**, pág. 131.

- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque 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.

- 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; y

- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque 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 a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.2.4. Naturaleza jurídica del trabajo:

Al respecto de la naturaleza jurídica, el tratadista chileno Juan Carlos Soto Calderón, sostiene que si estimamos el derecho como un conjunto de normas (sin distinguir entre derecho

público y privado); es la norma jurídica la que debe protegerse y ésta, si puede tutelarse con diversas sanciones; realizándolo en base a la sola consideración que la gravedad de la sanción determine por la calidad y entidad del bien jurídico tutelado. En éste sentido los intereses jurídicos de mayor valor reciben la tutela penal; sin discriminar sobre las sanciones específicas de cada rama del derecho; es la antedicha sanción escogida para la protección de los bienes de valor superior y a nuestro juicio, las especialidades jurídicas no pueden determinar una sanción peculiar; sino que el valor de cada bien jurídico protegido es el que sirve de referencia para la graduación de las medidas aplicables al infractor. La tutela penal, reservada a los bienes de mayor importancia no pueden considerarse ajena al derecho del trabajo, basándose en el argumento de que éste debe poseer sanciones específicas, ya que hemos sentado una correspondencia entre sanción y jerarquía de bienes y otra, entre sanción y norma; estableciéndose que ésta última es la que caracteriza al derecho. En ese sentido, el derecho del trabajo, como compuesto normativo debe ser tutelado por diversas sanciones, las que dependen, en cuánto a la naturaleza y gravedad, únicamente del valor contenido y consagrado en la norma jurídica laboral. (5).

Nuestra legislación laboral, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando, inciso e) establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.2.5. Fuentes del derecho de trabajo:

Se hace mención que las fuentes principales o de mención más frecuente son las que se enumeran a continuación:

- Nacionales e internacionales, con base en el ámbito de su origen y proyección.

(5) **Derecho penal del trabajo**, pág. 23.

- Directas e indirectas, destacando de las primeras, los textos legales que la precisan como leyes, decretos, etc., y de las segundas, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho, la justicia, la equidad.
- Generales y específicas, en relación con el ámbito de su vigencia.
- Legislativas y particulares, en razón del origen institucional o privado.
- Estatales, contractuales y extracontractuales, con base en el origen de donde surgen para su vigencia.
- Principios supletorios, en virtud de la relación directa o concreta de la fuente.
- Reales y formales, considerando el hecho o formalidad objetiva de la causa generadora. (6).

1.2.6. Sujetos del trabajo:

- 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: Es toda personal individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- Representantes del patrono: Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores,

(6) Cavazos Flores, Baltasar, **El derecho laboral en iberoamérica**, pág. 21.

reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas.

- **Intermediario:** 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.

1.2.7. Derecho a subsistir:

Se debe asegurar a todos los ciudadanos de un país los elementos necesarios para subsistir, pero no como práctica de beneficencia y sí como derecho que emana de la obligación que tiene el Estado de dar, en la expresión de Santo Tomás recogida por León XIII, *sufficientiam vital perfectam*. Se trata, de tal manera, que el Estado asegure a cada individuo, por medio del trabajo y no de la caridad, las ventajas morales y materiales que derivan de una ocupación lícita.

El derecho a subsistir no sólo se correlaciona con el deber y la función social del trabajo, sino que deriva de otros derechos, como el de la propia subsistencia y el de mantenimiento familiar. (7).

1.3. El contrato individual de trabajo:

1.3.1. Definición:

El tratadista Mario López Larrave, establece: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.

(7) Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 342.

Nuestra legislación establece: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El párrafo anterior permite establecer los siguientes elementos del contrato individual de trabajo:

- Tiene carácter económico.
- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente.
- Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta.
- Existe una retribución.

El contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.

1.3.2. Relación de trabajo:

Para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral.

1.3.3. Características del contrato individual de trabajo:

- **Consensual:** Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes para que se inicié la relación de trabajo.
- **Bilateral:** Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados, es decir obligaciones para las dos partes, siendo estas básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.
- **Oneroso:** Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y éste queda obligado a pagarle un salario o remuneración.
- **Personal:** Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas.
- **Principal:** No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.
- **Conmutativo:** Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.
- **Autónomo:** Porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos.

1.3.4. Formalidades del contrato de trabajo:

Como se están desarrollando hoy día muchos aspectos de las relaciones laborales, no puede concebirse que una entidad seria y organizada pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral, esto es, que se haya redactado y firmado, llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto. Esto es parte de una sana política laboral que se inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los contratos. Aparte de la disciplina misma de esta política en la práctica, son muchos los errores y problemas que en la mayoría de casos se evitan o disminuyen. Aun en los casos en que la ley laboral permite el contrato verbal, es aconsejable que se redacte de manera escrita. Todo contrato, en mayor o menor grado, requiere condiciones o formalidades. El contrato de trabajo, por no ser formalista, está reducido al mínimo de formalismos, puede ser verbal o escrito. El contrato laboral escrito debe redactarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

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

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, se presume, salvo prueba en contrario, cierta las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

1.4. El trabajo infantil:

Guatemala es un país pluricultural y multilingüe, cuenta con una población de más de 10 millones de habitantes. La participación de menores de edad en las actividades económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen al problema del trabajo infantil se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros. El gobierno de Guatemala, ratificó el Convenio número 138 referente a reglamentar la edad mínima de 14 años para la admisión del empleo y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. La ratificación significa que el gobierno tiene que tomar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para todos los menores de 18 años, la protección abarca a todos hasta alcanzar dicha edad. Una acción inmediata y eficaz significa algo más que la redacción de nuevas leyes, abarca un cumplimiento efectivo, la previsión y aplicación de sanciones penales y de otro tipo, la creación de mecanismos de control y el establecimiento de una cooperación internacional.

El trabajo infantil por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades de que los niños se conviertan en adultos productivos, capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometer la imagen actual de un país, porque toda la fuerza laboral futura no tiene acceso a la educación.

1.4.1. Definición doctrinaria y legal de niño:

La Convención de los derechos del niño entiende por niño o niña a todo ser humano menor de 18 años de edad, pero, en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso L, fija la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años. El Artículo de la ley de protección integral de la niñez y adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República define la niñez y la adolescencia de la siguiente forma: “Niño, es toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad y adolescente es toda persona

desde los trece años hasta que cumple dieciocho años”. En Perú, se le considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir 12 años y adolescente desde los 12 hasta cumplir los 18 años. En la Convención de los derechos del niño y el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- se indica que el trabajo o actividad económica realizada por niños, es decir, menores de 14 años, cualquiera que sea su condición laboral (trabajo asalariado, independiente, familiar no remunerado y otros), impidiéndoles desarrollarse dignamente, restringiéndoles su participación y derecho a la educación y causándoles perjuicios en su vida física, mental, moral y espiritual. En la mayoría de los casos ya sea por las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales o por su misma naturaleza, el trabajo perjudica su integridad, afectando así, su salud física y mental, su desarrollo espiritual, moral o social de los niños.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que el trabajo infantil es la actividad que implica la participación de los niños en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al auto consumo o en la prestación de los servicios, a personas naturales y jurídicas, que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños. Trabajo intolerable es la forma extrema de trabajo infantil; todas las formas de esclavitud o prácticas análogas, como la venta y trata de niños y niñas, el trabajo forzoso u obligatorio, comprendidas la servidumbre por deudas y la utilización de niños en actividades de prostitución o pornográficas.

1.4.2. El niño trabajador:

Es una persona en proceso de formación, con derechos generales y específicos, que asume una responsabilidad en busca de beneficios para mejorar su vida y la de su familia; esta responsabilidad es la realizada en determinadas condiciones, consecuencias que van más allá del momento inmediato. También realizan actividades de producción, compra y venta de productos y servicios, tanto desde la economía formal a la economía informal, ya sea en un negocio propio,

familiar o como empleado en una pequeña, mediana y gran empresa, actividades que se realizan en varios lugares, los cuales pueden o no recibir retribución económica por su trabajo. Se entiende por joven trabajador del sector formal, al mayor de 14 años, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo con las normas del Código de Comercio.

1.4.3. Trabajo peligroso:

Es la actividad económica realizada por personas menores de 18 años de edad, que por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, se cataloga como nocivo para la salud, seguridad o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

1.4.4. Definición de trabajo infantil:

El término trabajo infantil no alude a los jóvenes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando no interfiera con la educación, salud y desarrollo. Por lo tanto es la actividad que desempeñan los menores de 18 años, privándolos a su infancia y dignidad, no teniendo acceso a la educación y se lleva a cabo en condiciones deplorables y perjudiciales para la salud.

1.4.5. Principales causas del trabajo infantil:

El factor principal que contribuye con el problema del trabajo infantil es la pobreza. Pero la pobreza se encuentra en estrecha relación con muchos otros obstáculos de índole socioeconómico, político y cultural, como la falta de escuelas y de decretos de educación obligatoria, desempleo, injusta distribución de los recursos, discriminación en cuanto a género, raza, clase social, cultural y religión.

1.4.6. Leyes y normas nacionales que se ocupan de la protección de la niñez:

En Guatemala existen normas que se encuentran plasmadas en la misma Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo y en leyes nacionales que versan sobre la protección a los menores de edad que trabajan a veces expuestos a riesgos, encaminados al ejercicio eficaz de dichos derechos.

1.4.6.1. Constitución Política de la República de Guatemala:

Es el Estado de Guatemala, el encargado de proteger a la persona, en consecuencia es su deber garantizar la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral. También tiene como obligación de manera específica, proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad, garantizándoles su derecho a la alimentación, salud, educación inicial, pre primaria, primaria y básicos dentro de los límites que fije la ley, así como seguridad y previsión social y velar porque esto se cumpla. El Artículo 120 literal l, sobre derechos específicos de los menores de 14 años, establece que éstos no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo en las excepciones establecidas.

1.4.6.2. Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441:

Es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Tiene como principal objetivo la protección de los derechos y deberes de los trabajadores, así como su seguridad y amparo. Siendo el trabajo un derecho de la persona y una obligación social, es imperativo establecer ciertos derechos y garantías mínimas, es así como todas las garantías plasmadas en este Código le asisten a todos los trabajadores mayores o menores de edad.

