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

# "VIOLACION DE LA JORNADA ORDINARIA DIURNA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD, POR FALTA DE FISCALIZACION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO"

TESIS

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

Por

**FELIPE OLIVERIO LOPEZ CHEN**

*Al conferírsele el Grado Académico de*

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

*y los Títulos Profesionales de*

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, abril de 1997.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DL
04
T(3230)

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

DACANO..... Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL I ..... Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II ..... Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III .....
VOCAL IV..... Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V..... Br. Joaquín Enrrique Pineda Gudiel
SECRETARIO ..... Lic. Héctor Aníbal de León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN**
**TECNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE :**
PRESIDENTE..... Lic. Luis César López Permouth
VOCAL ..... Lic. César Augusto Morales Morales
SECRETARIO ..... Lic. Marco Tulio Castillo Lutín

**SEGUNDA FASE :**
PRESIDENTE ..... Lic. Jorge Mario Alvarez Quiroz
VOCAL ..... Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz
SECRETARIO ..... Lic. Adrián Antonio Miranda Pallez

**NOTA :** "Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis" (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacia y Notariado y Público de Tesis)

*Ricardo Ambrosio Díaz y Díaz*
*ABOGADO Y NOTARIO*
*BUFETE: 12 CALLE 4-53, ZONA 1 OFICINA 3-B, 3er. NIVEL*
*EDIFICIO HERRERA TELE-FAX: 518932*
*GUATEMALA, C. A.*

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA

2563-96

Guatemala, 02 de septiembre de 1.996

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

Hora 14:30
OFICIAL

Señor Decano

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado José Francisco de Mata Vela
SU DESPACHO.

Señor Decano:

Dando cumplimiento a su providencia de fecha quince de febrero del año en curso, en mi calidad de asesor de tésis, cumplo ese cometido en el trabajo desarrollado por el Bachiller FELIPE OLIVERIO LOPEZ CHEN, el cual se denomina: VIOLACION DE LA JORNADA ORDINARIA DIURNA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD. POR FALTA DE FISCALIZACION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO, y que fuera aprobado por el Decanato en resolución de fecha veinticuatro de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

El trabajo objeto de análisis cumple con los requisitos requeridos para ese tipo de investigaciones por parte de nuestra casa de estudios; su autor demuestra haber tenido el cuidado de desarrollar el tema haciendo uso de las técnicas aplicables al caso, no sólo con investigaciones de tipo documental sino que entrevistando a personas inmersas en la problemática obrero patronal, para arribar a conclusiones válidas para el desarrollo y aplicación objetiva del derecho sustantivo de trabajo.

Por lo anterior, me permito emitir dictamen favorable en el sentido que puede someterse a examen público de tésis salvo mejor criterio del señor revisor.

Sin otro particulas, me es grato aprovechar la oportunidad para suscribirme como su atento y seguro servidor.

RICARDO AMBROCIO DIAZ Y DIAZ
ABOGADO Y NOTARIO

LICENCIADO RICARDO AMBROCIO DIAZ Y DIAZ

ASESOR DE TESIS

AD DE SAN CARLOS
GUATEMALA

D DE CIENCIAS
AS Y SOCIALES
versitaria, zona 12
a, Centroamérica

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES; Guatemala, septiembre tres, de mil novecientos noventiseis.----

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller FELIPE OLIVERIO LOPEZ CHEN y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. ----------

ahg.-

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DECANATO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Guatemala, 14 de octubre de 1.996.

SEÑOR LICENCIADO:
JOSE FRANCISCO DE MATA VELA.
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES.
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

**SEÑOR DECANO:**

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller **FELIPE OLIVERIO LOPEZ CHEN**, el cual se titula, " VIOLACION DE LA JORNADA ORDINARIA DIURNA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD, POR FALTA DE FISCALIZACION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO."

Esta monografía toca un tema realmente algido en nuestro medio, como el hecho de que los menores que están en edad de ir a la Escuela y de formar adecuadamente el desarrollo de su personalidad tengan que trabajar , por extrema necesidad de sus padres que no ganan lo suficiente para aportar todo lo necesario a los gastos normales del hogar; situación aprovechada por los patronos a quienes les conviene contratar menores, pues son más dóciles para dirigirlos en el trabajo y les pueden pagar menos del salario mínimo por falta de fiscalización de las autoridades administrativas de trabajo.