1.4.6.3. Ley de protección integral de la niñez y adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala:

El problema del trabajo infantil y adolescente es un problema de índole mundial, que afecta en gran parte a los niños y adolescentes, ya que son muchos los que trabajan desde temprana edad, poniendo en riesgo la salud, así como impidiéndoles hacer valer su derecho como es el de estudiar, quitándoles su infancia y convirtiéndolos en adultos a temprana edad. Con esta ley se empieza a buscar y a dar soluciones para prevenir y erradicar el problema de la participación de la niñez y adolescencia en actividades laborales. Tiene como fin primordial la protección de los niños y adolescentes, para que estos no sean explotados en el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso.

1.4.6.4. Ley de educación, Decreto 12-91:

Existen muchos jóvenes mayores de 14 años que se dedican a laborar; también hay muchos menores de 14 años que se dedican a trabajar y esto no es motivo para quitarles el derecho a la educación, ya que como señala el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, todos tenemos derecho a la educación y debemos ir por lo menos a recibir la educación general básica. También en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 71 establece que es obligación del Estado proporcionar educación a todos los habitantes sin discriminación alguna, ya que la educación es primordial para un niño en el desarrollo integral de su persona y les permitirá mejorar su condición de vida. A pesar de los mandatos de la Constitución, existen muchos menores de edad abandonados por el sistema educativo a corta edad.

1.4.6.5 Código de la salud (Decreto 90-96) y reglamento de la ley del instituto guatemalteco de seguridad social:

El Ministerio de salud y el instituto guatemalteco de seguridad social, son instituciones creadas con el fin primordial de proteger a las familias guatemaltecas, siendo su objetivo principal la salud, con ese fin desarrollan acciones para poder prevenir y promover la salud tanto para adulto como al menor de edad. También se dedican a dar mayor seguridad a la clase trabajadora para que puedan tener un ambiente saludable y seguro.

CAPÍTULO II

2. Trabajo de los menores de edad y mayores de 14 años:

El trabajo de los menores de edad es el permitido, el realizado por jóvenes entre los 14 y los 18 años generalmente. La protección de los niños y los jóvenes es una preocupación que desde antiguo se pone de manifiesto en las legislaciones. En el tiempo se ha logrado suprimir, por lo menos en los textos legales, el trabajo de los niños y se procura reducir o pautar el trabajo de los jóvenes, en forma tal, que éstos completen su educación y adquieran una formación o una capacitación que pueda serles de utilidad para su desenvolvimiento posterior. Claro está que es difícil fijar este límite que pudiera separar los niños de los jóvenes, más allá de las subjetividades. En principio, toda la prédica y la creación legislativa tendió a la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, entendiendo que, por debajo de esa edad, estaba la niñez. La legislación laboral de los menores se refiere, a los que tienen catorce años hasta que cumplen los dieciocho, tiempo de su plena capacidad laboral.

2.1. Definición de menor de edad:

Es la persona que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica reconocida con la mayoría de edad.

En materia laboral, según nuestra ley específica, establece un régimen especial para los menores de edad, basado en motivos físicos y morales. En el Derecho Argentino se prohíbe todo género de trabajos a los menores de doce años, así, como a los mayores de esa edad, comprendidos en la edad escolar, mientras no hayan completado su instrucción obligatoria; pero el Ministerio de menores podrá autorizar el trabajo de estos últimos cuando sea necesario para su subsistencia, la de sus padres, o la de sus hermanos, a condición de que se mantenga la instrucción escolar, de que se trate de trabajos ligeros y no insalubres, de que su duración no exceda de dos horas diarias y de que sumadas esas horas de trabajo a las de asistencia escolar no excedan de siete horas, ni se cumplan en día domingo o feriados.

2.2. Trabajos que realiza el menor de edad:

La crisis económica deriva de una crisis social, la de los niños que trabajan casi siempre para contribuir al sostenimiento económico del hogar cuando lo tienen, o para subsistir. Los menores ocupados en el sector de servicios, trabajan como lustradores de calzado, vendedores de alimentos, periódicos, productos artesanales, también como dependientes o conserjes de los centros comerciales en los mercados, además se dedican a lavar y cuidar vehículos, recolectar basura, como ayudantes de buses, etc. Muchos de ellos trabajan a pesar que ni siquiera saben leer y escribir, pues no han tenido la oportunidad de aprender.

Generalmente la actividad que los menores efectúan en la calle es considerado un trabajo, en tanto que el patrono manifiesta que el menor de edad no trabaja, sino que únicamente ayuda, por lo que incurriría en muchos gastos si le cumple a cabalidad con los derechos laborales irrenunciables que este tiene derecho. Las normas que establece la sociedad, en cierto momento, no permiten que la niñez, en este caso la de escasos recursos, llegue a obtener una mejor oportunidad de vida y tendrá que esclavizarse al trabajo como medio de supervivencia. La situación de la pobreza es alarmante actualmente en todo el país, por lo que no existe ningún futuro para los menores de edad, que en vez de ir a la escuela, se dedican a trabajar, porque solo de esa manera pueden sobrevivir diariamente.

2.3. Derechos mínimos de los menores de edad:

Toda persona que presta sus servicios, sea mayor o menor de edad, tiene derecho a que el patrono le proporcione como mínimo los derechos laborales irrenunciables que estipula el Código de Trabajo de Guatemala. Debe tener un ingreso de salario mínimo mensual; asimismo gozar de un aguinaldo anualmente; un período de vacaciones como mínimo de 15 días, después de haber laborado por un período de un año; asimismo gozar de una bonificación anual.

El patrono debe cumplir con estas obligaciones, pero desde mi punto de vista el

empleador le viola estos derechos al menor de edad, desde el momento que lo contrata con condiciones inferiores, porque la legislación laboral lo obliga a que cumpla con las mismas.

2.4. Protección de los menores de edad:

Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad.

2.5. Precocidad de los menores de edad:

La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente, sobre todo cuando la legislación laboral no existía o era tímida, a la explotación de los niños, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los cinco ó de los siete años. Además, la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores aun gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

2.6. Movilización de los menores de edad:

Lo mismo que en el trabajo de las mujeres, el maquinismo produjo gran demanda de los brazos más débiles, a los que se pagaba menos; pero ya capaces de manejar o de vigilar las máquinas. Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, llevaron, incluso en la despiadada y conservadora Inglaterra de principios del siglo XIX, a dictar medidas restrictivas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas de tejidos y otras.

2.7. Razones del amparo:

García Oviedo, expone así los motivos básicos de la protección del trabajo de los menores: a) fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer

con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos; b) de seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; c) de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación; d) de moralidad, por haber industrias, lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales; e) de cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

2.8. Bases Específicas:

De acuerdo con esas normas, tal protección laboral de los menores se concreta: a) en la prohibición de todo trabajo antes de la edad mínima fijada normalmente en los 14 años; b) en la duración menor de la jornada laboral; c) en la exclusión de las horas extraordinarias, incompatibles con el principio anterior; d) en la prohibición del trabajo nocturno; e) en no permitirles ciertas tareas superiores a sus energías, o que puedan quebrantar su desarrollo; f) en vedarles los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su moral; g) en la exigencia de ciertos certificados escolares y médicos.

2.9. Prohibición de empleo:

Los menores de catorce años no pueden trabajar en ninguna actividad, ni ser contratados al efecto, aunque quien lo haga no persiga fines de lucro. En regímenes anteriores se admitía esa posibilidad como excepción, cuando el trabajo del niño era indispensable para el sostén de la familia y, en determinado tiempo, hasta se admitió dentro de un horario restringido y en tareas llamadas livianas. Ahora, en cambio, la prohibición es prácticamente total. Hay que advertir que, como el propósito educativo general es que el menor complete sus ciclos mínimos, para procurar este objetivo, la ley de contrato de trabajo dispone que tampoco puede ocuparse a menores de más de catorce años si se encuentran comprendidos en edad escolar y no han completado su

instrucción obligatoria. Cabe señalar que los tribunales de trabajo para nada intervienen en estos casos, sino exclusivamente la autoridad administrativa. Ésta podría concederlo, aunque no estuviera cubierta toda la etapa de instrucción escolar obligatoria, cuando el trabajo del menor se considera indispensable para la subsistencia de sí mismo o de su familia directa pero, desde luego, siempre que llene también satisfactoriamente un mínimo de educación exigida y sus tareas le permitan continuar o prolongar aquella instrucción incompleta. (8)

2.10. Régimen de jornada:

Ha sido práctica constante fijar para los menores de edad un régimen laboral en esta materia, que mejore el general establecido para los niños. En relación a su jornada pueden señalarse dos limitaciones sustanciales: una en cuanto al tiempo de trabajo y la otra a la oportunidad de ella. En cuanto a lo primero, el horario de trabajo de los menores es de seis horas diarias, o de treinta y seis semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales. Los menores de edad tienen prohibido el trabajo en horas de la noche, entendido por tal el tiempo que transcurre entre las veinte horas de un día y las seis horas del día siguiente. Se advierte, que la noche comienza antes para los menores, ya que los adultos tienen un régimen que empieza a las veintiuna horas.

2.11. Remuneraciones:

Uno de los abusos más frecuentes respecto de los menores de edad, consiste en pagarles salarios reducidos con relación a los que perciben los adultos, considerándolos una mano de obra barata, con capacidad de rendir en términos parecidos a la tarea cumplida por los mayores de edad. Es que si bien puede justificarse una disminución del salario pagado en el trabajo cumplido de un menor, ello no es admisible cuando se cumplen tareas similares a las

(8) Martínez Vivot, Julio J, **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, pág. 306.

que realizan los trabajadores mayores y en parecidas condiciones laborales. En tal caso, es evidente que se produce una situación discriminatoria, que los lesiona por el solo hecho de la edad. Un elemento importante es respecto al régimen del salario mínimo, donde por ninguna causa un menor de edad puede obtener un salario mensual, fuera del establecido legalmente.

2.12. Accidentes de trabajo:

Desde luego que la prohibición legal de realizar tareas peligrosas, penosas o insalubres excluye, en lo posible, la existencia de un accidente o la posibilidad de adquirir una enfermedad a consecuencia del trabajo. Sin embargo, ello puede ocurrir y sus consecuencias jurídicas o económicas serán distintas según que el evento ocurra en el desempeño de una actividad legalmente permitida o en situación de infracción a las normas pertinentes. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad del menor, si se comprueba que ha sido su causa alguna de las tareas prohibidas realizadas en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho el accidente o la enfermedad, culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario. Si se comprobare que el accidente o enfermedad obedecen al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.

2.13. Derecho del trabajo de las personas menores de edad y mayores de 14 años, constituido legalmente:

El Artículo 31, del Código de Trabajo, Decreto 1441, establece: Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales irrenunciables:

3.1. Salario mínimo:

El tratadista Mario de la Cueva, dice que el salario “Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”. (9).

Colotti y Feito, citados por Guillermo Cabanellas lo definen así: “La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie”. (10).

Guillermo Cabanellas lo define así: “El salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral”. (11).

Es necesario hacer hincapié en que a la palabra salario se le han dado diferentes denominaciones tales como: haber, dietas, sobresueldos, sobre pagos, mensualidad, pago, jornal, etc. Sin embargo Guillermo Cabanellas, al referirse a las diferentes denominaciones nos dice: “Creemos preferible adoptar como vocablo general para lo que percibe el trabajador por su trabajo como la voz salario; reservar el término de jornal para la remuneración que conviene

(9) **Ob. Cit;** pág. 297.

(10) **Ob. Cit;** pág.12.

(11) **Ibid,** pág. 13.

por día y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana o mayores”.(12).

En su significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

Desde el aspecto político social, el salario consiste en la retribución del trabajador, esto es en las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo, constituye el salario la forma de recompensar a una persona la actividad que otra realiza en su provecho; es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza, la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres. (13).

Se puede establecer, que tanto la legislación guatemalteca, como los tratadistas antes mencionados, coinciden en definir el salario como una contraprestación por el trabajo efectuado por el trabajador. También es la retribución en dinero y/o especie que el trabajador o asalariado recibe a cambio de su trabajo subordinado.

3.1.1. Naturaleza jurídica del salario:

Es bastante discutible la naturaleza jurídica del salario, pero es universalmente aceptable su carácter compensatorio, es decir, la retribución directa e inmediata de una labor, es la recompensa de una obra o de un servicio.

El salario que deviene de una obligación patronal tiene el rasgo de una contraprestación que se debe pagar por el derecho de la energía de trabajo recibida. No es una asignación unilateral sino una retribución bilateral por la prestación de un servicio en beneficio ajeno. Las

(12) **Ibid**, pág. 537.

(13) Pérez, Botija, **Salarios, Régimen legal, Tarifas mínimas**, pág. 8.

retribuciones del trabajador han de coincidir en su totalidad con una serie de obras o de servicios, y aunque éstos no se individualicen para los efectos de su pago, constituyen la causa fundamental del salario.

En éste sentido se sostiene que la naturaleza jurídica del salario, es la de una contraprestación con carácter oneroso y conmutativo de las contraprestaciones.

Con base en las consideraciones anteriores, se puede conceptuar el salario mínimo de la siguiente manera: El tratadista Guillermo Cabanellas señala que como salario mínimo, se designa un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados. Asimismo el autor mencionado, señala que para la consolidación de leyes del Trabajo del Brasil, se entiende por salario mínimo: La contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capas de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte. (14).

3.1.2. Salario mínimo vital:

“Es la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones”. (15).

(14) **Ob. Cit;** pág. 21.

(15) Krotoschin, Eduardo, **Tratado práctico del derecho del trabajo**, pág. 236.

3.1.3. Antecedentes del salario mínimo:

Nueva Zelanda fue el primer país, en 1894, en establecer el salario mínimo. Le siguió el Estado Australiano de Victoria en 1896. La metrópoli británica no lo adoptó hasta 1909. En los países hispanoamericanos la primacía corresponde al Perú, en 1916. En la actualidad constituye garantía económica para los trabajadores implantada en casi todas las naciones. Esa expresión legislativa está revelando la necesidad de la medida y los resultados positivos de su aplicación. Como fundamento de la misma se aduce la situación material lamentable en que se desenvuelven muchos sectores laborales cuando no existe límite inferior retributivo y pueden los empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de sus agentes, implantar un salario ínfimo. En el plano mundial, la Convención 26, adoptada en 1928 por la conferencia general de la O.I.T., instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Por aquel proyecto de convención, todo miembro de la O.I.T., que hubiese ratificado tal convenio se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria o en parte de industria; pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos o de otro modo, y donde los salarios sean excepcionalmente bajos.

3.1.4. Definición de salario mínimo:

El Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala, no nos da ninguna definición de salario mínimo, pero establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. El citado artículo en el párrafo segundo, continúa diciendo que dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determine en éste capítulo (del Código de Trabajo), y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esta fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que

haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo.

La ley de Australia Occidental, define el salario mínimo: “Es el salario que permite al obrero, colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal”. (16).

La ley de Australia Meridional define el salario mínimo como el ingreso que permita al trabajador de condiciones medias subvenir a sus necesidades razonables y normales.

3.1.5. Naturaleza jurídica del salario mínimo:

El salario mínimo se ha inspirado o ha tenido su origen en las leyes de Australia y Nueva Zelandia y para examinar su naturaleza, nos remitimos a los conceptos que sobre el mismo, hacen los tratadistas; unos hablan de salario mínimo, otros de salario vital y ésta equivalencia de términos para el mexicano Mario de la Cueva, parece traducir su verdadera naturaleza, ya que el objetivo perseguido por la ley al intervenir en la fijación de los salarios, consiste en asegurar a los trabajadores un determinado nivel de vida. (17).

En Australia y Nueva Zelanda, las leyes establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de todos los conflictos colectivos, y los consejos de salarios cuya función consistía en la fijación periódica de salarios mínimos. Los primeros tenían un campo más amplio, en cambio los segundos se dedicaban más al establecimiento de salarios mínimos en la industria.

En consecuencia el salario mínimo aparece desdoblado en dos aspectos: Uno vital y otro industrial, de ahí que algunos legisladores hablan de salario mínimo vital e industrial.

(16) **Ob. Cit;** pág. 663.

(17) **Ibid,** pág. 667.

El salario mínimo industrial viene a ser aquél que además de cubrir el mínimo vital, se fija de acuerdo a la capacidad económica de la industria.

Debemos aclarar, que se trata de conceptos distintos, pero ambos con un común denominador, el mínimo vital, la distinción obedece únicamente en atención a la situación económica de una industria, es decir, que a una de mayor capacidad económica, corresponderá un mayor salario y por consiguiente uno menor a otra económicamente más baja.

La fijación de salarios mínimos por ley o la convención colectiva responde a la necesidad de proteger al trabajador dependiente que por regla general sufre una situación económica precaria y tiene por objeto asegurarle una cierta mínima para su existencia.

El salario mínimo es una respuesta a la explotación del hombre por el hombre y su naturaleza está plenamente justificada por las diversas doctrinas y escuelas que defienden la necesidad de su implantación frente a las concepciones negativas de sus impugnadores, como lo fueron: El individualismo y el liberalismo, que manifestaban que el salario está sujeto a la ley de la oferta y la demanda y siendo esta una ley natural que no depende de la voluntad del hombre ni de la acción del estado, resulta inútil y contrario a los principios científicos de la economía, intervenir en su fijación, aducían también que las regulaciones económicas era asunto que competía a los particulares.

3.1.6. Fines fundamentales del salario mínimo:

El salario mínimo se encamina a las siguientes finalidades:

- Asegurar las necesidades propiamente vitales.
- La educación y alimentación de los hijos.

- Proporcionar a la familia del trabajador, los placeres honestos a que tiene derecho.

Estas tres finalidades se pueden concretar a dos: Un fin económico, que es el de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia a través de mejores remuneraciones que contribuyan a la adquisición de mínimos satisfactores para sub-venir a sus necesidades; y otro del orden social, que le permita una existencia digna y humana en la que pueda vivir en paz con la sociedad a la que pertenece.

3.1.7. Inconvenientes del salario mínimo:

La doctrina se muestra muy dividida en cuanto a la conveniencia de establecer mínimos salariales obligatorios. Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos cabe resumirlos así: a) debe regir la ley de la oferta y la demanda y, por tanto, establecerse los salarios sin intervención alguna del legislador; b) el salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación rendimiento- producción; c) ataca a la producción en la empresa desde el momento en que se asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cuál es su productividad; d) el salario mínimo se convierte bien pronto en salario máximo e igualdad a todos los trabajadores en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual; e) no contempla las necesidades del trabajador, porque éstas varían con mucha mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo; f) se provoca un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación; g) si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto y si por el contrario, es superior a lo normal, la aplicación del mismo provocará la ruina del empresario; h) señala una intervención del Estado que se orienta muchas veces hacia el salario político y desvirtúa, en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento. (18)

(18) Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit;** pág. 22.

3.1.8. Ventajas del salario mínimo:

Frente a los expresados inconvenientes, se aducen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo: a) aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, y el poder adquisitivo de los mismos, con los cual resultan beneficiados, en definitiva, los propios empresarios; b) un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y, como consecuencia, una amplia situación de inestabilidad; c) pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a éstos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos, a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínima; d) protege el núcleo familiar y a la sociedad toda, y evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente; e) se justifica, además, por el intervencionismo estatal, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa. (19).

3.1.9. Determinación:

El salario mínimo que debe disfrutar el trabajador será el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades morales de la vida de tal agente, su educación y sus placeres honestos, como jefe de familia. Como elementos para la fijación de la retribución mínima, de la cual no cabe descender, se toman en cuenta: a) el género de trabajo o industria; b) el grado de especialización; c) la rentabilidad de la empresa; d) la localidad o zona en que se encuentre; e) el costo de la vida. Como circunstancias personales: a) edad y sexo del trabajador; b) categoría en el oficio; c) servicios realizados; d) años de antigüedad en la profesión y e) años en la empresa. (20).

(19) **Ibid.**

(20) **Ibid.**

3.2. Vacaciones:

Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable desde unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacación; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas. (21).

Vacaciones: Temporada, desde algunos días a varios en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones. A la necesidad de la recuperación de las energías en las dedicadas tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante; y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, se han unido en esa práctica convertida luego en derecho.

Montenegro Baca las define que son el derecho del trabajador a suspender la prestación de servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

Sintetizando las diversas ideas vertidas sobre el tema, consideramos por vacaciones el derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado que los dispensa de su obligación de prestar su servicio personal, cada año, sin pérdida de la remuneración, por los períodos y bajo las

(21) **Ibid**, pág. 622.

condiciones que fija la legislación, fundado en razones de índole familiar, cultural y sociales, dadas en protección de la personalidad del dependiente y para facilitar su desarrollo integral.

El descanso anual atribuido, como su propio nombre indica, debe ser abonado por el patrono, ya que a la finalidad de que el trabajador reponga sus energías físicas, a la par que pueda disfrutar de cierto esparcimiento, se suma el que no deba trabajar durante el descanso en otra empresa para procurarse así mientras tanto el sustento. El descanso anual debe ser continuado, por que de fraccionarse pierde su sentido y eficacia.