Considero que el informe llena los requisitos mínimos

exigidos por los reglamentos de esta casa de estudio. para esta clase de trabajos y puede servir de base para que su autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales correspondientes.

Sin otro particular me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
Revisor.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES; Guatemala, noviembre veintiseis, de mil novecientos noventiseis.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del Bachiller FELIPE OLIVERIO LOPEZ CHEN intitulado "VIOLACION DE LA JORNADA ORDINARIA DIURNA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD, POR FALTA DE FIZCALIZACION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.

ahg.-

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DECANATO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

# ACTO QUE DEDICO

| | |
|---|---|
| A DIOS: | A quien por su misericordia, debo el haber alcanzado este triunfo. |
| A MI MADRE: | Por ser la mujer que me dio la vida y por sus sabios consejos. |
| A MI ESPOSA: | Por su apoyo incondicional y comprensión en mis momentos más difíciles. |
| A MI HIJO: | Josué Daniel López Hidalgo, quien con su ternura y dulzura me inspiró a seguir adelante. |
| A MIS HERMANOS: | Obdulio, Augusto, Elmer, Ruth, Mary, Vicky y especialmente a Gris (Q.P.D.), quien me auxilió desde el principio a continuar con mis estudios. |
| A MIS SOBRINOS: | Ricardo, Lesther y Susy, con cariño |
| A MIS AMIGOS: | Especialmente a aquellos que me brindaron su apoyo. |

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

# INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo es una disciplina representativa de la política social y cuenta con independencia para resolver los diversos problemas resultantes del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza; es un conjunto de normas, principios y doctrinas que regula la relación entre trabajadores y patronos.

Es necesario que todas las leyes del Derecho del Trabajo sean positivas para poder establecer sus resultados y dar, de esa forma, una buena imagen de la aplicación de sus principios, confianza para los sujetos procesales y sobre todo protección jurídica a los trabajadores.

En nuestro medio muchos trabajadores menores de edad laboran fuera de los límites de tiempo que determinan las leyes laborales. Este problema cada vez se va extendiendo más en nuestro país, por esa razón creí conveniente investigarlo con el afán de aportar una posible solución a dicha problemática.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como autoridad administrativa de trabajo, cuenta con una serie de dependencias encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, unas de ellas, que son objeto de mi investigación, son: la Inspección General de Trabajo y el Departamento de Protección al Menor Trabajador, dependencias que por no contar con suficientes elementos técnicos (presupuesto), materiales y humanos, no cumplen satisfactoriamente con sus respectivas obligaciones.

Con las líneas precedentes me permití ofrecer la presente investigación sobre el tema: "La violación de la jornada ordinaria de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo", investigación que he elaborado haciendo, en principio, un estudio sobre la jornada de trabajo de los menores de edad.

En el desarrollo del presente trabajo se encontrará el fundamento jurídico de la necesidad de mejorar la fiscalización de la jornada de trabajo de los menores por parte de las respectivas dependencias administrativas de trabajo, a fin de que ellos laboren de acuerdo con los horarios legales que aclaré en el presente trabajo.

# INDICE

## INTRODUCCION

## CAPITULO I

### EL DERECHO DEL TRABAJO


1. CONSIDERACIONES GENERALES 1
2. DEFINICION 2
3. FUENTES 3
   A. Fuentes formales 3
   B. Clasificación de las fuentes formales 9
   C. Jerarquía de las fuentes formales en el derecho del Trabajo guatemalteco. 9
4. PRINCIPIOS 20
5. NATURALEZA JURIDICA 23
6. RELACION CON OTRAS CIENCIAS 24


## CAPITULO II

### EL CONTRATO DE TRABAJO


1. CONSIDERACIONES GENERALES 27
2. DEFINICION 27
3. ELEMENTOS 29
   A. Elementos Esenciales 29
   B. Elementos Personales 30
   C. Elementos Reales 34
   D. Elementos Formales 36
   E. Elementos propios o exclusivos 38
4. CLASIFICACION 44
5. CARACTERES 47