Durante las vacaciones, el trabajador para no desnaturalizarlas no ha de entregarse a ninguna otra actividad retribuida; porque aquellas no son sino un descanso que se otorga al trabajador con goce de sueldo, por lo cual ni legal, ni moralmente, puede realizar trabajos retribuidos con otro patrono.

Las vacaciones deben contarse por días hábiles y descontarse los feriados o días festivos; ya que de incluir éstos; habría trabajadores más beneficiados que otros. Sin embargo en esta materia todavía se cometen muchas injusticias por casa o empresas que les imponen a los trabajadores las vacaciones en períodos donde se acumulan dos o tres domingos y otras festividades.

La sustitución de las vacaciones no tomadas por el salario correspondiente es un acto de injusticia. Cuando el trabajador dejare de prestar sus servicios, antes de haber disfrutado del período anual retribuido, percibirá la parte proporcional que le corresponde.

Se puede observar que la idea del derecho de vacaciones para los trabajadores, ha sido el de proporcionar a los empleados un justo y merecido descanso para que éstos repongan las energías gastadas en sus tareas intelectuales o materiales llevadas a cabo durante un año, ya que los descansos que forman también parte de los derechos del trabajador, como el séptimo día, luego de una semana continua de labores no son suficientes como para poder proporcionar a la

clase trabajadora el merecido descanso físico y mental que contribuya al beneficio de su salud.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 inciso i), establece que el trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo que haya cesado la relación del trabajo.

3.2.1. Fundamento:

En el aspecto físico, el descanso responde a un imperativo fisiológico; ya que para el ser humano es necesario interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer las energías consumidas en un trabajo anterior; en el orden cultural y del esparcimiento, la cesación periódica en el trabajo permite al trabajador el empleo de su inteligencia o el de sus sentimientos en obras recreativas o educadoras; en el aspecto familiar, el reposo periódico hace que el trabajador, al estar más tiempo junto a los suyos, pueda cuidar de quienes de él dependen, y contribuir y darle mayor realce a la vida hogareña. Las pausas e interrupciones en el trabajo diario, la suspensión de éste durante determinado lapso de jornada a jornada, el descanso semanal, e incluso los feriados, permiten que el trabajador reponga sus energías; pero las vacaciones, que prolongan el reposo durante un período más largo, hacen que puedan eliminarse totalmente los residuos acumulados de fatiga en el curso del año, dan al trabajador una completa renovación y le consideran alcanzar el disfrute de ciertas comodidades que la vida moderna otorga, con su turismo económico, que torna asequibles a todos las ventajas de la actual civilización. (22).

(22) **Ibid.**

3.2.2. Enfoque específico:

Las vacaciones anuales pagadas, aun constituyendo también descanso físico o intelectual, son distintas del día que en cada semana de trabajo se dedica a la holganza, con el objeto de que el trabajador reponga sus fuerzas más imprescindibles. Hay dos clases de descanso: el semanal, que generalmente coincide con el domingo, y otro anual, que se concede una vez por plazo que varía desde una semana hasta un mes (hábil o corrido), según las legislaciones, y de acuerdo generalmente con la antigüedad del trabajador en la empresa. (23).

3.2.3. Precedentes:

En tanto que el descanso dominical cuenta con remotos antecedentes, sobre todo por razones de orden religioso, las vacaciones anuales pagadas constituyen una conquista muy reciente de la clase trabajadora. Si bien en los estatutos de las corporaciones de oficios, además del descanso dominical y el del sábado por la tarde, se establecían otras numerosas festividades, no puede afirmarse que constituyan verdaderas vacaciones. Lo ocurrido, es que, en el presente, el número de días de fiesta ha disminuido; en cambio se conceden vacaciones, en cierto modo equivalentes a la reunión de todas aquellas fiestas en determinado lapso; lo cual permite al trabajador disfrutar de un descanso más continuado. Aunque existe un precedente inglés de 1872, de vacaciones remuneradas en la industria, hasta muy entrado el siglo XX no se reconoce con amplitud legal esta aspiración. Brasil, primer país americano en tal aspecto, no legisló sobre la materia hasta 1920; pero en la actualidad es ya principio laboral admitido incluso en las diversas Constituciones posteriores a esa fecha. (24).

(23) **Ibid.**

(24) **Ibid.**

1.0.0. Naturaleza jurídica:

Cesarino Juniors expresa que la naturaleza jurídica de las vacaciones remuneradas es doble: a) para el patrono es la de una obligación de hacer y de dar: de hacer, consistiendo el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley; y de dar, pagándole el salario equivalente; b) para el empleado es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del patrono, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de las vacaciones. Es lógico que, de esta obligación, surja para el patrono un derecho, que es el exigir su cumplimiento. (25).

Existen diversas teorías que han tratado de establecer la naturaleza jurídica de la prestación de vacaciones, las cuales son:

I) **Carácter premial:** Esta teoría establece que las vacaciones nacieron como una liberalidad de las empresas tendientes a premiar a sus trabajadores, después de un año de trabajo, de ahí sus orígenes de premio a quienes mejor cumplan con sus tareas. Los fundamentos de las vacaciones hacen que sea obligatorio su otorgamiento a todos los trabajadores que cumplan determinadas condiciones legales.

II) **Carácter salarial:** Posteriormente se ponderó el aspecto remunerativo del instituto, como uno de los tantos derechos de los trabajadores a licencias de diversa índole (accidentes y enfermedades, maternidad, matrimonio, etc.), que se conceden por disposición legal con goce de salario.

III) **Carácter asistencial:** Predomina en la actualidad la doctrina que considera que la naturaleza jurídica de las vacaciones está dada por su carácter asistencial. De donde se

(25) **Ibid**, pág. 623.

deduce que el importe recibido por el trabajador en concepto de vacaciones no reviste el carácter remuneratorio del salario sino más bien el de una contribución asistencial.

2.0.0. Elementos necesarios para el goce de vacaciones:

Cuando hablamos del derecho de vacaciones, como parte de los derechos irrenunciables del trabajador, nos encontramos con los presupuestos necesarios que debe reunir un trabajador para obtener el derecho a gozar de dicho período de descanso remunerado, los cuales según el Doctor Rodolfo Napoli son específicamente dos: uno de éstos que el trabajador tenga como mínimo un año de prestar sus servicios a un mismo patrono, y dos el de que durante ese año de labores haya trabajado un mínimo de días, el cual es fijado por la legislación de cada país.(26).

Al analizar el párrafo anterior del tratadista Napoli, al compararlos con nuestra legislación vigente vemos que el Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto 1441, establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, así también el Artículo 131 del mismo cuerpo legal expone que para que el trabajador tenga derecho de vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año.

Podemos establecer que el Artículo 130 del Código de Trabajo, le impone a un trabajador la determinante de haber cumplido con un año de servicios continuos al servicio de un patrono, para poder disfrutar de la prestación de vacaciones y para que ésta cumpla con su cometido y con el espíritu para el cual fue creada por el legislador.

(26) **Derecho del trabajo y seguridad social**, pág. 184.

También merece comentario el contenido del Artículo 131 del mismo cuerpo legal, que legisla el derecho de vacaciones para los trabajadores, que aunque su jornada de trabajo no le obligue a prestar sus servicios todas las horas ordinarias normadas en la ley o a efectuar sus quehaceres en forma continua, pero le impone como condición para disfrutar de este derecho, un mínimo de 150 días laborados en el año, pues sería injusto que un trabajador que labora 150 días o más al año, por las necesidades del servicio que presta, no disfrutara de su derecho vacacional, pero también es tan igual de injusto que un trabajador que haya prestado sus servicios al año a un mismo empleador por menos de 150 días tenga derecho a la prestación de vacaciones, pues el desgaste físico y mental que ha sufrido en un año no logra ameritar un descanso remunerado para que éste recobre la energía no desgastada en su totalidad y así también se estaría desvirtuando la naturaleza de este derecho vacacional.

3.2.6. Características:

Cuando hablamos de los caracteres de la prestación laboral de vacaciones, tendremos que decir que una de las más importantes es que viene a constituir para el trabajador un descanso remunerado por la parte empleadora, para que el empleado pueda gozar sin detrimento en su economía particular.

3.2.7. Período de duración de las vacaciones:

El Código de Trabajo, en el Artículo 130 establece que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

3.2.8. Época para otorgar el período de vacaciones:

El Artículo 132 del Código de Trabajo indica: El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio

continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que ésta disfrutando de sus vacaciones. Como vemos se obliga al patrono a otorgar las vacaciones dentro de los sesenta días siguientes al trabajador, después de haber cumplido un año de labores y también el trabajador debe tomarlas cuando el empleador las determine. Es fácil deducir que el cumplimiento de esta norma legal será más sencillo para las empresas que cuentan con poco personal y aún más complicado para aquellas empresas que cuentan con un número mayor de trabajadores y se complica el cumplimiento de este precepto legal cuando la empresa ha contratado a un grupo de trabajadores casi en un mismo tiempo, o dicho en otras palabras que varios empleados al servicio de una misma empresa hayan principiado sus relaciones de trabajo en una fecha común que si a esto sumamos que se trata de trabajadores calificados que haga dificultosa su substitución, el cumplimiento de este artículo citado le representa mayores problemas al empleador que tendrá que lograr cumplirlo sin afectar el normal desarrollo de la empresa.

3.2.9. Protección a prestaciones laborales en el período vacacional:

El período vacacional, disfrutado por el trabajador, no significa una interrupción de la relación laboral, sino solamente una suspensión individual parcial de la misma y por ende los derechos del trabajador que se encuentre disfrutando de este período se mantienen vigentes, como si estuviera prestando sus servicios al patrono. Es entendido que durante el período vacacional el empleado mantiene su derecho a todas las prestaciones que pudieran corresponderle compatible con este beneficio.

3.2.10. Faltas o inasistencia al trabajo:

El Artículo 135 del Código de Trabajo establece: Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador. Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono

descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Observamos entonces que las faltas injustificadas no deben descontarse del período de vacaciones salvo que se hayan pagado al trabajador, suponiéndose que esto afecta a aquél trabajador que tiene su salario estipulado por día o por hora, ya que en el caso del empleado cuyo salario es quincenal o mensual, el patrono no puede descontar de las vacaciones, aún cuando haya pagado los días en que el trabajador faltó, más que una cantidad de días que equivalga a la tercera parte del período vacaciones, protegiendo aquí la ley al trabajador, evitando que pudiera perder totalmente su derecho vacacional, pues por otra parte el patrono cuenta con los medios necesarios e indispensables para evitar que el trabajador falte injustificadamente a sus labores en forma constante, y el haberlo permitido no es imputable, mas que a él mismo, ya que puede hacer uso de la reconvencción y sanción al trabajador enumeradas en la ley taxativamente, salvo cuando se hallan disfrutando días de descanso a cuenta de vacaciones.

3.2.11. Interrupción de las vacaciones:

El Artículo 136 del Código de Trabajo dice: Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Esta norma legal trata de que el espíritu de la prestación laboral de vacaciones no se pierda, ya que si se permitieran varias interrupciones de esta prestación laboral el trabajador ya no podría disfrutar de un verdadero descanso para la recuperación de sus energías gastadas en un año de labores, y solo se permite dividirlos en dos períodos, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

3.2.12. Prueba:

La demostración de que las vacaciones han sido otorgadas, o no, corresponde al empresario; pues concederlas constituye obligación a su cargo.

3.3. Aguinaldo:

Manuel Ossorio, dice que antiguamente se definía como la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo, modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. (27)

El Artículo 102, inciso j) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

El Artículo uno del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.

3.3.1. Forma de pago:

El aguinaldo debe pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

(27) **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales**, pàg. 46.

Es entonces lógico que las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbre o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.

3.3.2. No acumulable:

El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación del contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado, a menos que el patrono se niegue a pagar.

3.3.3. Ventajas:

Una de las ventajas que existe en el aguinaldo es que un trabajador que por cualquier circunstancia haya percibido o perciba un aguinaldo en efectivo superior al establecido legalmente, tiene derecho a continuar disfrutándolo conforme el mayor monto percibido, por la figura de derecho adquirido o conquista laboral.

Una ventaja que tiene el trabajador de campo y aquel cuyo contrato no exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, para tener derecho al aguinaldo, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato.

3.3.4. Prueba:

El Artículo siete del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala establece: Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha

sido pagado. Por lo que se deduce que la parte laboral que debe comprobar el pago de esta prestación, corresponde exclusivamente al patrono.

3.4 Bonificación anual (bono 14):

El Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo uno preceptúa: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de esta prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

La bonificación anual deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo anual regulado legalmente.

CAPÍTULO IV

4. Inspección General de Trabajo:

4.1. Definición:

La Inspección general de trabajo es una institución pública, la cual por medio de sus agentes o inspectores de trabajo, vela por que tanto trabajadores y patronos cumplan con las leyes y demás disposiciones laborales. Ejerce también una función conciliatoria, la que tiene como finalidad resolver los diversos conflictos de trabajo, colectivos ó individuales, que se susciten con ocasión del trabajo.

Al decir que es una institución pública, se refiere a que es aquel organismo administrativo, por medio del cual el Estado ejerce la fiscalización de cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma. Algunos autores por ello le denominan policía de trabajo. (28).

También se ha considerado como un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social, es decir, que a la inspección general de trabajo, se le está confiriendo además del ejercicio de fiscalización, la capacidad de promover el mejoramiento de las leyes y de los reglamentos laborales, con el objeto de que su labor de vigilancia sea efectiva y siempre buscando el bien común tanto para las partes laborales, como para la sociedad en general. (29).

(28) Ossorio, Manuel, **Ob. Cit;** pág. 388.

(29) Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit;** pág. 749.

El Artículo 278 del Código de Trabajo establece que la inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

4.2. Atribuciones:

Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, 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 traslado de los centros de trabajo, verificando si se esta 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 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 constancias de pago, para verificar si se esta cumpliendo con las disposiciones legales.

4.3. Funciones:

La inspección general de trabajo ejerce las siguientes funciones:

- Función del cumplimiento de la legislación basada principalmente en el control. El control se basa esencialmente en las visitas a los establecimientos sometidos a la inspección y tiene como objeto, garantizar el cumplimiento de la legislación. Este control no debe orientarse hacia la represión sistemática, su objetivo no es hallar faltas a la ley, sino hacer aplicar ésta. Sin embargo, es esencial que el inspector de trabajo pueda recurrir, llegando el caso, a medios represivos levantando un acta; en Guatemala, cuando hay incumplimiento a las leyes laborales se previene a la empresa por intermedio del que comparece en representación de la misma, que tiene que ser, un representante del empleador, al cumplimiento de dichas normas; si la empresa no cumple se inicia un juicio punitivo, de faltas o disciplinario, ante los tribunales de trabajo y previsión social, para que los mismos una vez tramitado el juicio, se le imponga al infractor las multas correspondientes.

- Función de información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores. Esta función tiene como objetivo preciso indicar la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.

- Función de información a las autoridades competentes. Esta función está encargada de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

- Función de conciliación laboral entre empleadores y trabajadores. Cabe señalar que muchos de los casos que tiene que ver con el inspector son de conciliación, o sea de que las

partes traten de llegar a una solución del problema y esto se extienda desde casos individuales hasta colectivos.

4.4. Necesidad de la existencia de la inspección general de trabajo:

Se ha aceptado la necesidad de la existencia de la inspección general de trabajo, debido a que si se ha reconocido la posición intervencionista del Estado, como natural consecuencia, ya que no basta con dictar leyes que protejan al trabajador, el material humano de la producción, puesto que su infracción u olvido es tan factible, se impone que se organice la institución encargada de comprobar ese cumplimiento y con fundamento para imponerlo coactivamente, mediante las sanciones pertinentes.

4.5. Inspector de trabajo:

En sentido estricto, es aquella persona que reconoce, vigila y examina alguna cosa. En sentido laboral, es aquel servidor público que pertenece a la inspección general de trabajo y que desarrolla la labor de velar, porque tanto empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las leyes y demás disposiciones laborales, ejerciendo un control efectivo sobre los actos de dichas personas, con las facultades necesarias para visitar los lugares de trabajo, examinar libros, condiciones higiénicas y de seguridad del personal y para hacer constar en las actas respectivas que suscriba, las faltas que encontrare, a dichas disposiciones legales, denunciándolas ante los tribunales de justicia correspondiente. Es decir, que el inspector de trabajo es el agente a quien la inspección de trabajo encarga el ejercicio de la función de control. La función principal del inspector de trabajo es velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales, con las facultades necesarias para promover la aplicación de las sanciones correspondientes en contra de los infractores de dichas disposiciones, en el caso de que encontrare violaciones a las mismas.

Existen dos clases de inspectores: a) de visitaduría y b) de conciliación. Los inspectores

de visitaduría, son aquellos que deben constituirse en los lugares de trabajo, a cualquier hora, sea de día o de noche, dependiendo siempre de la jornada de trabajo que se utilice en el establecimiento que se visita para la ejecución de las labores, con el objeto de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes, convenios colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social y demás disposiciones laborales; para que estos inspectores puedan desarrollar su actividad deben acreditar previa y debidamente su identidad. Los inspectores de conciliación desempeñarán su actividad exclusivamente conciliadora.

1.0. Faltas y sanciones laborales:

El Artículo 269 del Código de Trabajo, Decreto 1441, establece que 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 dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento legal que establece este código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la inspección general de trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

El Artículo 426 del mismo cuerpo legal preceptúa que para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social, así como para el de las demás prestaciones, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de

veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenado, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercer día de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

El Artículo 281, inciso L) del Código de Trabajo establece: Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo 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 dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativamente establecida en este código. En los casos que no amerite prevención, harán la denuncia de inmediato; sin

embargo el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la más baja, a criterio de la inspección general de trabajo.

El Artículo 271, inciso c), del Código de Trabajo establece: 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. El inciso d) preceptúa que la imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales. Por otro lado el inciso e) establece: 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 su cumplimiento.

El Artículo 272 inciso a) del Decreto 1441, preceptúa: Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

2.0. Incumplimiento de la inspección general de trabajo:

En la práctica cotidiana se puede establecer que la inspección general de trabajo, por medio de los inspectores de trabajo no cumple con sus funciones, principalmente la de velar porque se cumplan los derechos laborales irrenunciables que tiene un trabajador menor de edad y mayor de 14 años, como el de gozar de un salario mínimo, un período de vacaciones, aguinaldo y bonificación anual (bono 14), porque cada inspector de trabajo no organiza de manera adecuada su trabajo y por ende no mantiene un control sobre la parte empleadora para que cumplan con estas obligaciones. De lo anterior se deduce que el trabajador sigue siendo la parte más frágil de

la relación laboral, porque no tiene ningún respaldo de los inspectores de trabajo, para que el patrono de manera voluntaria les otorgue sus derechos laborales irrenunciables.

4.8. Mecanismos de control que ejerce la inspección general de trabajo y previsión social en los centros de trabajo:

Haciendo una profunda investigación para establecer si la inspección general de trabajo y previsión social por medio de los inspectores de trabajo realizan algún mecanismo o estrategia para velar que los patronos cumplan con brindarles los derechos laborales a los trabajadores, en especial a los menores de edad; basándome en la investigación de campo que realice, pude constatar que no realizan ninguna visita a los centros de trabajo de manera voluntaria, a excepción de cuando se ha denunciado algún hecho ilícito en materia laboral de alguna empresa, establecimiento o sociedad. En la vida diaria como lo mencione anteriormente, el inspector de trabajo no vela en ningún momento porque la clase empleadora cumpla con sus obligaciones y consecuentemente la parte empleada se siente desprotegida, porque si en algún momento denuncian cosa anómalas en las instituciones respectivas, el patrono opta por despedir a este empleado y por la extrema pobreza que vive nuestro país y la dificultad que existe actualmente de conseguir una fuente de ingreso, no se expresan, por lo que sostengo que el patrono viola los derechos laborales irrenunciables, desde el momento que contrata al trabajador en condiciones inferiores, a las establecidas en la ley respectiva.

CAPÍTULO V

5. Violación de los derechos laborales irrenunciables que tienen los trabajadores menores de edad y mayores de 14 años, del mercado del Puerto de Santo Tomas de Castilla, del municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal:

Los derechos laborales irrenunciables que tiene un empleado menor de edad y mayor de 14 años, son derechos inevitables con los cuales el empleador debe cumplir, cabe señalar que los patronos del mercado del Puerto de Santo Tomas de Castilla, del municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, no cumplen con los mismos y con ello están violando los derechos contenidos en el Código de Trabajo vigente. Por otro lado los inspectores de trabajo de este municipio, no tienen un control sobre la parte empleadora, para que estos cumplan con proporcionar los mencionados derechos. Todo trabajador que se encuentra en este rango de edad debe velar por si mismo para que se le cumplan sus derechos y no tiene ningún respaldo de los inspectores de trabajo. Estos trabajadores son explotados cada día por la parte empleadora, exigiéndoles trabajos que no están acorde a la edad que ellos tienen y por si esto fuera poco, no les pagan un salario mínimo, no gozan de un período de vacaciones, aguinaldo y bono 14. La causa principal que provoca la violación de los derechos laborales irrenunciables, es que no existe un control por parte de los inspectores de trabajo y el efecto legal consiste en que el patrono viola a menudo los derechos que el código de trabajo le proporciona al trabajador menor de edad y mayor de 14 años y consecuentemente la parte empleada se convierte en el elemento frágil de la relación laboral. Además el menor de edad y mayor de 14 años sufre a menudo de una explotación laboral.