## CAPITULO III

## LA JORNADA DE TRABAJO


1. CONSIDERACIONES GENERALES 50
2. DEFINICION 50
3. CLASIFICACION 51


## CAPITULO IV

## ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO


1. EL MINISTERIO DE TRABAJO 55
2. ORGANOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL 56
   A. Dirección Superior 56
   B. Organos de Asesoramiento 57
   C. Organos de apoyo 59
3. ORGANOS CENTRALES DE EJECUCIÓN 61


## CAPITULO V

## EL TRABAJO DE LOS MENORES


1. CONSIDERACIONES GENERALES 67
2. CAPACIDAD JURIDICA DE LOS MENORES PARA CONTRATAR 68
3. JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES 70

## CAPITULO VI

# VIOLACION DE LA JORNADA ORDINARIA, DIURNA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD, POR FALTA DE FISCALIZACION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.


1. VIOLACION DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD 74
2. CAUSAS 75

CONCLUSIONES 95

RECOMENDACIONES 96

BIBLIOGRAFIA 97

# CAPITULO I

## EL DERECHO DEL TRABAJO

### 1. CONSIDERACIONES GENERALES:

En muchos países del mundo el Derecho del Trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones; pero a pesar de ello, todas llegan a desembocar a un mismo hecho, pues, todas las doctrinas que lo tratan lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre

Algunos tratadistas como George Scelle lo llamó Derecho Obrero; Guillermo Desouches, Derecho Social; André Roaust y Paul Durand, Legislación Industrial; Alfonso Madrid, Derecho Laboral. En cambio Eugenio Pérez Botija y José Pérez Leño han concertado en usar la frase Derecho del Trabajo. Guillermo Cabanellas recomienda usar la frase Derecho Laboral.

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

El Derecho del Trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el proletariado. Es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, como se apuntó anteriormente, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinización en Inglaterra y en otros países europeos.

Se puede recordar la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo. La guerra de los campesinos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y exigían una

constitución más democrática. El Derecho del Trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el derecho público habiéndose plasmado en casi todas las Constituciones de los países del mundo. En nuestra Constitución Política se regula el Derecho del Trabajo, en su artículo 101, estipula lo siguiente: "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".

2. DEFINICION:

La mayoría de autores han definido al Derecho del Trabajo de manera clara, de acuerdo a la importancia jurídica de su país; pero coinciden, ya que la mayoría de ellos hacen mención de los elementos esenciales de la disciplina, encuadrándolos en la definición.

Cabanellas afirma que, previamente a fijar una definición del Derecho del Trabajo, deben de tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto, puesto que del análisis de estos elementos derivará una definición acorde con el contenido de la disciplina.

El Derecho del Trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, regula los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que, dentro de la ley, otras le señalan. Es un derecho social; es el derecho al sustento mediante el desempeño de alguna actividad que sea útil, socialmente provechosa y jurídicamente tutelada.

Para algunos el Derecho del Trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.

Existen varios criterios para definir al Derecho del Trabajo, ello se debe a que, como se puntualizó anteriormente, no hay definiciones puras, pues, muchas veces los autores se inclinan, preferentemente, hacia los sujetos de la relación laboral y mencionan también los fines que persigue la norma. Dentro de dichos criterios tenemos los más conocidos como el de Juan M. Galli Pujato, Guillermo Cabanellas y los de Nestor de Buen L.

Estimo que es conveniente presentar únicamente los criterios tomados por Nestor de Buen L., ya que son los más conocidos y que se presentan de la manera siguiente:

A. Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.
B. Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.
C. Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
D. Definiciones que atienden a la relación laboral, en sí misma.
E. Definiciones complejas.
F. Definiciones dobles.[1]

A. DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL.

Conforme a este criterio se formulan las definiciones siguientes:

a) Trueba Urbina indica que: "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".[2]

b) De la Cueva indica lo siguiente: "El nuevo derecho es la norma que se

[1] De Buen L., Nestor; Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. Av. República de Argentina, México 1976. Primera Edición. Página 126.
[2] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 127.

propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital".[3]

B. DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

Dentro de este criterio tenemos los siguientes:

a) Alfred Hueck y H. C. Nipperdy manifiestan que: "Derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes".[4]

b) Walter Kaskel y Herman Dersch dicen que Derecho del Trabajo es "El conjunto de todas las normas jurídicas de indole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas.[5]

c) Giovanni Balella, lo define como "el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras, en cuanto tales".[6]

d) Gallart Folch lo entiende como "el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores".[7]

---

[3] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 127.
[4] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 127.
[5] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 127 Y 128.
[6] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 128.
[7] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 128.