5.1. Encuesta realizada a patronos y empleados menores de edad y mayores de 14 años, del mercado del Puerto de Santo Tomas de Castilla, del municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal:

Para completar el presente trabajo de investigación se elaboró una boleta de encuesta a los patronos y trabajadores menores de edad y mayores de 14 años, que consta de 12 y nueve preguntas respectivamente.

Los entrevistados fueron 20 personas por cada parte laboral (patrono - trabajador), cantidad suficiente para establecer puntos concluyentes en virtud que se recoge el criterio de algunas de las personas que intervienen en la actividad laboral de este lugar, para lograr el grado en que se coerciona al trabajador menor de edad y mayor de 14 años.

Con el fin de obtener resultados objetivos, se explicó adecuadamente a cada parte laboral con respecto a cada pregunta realizada.

Al concluir la investigación de campo y dar cuenta que al trabajador menor de edad y mayor de 14 años, del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, se le violan los derechos laborales irrenunciables, proponga que los Inspectores de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de este municipio, realicen una visita anualmente a cada patrono para velar que ellos cumplan con estas obligaciones, asimismo tener una platica con los trabajadores e indicarles que ellos pueden hacer uso de su derecho de acción, acudiendo a las instituciones respectivas a manifestar su inconformidad laboral; también se den charlas por radio en todo lo que respecta a lo laboral.

5.2. Artículos que se encuentran en el reglamento para operación y administración del servicio del mercado municipal del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, según Acuerdo 002-88, con fecha 15 de enero de 1988.

Disposiciones Generales:

Artículo 1: La municipalidad de Puerto Barrios, departamento de Izabal, es propietaria del terreno, edificio e instalaciones del mercado municipal y de todas las ampliaciones y mejoras que se hagan en el futuro.

Artículo 2: La municipalidad administrará el servicio del mercado municipal aplicando el presente reglamento, que los comerciantes y consumidores, funcionarios y trabajadores municipales quedan obligados a observar y cumplir.

Artículo 3: El alcalde y el administrador quedan encargados de velar porque el servicio funcione eficientemente y aplicaran el reglamento sin distinciones de ninguna naturaleza. La concurrencia de vendedores y compradores será bajo el régimen de libre competencia y para la transacción de artículos varios.

Artículo 4: En la concesión de locales, se dará preferencia a personas que hubieren tenido local o puestos anteriormente y que sean vecinos del municipio y no posean otro negocio similar en la zona urbana del mismo. En ningún caso se concederá a ninguna persona individual o jurídica el uso de locales o demás instalaciones en forma gratuita.

Artículo 5: La adjudicación de locales estará a cargo del alcalde.

Artículo 6: No se aceptará las instalaciones de negocios sobre las calles adyacentes o las banquetas exteriores del mercado. La policía municipal quedará encargada de hacer cumplir esta

disposición.

Artículo 7: Las ventas ambulantes en el mercado, solo serán permitidas en casos especiales, como la celebración de fiestas religiosas, previa cancelación de la licencia respectiva.

Artículo 8: Cualquier construcción o mejora que se desee efectuar a los locales objeto de arrendamiento, deberá concederse autorización expresa de la municipalidad.

Artículo 15: Clases de arrendamientos: Los arrendamientos pueden clasificarse en permanentes y ocasionales. a) Permanentes: Son los que ocupan locales específicamente contruidos para tiendas, carnicerías, marranerías u otros; así los que ocupan puestos fijos dentro del piso de plazo cubierto; b) Ocasionales: Los que ocupan los lugares destinados a piso de plaza descubierta, llamado simplemente piso de plaza.

Artículo 16: El procedimiento que deberán seguir los arrendatarios permanentes para obtener la concesión de locales o puestos fijos será el siguiente: a) Presentar al alcalde municipal una solicitud en el papel sellado de ley, indicando nombre, domicilio, lugar para recibir notificaciones, local solicitado y clase de negocio. Adjuntar cédula de vecindad y una fotografía reciente tamaño cédula y b) Suscribir un contrato de arrendamiento por el término de un año en las condiciones que la municipalidad exija. Dicho contrato deberá renovarse anualmente.

Artículo 25: Se establecen las siguientes tasas para el servicio del mercado: a) Locales para almacenes ó misceláneas, noventa quetzales (Q.90.00) mensuales; b) Tiendas y/o depósitos de granos, setenta y cinco quetzales (Q.75.00) mensuales; c) Cocinas, comedores o refresquerías, sesenta quetzales (Q.60.00) mensuales; d) Carnicerías o marranerías, ochenta quetzales (Q.80.00) mensuales; e) Planchas en el interior, cada una cincuenta centavos (Q.0.50) diariamente y f) Piso de plaza, cada metro cuadrado, veinticinco centavos (Q.0.25) diariamente.

Artículo 30: El alcalde, por intermedio de la policía municipal, deberá periódicamente la inspección y funcionamiento del mercado para velar que se este cumpliendo con este reglamento.

Artículo 31. La municipalidad, señalará los días en que deberá permanecer cerrado el mercado, pero únicamente por motivos que lo acrediten.

Artículo 36: Queda prohibido realizar en el interior del mercado reuniones de carácter político o religioso, que tiendan a alterar el orden dentro del mismo.

Artículo 39: Cualquier caso no contemplado en este reglamento será resuelto por el alcalde, pudiendo solicitar asesoría al Instituto de Fomento Municipal, si lo considera pertinente.

El mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, empezó a funcionar aproximadamente en el año de 1988 y se encuentra ubicado en la entrada a la colonia San Agustín, a su alrededor se encuentran varias colonias, entre las que podemos mencionar: Banvi I, Banvi II, 15 de abril, Maria Luisa I y II, coviempport, barrio el pueblito, el manantial, quebrada seca, san Andrés, las colinas, etc. Los comerciantes se dedican a la venta de granos básicos en general, como también a la venta de carne de res y marrano. Se puede observar que a las seis de la mañana cada persona empieza a ofrecer sus productos y siendo las 16 horas cierran sus negocios.

CONCLUSIONES

1. El patrono viola los derechos laborales irrenunciables que un empleado menor de edad y mayor de 14 años deba tener, porque no existe un control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no cumple con su función principal, como velar por que se cumplan con las obligaciones laborales por parte del empleador.
3. La mayoría de trabajadores menores de edad y mayores de 14 años, no reclaman sus derechos porque tienen miedo a ser despedidos y, porque no tienen respaldo de los inspectores de trabajo.
4. La inestabilidad laboral de los menores de edad, en el mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, es latente e inevitable, ya que el trabajador labora temporalmente, debido a que no existen fuentes permanentes de trabajo
5. Todos los trabajadores menores de edad, se emplean por necesidad, ya que no cuentan con los recursos económicos suficientes para subsistir.
6. Las instituciones encargadas de dar a conocer los derechos laborales irrenunciables a los trabajadores, no cumplen con la función de publicidad.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, por medio de los inspectores de trabajo, realice visitas periódicas a todo empleador, del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, para velar que éstos cumplan con brindar al trabajador menor de edad y mayor de 14 años, los derechos laborales irrenunciables.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, le asegure al trabajador menor de edad y mayor de 14 años, el respaldo legal necesario, para que puedan reclamar sus derechos.
3. Todo trabajador menor de edad y mayor de 14 años, pueda gozar de los derechos laborales irrenunciables, obligando a los patronos a que se los proporcionen, por medio de la autoridad respectiva.
4. En el mejor de los casos, la municipalidad de Puerto Barrios, departamento de Izabal, de acuerdo con la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, realice seminarios a fin de instruir y hacer conciencia en los patronos para que el trato hacia el trabajador menor de edad y mayor de 14 años sea más humano y adecuado.
5. A través de la descentralización, la Inspección de Trabajo ejerza más control en centros de trabajo especialmente en el municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal.
6. Las sanciones que se imponen a los empleadores, tengan más coerción para que sean respetadas y revisar ese capítulo en el Código de Trabajo.
7. Se haga un análisis legal al Código de Trabajo protegiendo a través de la ley en mejor forma los derechos del trabajador menor de edad y mayor de 14 años.

ANEXO

BOLETA DE ENCUESTA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Trabajo de tesis: “ Violación de los derechos laborales irrenunciables, que tiene el trabajador menor de edad y mayor de 14 años”.

Trabajo previo para sustentar el Examen General Público de Tesis, para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

INSTRUCCIONES:

Ésta encuesta está dirigida a patronos del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, que tienen bajo su cargo empleados menores de edad y mayores de 14 años, con el propósito de establecer si estos trabajadores gozan de los derechos laborales irrenunciables que el código laboral les otorga; asimismo conocer cuál es la causa principal de violación de éstos derechos.

Por favor marque con una (X) en la casilla correspondiente.

1. ¿Conoce usted como patrono cuales son los derechos laborales irrenunciables de los cuales el trabajador menor de edad y mayor de 14 años debe gozar?

SI_____

NO_____

2. ¿Cumple usted con proporcionarle los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

SI_____

NO_____

3. ¿Firmó el trabajador contrato escrito de trabajo?

SI_____

NO_____

4. ¿Le ha dado algún tipo de información al empleado menor de edad y mayor de 14 años sobre los derechos laborales irrenunciables?

SI_____

NO_____

5. ¿Que medidas toma cuando un trabajador menor de edad y mayor de 14 años defiende o reclama sus derechos laborales irrenunciables?

DESPIDO _____

INDEMNIZA _____

ESCUCHA _____

6. ¿Cumple usted como patrono con proporcionarle el salario mínimo vigente al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

SI_____

NO_____

7. ¿Cumple usted con proporcionarle un período de vacaciones anualmente, de 15 días como mínimo, al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

SI_____

NO_____

8. ¿Le proporciona usted al trabajador el derecho de aguinaldo anualmente?

SI_____

NO_____

9. ¿Cumple usted con brindarle al trabajador la bonificación anual?

SI_____

NO_____

10. ¿Cuando usted no cumple con proporcionarle los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años, recibe alguna multa por parte de la Inspección General de Trabajo?

SI_____

NO_____

11. ¿Ha recibido alguna vez visita de un inspector de trabajo para velar que usted este cumpliendo con proporcionarle los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

SI_____

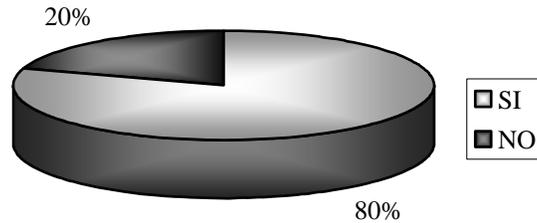
NO_____

12. ¿Cada cuanto tiempo recibe visita del inspector de trabajo?

NUNCA _____ UNA VEZ AL AÑO _____ DOS VECES AL AÑO _____

GRÁFICA No. 1

1. ¿Conoce usted como patrono cuales son los derechos laborales irrenunciables de los cuales el trabajador menor de edad y mayor de 14 años debe gozar?

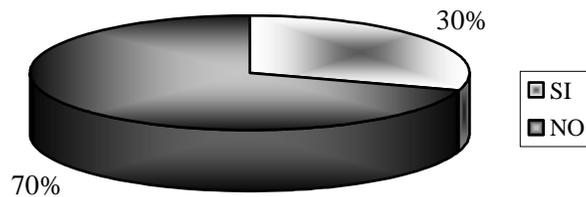


INTERPRETACIÓN

Con los datos tabulados de la encuesta realizada, se pudo observar que un 80% de patronos contestaron que SI conocen los derechos laborales irrenunciables que el trabajador menor de edad y mayor de 14 años debe gozar y un 20% NO los conocen.

GRÁFICA No. 2

2. ¿Cumple usted con proporcionarle los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

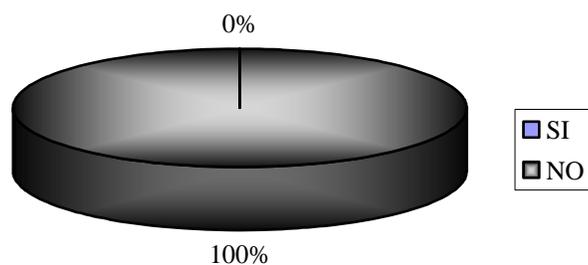


INTERPRETACIÓN

Se deduce con los datos obtenidos que un 70% de patronos NO cumplen con proporcionarle los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años y un 30% SI cumplen.

GRÁFICA No. 3

3. ¿Firmó el trabajador contrato escrito de trabajo?

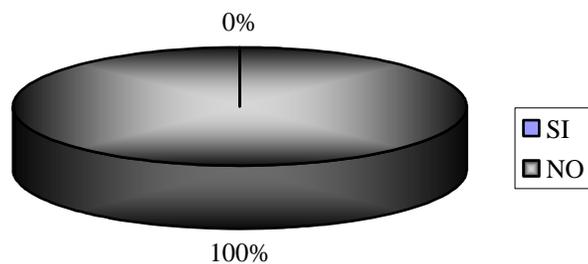


INTERPRETACIÓN

Con los datos recopilados se observa que un 100% de los trabajadores NO firmaron contrato de trabajo.

GRÁFICA No. 4

4. ¿Le ha dado algún tipo de información al empleado menor de edad y mayor de 14 años sobre los derechos laborales irrenunciables?

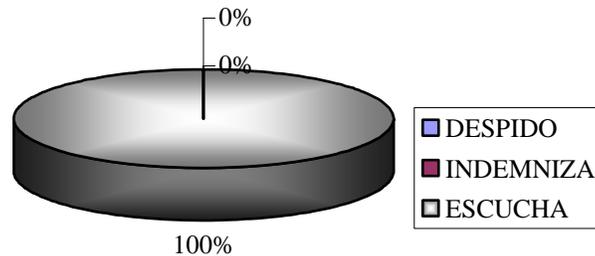


INTERPRETACIÓN

Se observa con los datos tabulados que un 100% NO le ha dado ningún tipo de información al empleado menor de edad y mayor de 14 años sobre los derechos laborales irrenunciables.

GRÁFICA No. 5

5. ¿Qué medidas toma cuando un trabajador menor de edad y mayor de 14 años defiende o reclama sus derechos laborales irrenunciables?

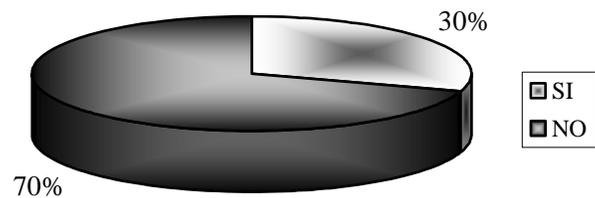


INTERPRETACIÓN

Se puede observar con los datos obtenidos en las encuestas realizadas que un 100% de los patronos SI escuchan a los trabajadores menores de edad y mayor de 14 años cuando defienden o reclaman sus derechos laborales irrenunciables.

GRÁFICA No. 6

6. ¿Cumple usted como patrono con proporcionarle el salario mínimo vigente al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

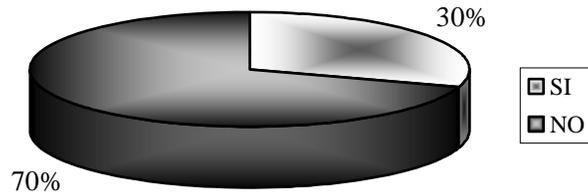


INTERPRETACIÓN

Con los datos obtenidos en la encuesta un 70% NO proporciona el salario mínimo vigente al trabajador menor de edad y mayor de 14 años y un 30% SI lo hace.

GRÁFICA No. 7

7. ¿Cumple usted con proporcionarle un período de vacaciones anualmente, de 15 días como mínimo, al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

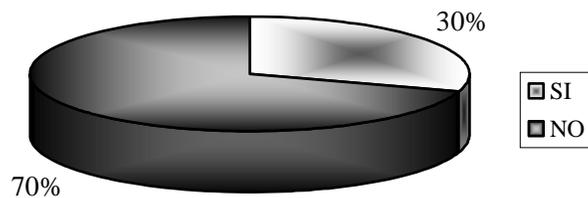


INTERPRETACIÓN

Los datos recopilados nos indican que un 70% de patronos NO cumplen con proporcionarle un período de vacaciones anualmente, de 15 días como mínimo al trabajador menor de edad y mayor de 14 años y un 30% SI cumplen.

GRÁFICA No. 8

8. ¿Le proporciona usted al trabajador el derecho de aguinaldo anualmente?

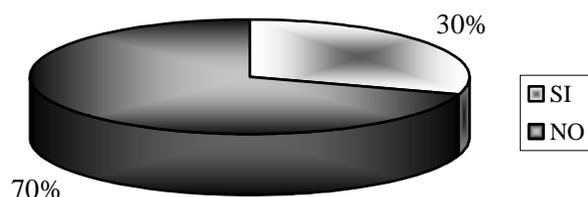


INTERPRETACIÓN

Los datos obtenidos en la encuesta indican que un 70% de patronos NO le proporcionan al trabajador el derecho de aguinaldo anualmente y un 30% SI lo proporcionan.

GRÁFICA No. 9

9. ¿Cumple usted con brindarle al trabajador la bonificación anual?

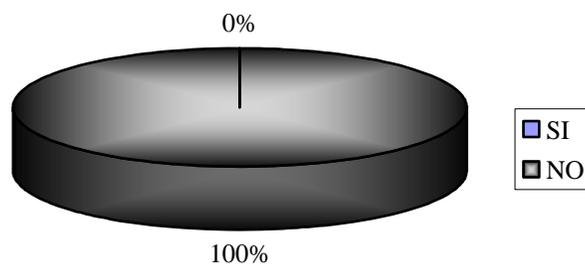


INTERPRETACIÓN

Con los datos obtenidos en la encuesta se puede observar que un 70% de patronos NO le brinda al trabajador la bonificación anual y un 30% SI.

GRÁFICA No. 10

10. ¿Cuando usted no cumple con proporcionarle los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años, recibe alguna multa por parte de la Inspección General de Trabajo?

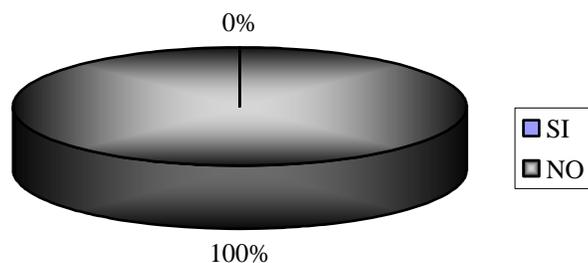


INTERPRETACIÓN

Se puede decir que un 100% de patronos NO reciben alguna multa por parte de la Inspección General de trabajo, cuando no cumple con proporcionarle los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años.

GRÁFICA No. 11

11. ¿Ha recibido alguna vez visita de un inspector de trabajo para velar que usted este cumpliendo con proporcionar los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

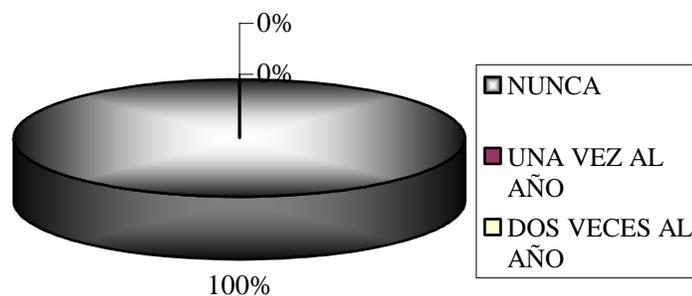


INTERPRETACIÓN

Con los datos obtenidos en la tabulación se puede deducir que un 100% de patronos NO reciben visita de un inspector de trabajo.

GRÁFICA No. 12

12. ¿Cada cuanto tiempo recibe visita del inspector de trabajo?



INTERPRETACIÓN

Con los datos obtenidos en la tabulación se puede observar que un 100% de patronos NUNCA han recibido visita del inspector de trabajo.

BOLETA DE ENCUESTA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Trabajo de tesis: “ Violación de los derechos laborales irrenunciables, que tiene el trabajador menor de edad y mayor de 14 años”.