C. DEFINICIONES QUE ATIENDEN AL OBJETO COMO RELACION LABORAL.

a) Tal vez la más conocida es la de Rafael Caldera, pues, para él, el Derecho del Trabajo, es "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, al mejoramiento de los trabajadores en condición de tales".[8]

b) Cesarino Junior, lo define como "el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo".[9]

D. DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACION LABORAL, EN SI MISMA.

En este grupo se encuentra la mayoria de las definiciones que atienden escuetamente a la relación:

a) Hernaiz Márquez señala al Derecho del Trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen".[10]

b) Juan M. Galli concibe al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la

[8] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 128.
[9] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 128.
[10] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 129.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

prestación subordinada retribuida de la actividad humana".[11]

c) Para Pérez Botija es "el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo".[12]

E. DEFINICIONES COMPLEJAS:

En estas podemos encontrar las definiciones que tratan de poner en claro las principales características de la disciplina:

a) Casterona indica que: "el Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".[13]

b) Para Rodolfo A. Nápoli el Derecho Laboral "tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí, y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.[14]

c) De acuerdo con Guillermo Cabanellas indica que el Derecho Laboral es "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas

[11] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 129.
[12] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 129.
[13] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 130.
[14] De Buen L., Nestor; Ob. Cit. Página 130

entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".[15]

F. DEFINICIONES DOBLES:

Este sistema es seguido por quienes consideran distinguir al Derecho Laboral en sentido amplio o doctrinal; del Derecho Laboral en sentido estricto o jurídico positivo. Por ejemplo, Manuel Alonso García formula las siguientes definiciones dobles:

a) En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena". "En sentido estricto o jurídico positivo, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia".[16]

De los criterios aludidos anteriormente, Nestor de Buen L. concluye dando su definición propia de la siguiente manera: "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".[17]

---

[15] De Buen L., Nestor: Ob. Cit. Página 130.
[16] De Buen L., Nestor: Ob. Cit. Página 130.
[17] De Buen L., Nestor: Ob. Cit. Página 131.

## 3. FUENTES:

El término fuente denota origen o principio de algo, de tal manera que en la terminología jurídica la palabra fuente, aplicada especialmente en el Derecho del Trabajo, significa el origen de este Derecho que rige la conducta de los patronos y trabajadores, así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.

Son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas.

Las fuentes reales son aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas.

Las fuentes históricas son aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

De las tres aceptaciones anteriores, aqui abordaré únicamente a las fuentes formales.

### A. FUENTES FORMALES:

Algunas de las doctrinas actuales del derecho han sido el resultado de controversias de verdad hermosas; una de ellas giró en torno de las fuentes formales del derecho y en especial en contra del dogma de la omnipotencia de la ley y consecuentemente, en favor de la existencia de un derecho autónomo que no proviniera de ella. Pero fue el Derecho del Trabajo quien presentó un conjunto de normas creadas por procedimientos que se desenvolvían al márgen y aún en contra de la voluntad del Estado, normas que eran la escuela de la lucha de las clases sociales por el establecimiento y la modificación de las condiciones de trabajo en las industrias o empresas. Así fue como nacieron fuentes nuevas para el Derecho del Trabajo, como fuentes jurídicas de clase.

B. CLASIFICACION DE LAS FUENTES FORMALES:

En los manuales de introducción al estudio del Derecho del Trabajo se encuentran varias clasificaciones de las fuentes formales del Derecho Laboral; pero únicamente me referiré a la clasificacion que da Francisco de Ferrari, pues, estimo que es la que encuadra en nuestro ordenamiento jurídico y es la siguiente:

a) FUENTE ESTATAL:

Dentro de este grupo menciona la Constitución, las leyes, los actos del poder ejecutivo y la jurisprudencia, que son comunes al derecho general.

b) FUENTES EXTRAESTATALES:

Dentro de este grupo hace mención de los convenios colectivos de trabajo, los estatutos profesionales, la acción de colaboración de la empresa, el reglamento del taller, los usos y costumbres, y le asigna también caracteres de fuente real.

c) FUENTES INTERNACIONALES:

En este grupo incluye los tratados bilaterales y los convenios internacionales de trabajo.