Trabajo previo para sustentar el Examen General Público de Tesis, para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

INSTRUCCIONES:

Esta encuesta está dirigida a trabajadores menores de edad y mayores de 14 años del mercado del Puerto de Santo Tomás de Castilla, del Municipio de Puerto Barrios, departamento de Izabal, con el propósito de establecer si los patronos cumplen con brindarles los derechos irrenunciables que el código laboral les otorga; asimismo conocer cuál es la causa principal de violación de éstos derechos.

Por favor marque con una (X) en la casilla correspondiente.

1. ¿Conoce usted cuales son los derechos laborales irrenunciables que el código laboral le otorga?

SI_____

NO_____

2. ¿Cumple el patrono con proporcionarle el salario mínimo vigente?

SI_____

NO_____

3. ¿Firmó usted contrato escrito de trabajo?

SI_____

NO_____

4. ¿Sabe usted que clase de contrato de trabajo firmó?

SI_____

NO_____

5. ¿El patrono le proporciona un período de vacaciones anualmente, de 15 días como mínimo?

SI_____

NO_____

6. ¿Goza usted del derecho de aguinaldo anualmente?

SI_____

NO_____

7. ¿Goza usted del derecho de la bonificación anual que la ley le otorga?

SI_____

NO_____

8. ¿Conoce alguna institución que vele porque el patrono cumpla con proporcionar los derechos laborales irrenunciables?

SI_____

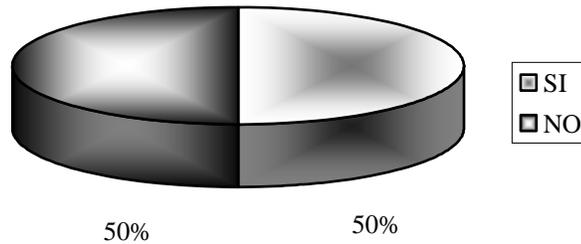
NO_____

9. ¿Cuál cree que es la causa principal, por la que el patrono no le proporciona los derechos laborales irrenunciables, al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?

- a) No existe control por parte de los inspectores de trabajo _____
- b) No tiene conocimiento de ellos _____
- c) Considera que no tienen derecho _____

GRÁFICA No. 1

1. ¿Conoce usted cuales son los derechos laborales irrenunciables que el código laboral le otorga?

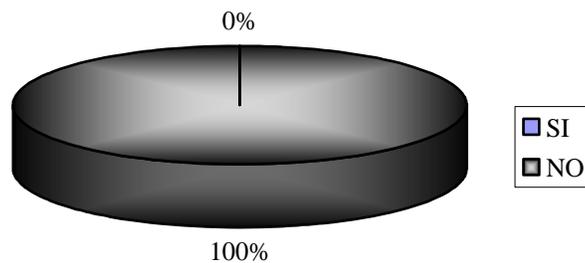


INTERPRETACIÓN

En la recopilación de datos se puede observar que un 50% de los trabajadores menores de edad pero mayores de 14 años SI conocen los derechos laborales irrenunciables que el código laboral le otorga y el otro 50% NO los conocen.

GRÁFICA No. 2

2. ¿Cumple el patrono con proporcionarle el salario mínimo vigente?

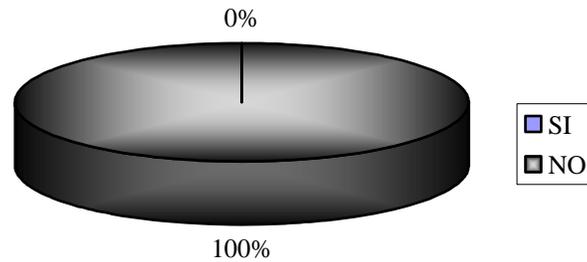


INTERPRETACIÓN

Con los datos recopilados se puede observar que un 100% de los trabajadores menores de edad pero mayores de 14 años NO reciben el salario mínimo vigente.

GRÁFICA No. 3

3. ¿Firmó usted contrato escrito de trabajo?

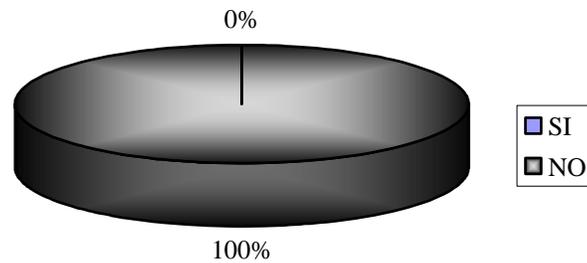


INTERPRETACIÓN

Con los datos obtenidos se observa que un 100% de los trabajadores NO firmó contrato de trabajo.

GRÁFICA No. 4

4. ¿Sabe usted que clase de contrato de trabajo firmó?

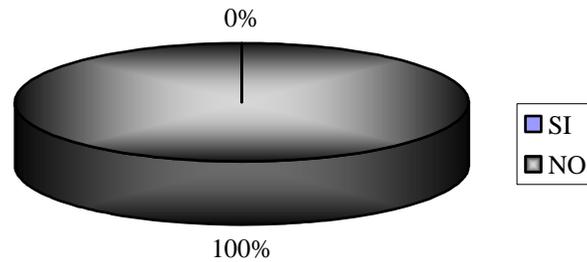


INTERPRETACIÓN

Con respecto a la pregunta No.3, se pudo establecer que un 100% de trabajadores no firmaron contrato de trabajo, por lo tanto un 100% de trabajadores NO saben cuantas clases de contrato existen.

GRÁFICA No. 5

5. ¿El patrono le proporciona un período de vacaciones anualmente, de 15 días como mínimo?

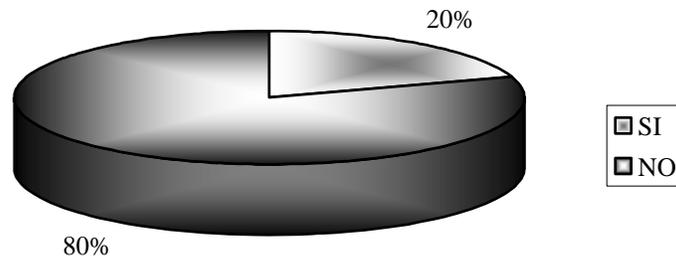


INTERPRETACIÓN

Con la recopilación de datos se puede observar que un 100% de trabajadores NO reciben período de vacaciones anualmente.

GRÁFICA No. 6

6. ¿Goza usted del derecho de aguinaldo anualmente?

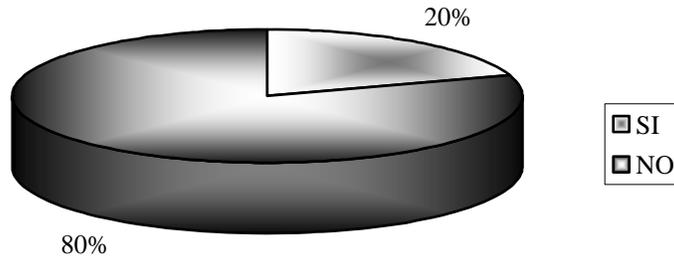


INTERPRETACIÓN

Con los datos recopilados se puede observar que sólo un 20% SI gozan del derecho de aguinaldo anualmente, el otro 80% NO.

GRÁFICA No. 7

7. ¿Goza usted del derecho de la bonificación anual que la ley le otorga?

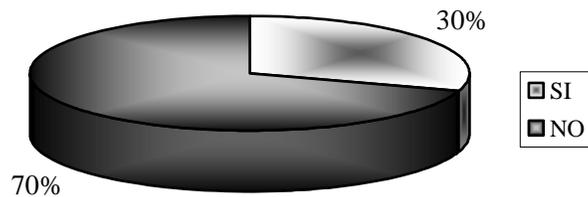


INTERPRETACIÓN

Con los datos obtenidos de las encuestas se puede observar que el 80% de los trabajadores NO gozan del derecho de bonificación anual que la ley le otorga y tal sólo el 20% SI gozan de dicho derecho.

GRÁFICA No. 8

8. ¿Conoce alguna institución que vele porque el patrono cumpla con proporcionar los derechos laborales irrenunciables?

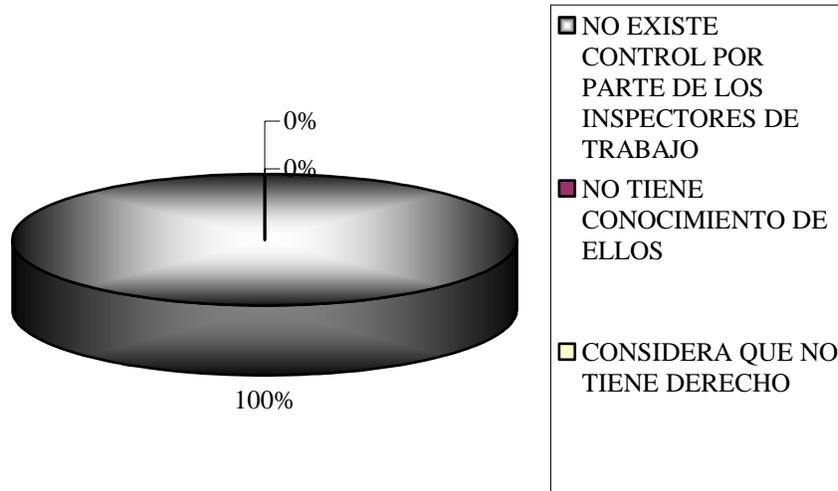


INTERPRETACIÓN

Con los datos recopilados en las encuestas se puede observar que el 30% de los trabajadores SI tienen conocimiento de alguna institución que vele porque el patrono cumpla con proporcionarles los derechos laborales irrenunciables y un 70% NO tienen conocimiento de dichas instituciones.

GRÁFICA No. 9

9. ¿Cuál cree que es la causa principal, por la que el patrono no les proporciona los derechos laborales irrenunciables al trabajador menor de edad y mayor de 14 años?



INTERPRETACIÓN

Con la recopilación de datos podemos decir que un 100% de los trabajadores dicen que NO existe control por parte de los inspectores de trabajo para que los patronos le proporcionen los derechos laborales irrenunciables.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 4 vols.; 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; 2 vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1949.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en iberoamérica**. México, D.F: Ed. Trillas, S.A., 1981.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1981.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1975.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo**. 2t.; 2 vols.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma., 1981.

MARTINEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea., 1992.

NAPOLI A, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1969.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Salarios, régimen legal**. 6ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1944.

SOTO CALDERÓN, Juan Carlos. **Derecho penal del trabajo**. (s.l.i.) Ed. Jurídica de Chile., 1961.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo
Gubernativo número 242-03, 2003.