C. LA JERARQUIA DE LAS FUENTES FORMALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO GUATEMALTECO:

El término jerarquía de las fuentes formales del Derecho del Trabajo significa las bases para la expedición de las leyes sobre el trabajo, es decir, los principios materiales que deben determinar los beneficios mínimos del trabajo.

La jerarquía de las normas, en el orden jurídico, posee un sentido material y uno formal: el primero significa que el contenido de las normas deben guardar una cierta relación mientras el segundo quiere decir que las normas deben ser creadas siguiendo los procedimientos consignados en la norma que regula su nacimiento, su vida y su fin. El problema relacionado con la forma de expedición y la consecuente legitimación formal de la ley del trabajo corresponde al derecho constitucional.

Las fuentes formales dentro del Derecho del Trabajo se consignan en el Código de Trabajo, y en su artículo 15, estipula lo siguiente: "los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

Conforme a lo expuesto anteriormente, se puede decir que las fuentes del Derecho del Trabajo son las siguientes:

a) La Constitución, la ley y los tratados;
b) Los principios del Derecho del Trabajo;
c) La equidad;
d) La costumbre o el uso locales y
e) Los principios y leyes de derecho común.

a) LA CONSTITUCION:

Es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que debe respetarse; en su conjunto se denomina garantías sociales, y se encuentran contenidos en el artículo 102 de la Constitución Política.

La Constitución es los principios, normas e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio su soberanía como fundamento y motor de su orden jurídico. Es un ordenamiento supraestatal, que es un acto originario de la voluntad del pueblo soberano y porque es en ella donde toma su origen y su justificación, la existencia y la forma del Estado.

La declaración de derechos sociales es el punto de partida para la construcción del orden jurídico del trabajo, por lo que es la fuente material a la que primero debe interrogarse.

LA LEY: En este ordenamiento se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho del Trabajo.

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

En nuestra Constitución Política, en su artículo 103 contiene lo relativo a las leyes de trabajo: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y la zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley

establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".

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

b) LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO:

Si bien es cierto las leyes escritas de trabajo no pueden abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierta lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su jurisdicción; ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, serán de aplicación, en primer lugar, los principios de derecho de trabajo, estos son los siguientes:

a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajdores;

b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste;

c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo;

d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo;

e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público y

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.

c) LA EQUIDAD:

Es la justicia distributiva, es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad.

La equidad desempeña un papel muy importante en el Derecho del Trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, además de ser un procedimiento en la interpretación del derecho sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso. Baltasar Cavazos indica que la equidad "es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la justicia a los casos individuales, y considerando a la justicia como género y a la equidad como la especie".[18]

d) LA COSTUMBRE:

La costumbre ha jugado un papel importante como fuente formal del Derecho del Trabajo en los orígenes de todos los pueblos; puede decirse que todo derecho ha comenzado por ser consuetudinario y en la actualidad ha disminuido su importancia.

La costumbre es la repetición de ciertos actos, de manera espontánea y natural, que por la práctica adquieren la fuerza de ley y ella no es otra cosa que norma jurídica, no escrita, impuesta por el uso. Mientras la costumbre es en realidad un derecho, para algunos el más genuino de todos, pues está ratificado por el consenso unánime del pueblo, el uso no constituye más que un hecho.

Ahrens dice que la costumbre "es un producto de la voluntad de los individuos, nacida de una serie de

[18] Davalos, Jos: Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A., Avenida República de Argentina 1989, Unión Gráfica, S.A. página 80.

actos idénticos y sucesivamente repetados: se forma de manera mas espontanea y más instintiva que la ley, bajo la impulsión inmediata de las necesidades. Los que primero establecieron una costumbre, por sus actos continuamente repetidos, obraron con la convicción firmísima de la conveniencia jurídica de los hechos ejecutados, considerándolos no solamente como buenos y justos para los casos presentes, sino también propicios para formar una regla común que sirva de norma para hechos futuros de idéntica analogía. Por esto, las costumbres, así desarrolladas, engendran una continuidad en la vida social en el derecho y son respetados por un sentimiento moral de la comunidad".[19]

La mayoría de los autores han adoptado una actitud más modesta para que una costumbre merezca el nombre de jurídica, es suficiente, pero a la vez indispensable, que sea practicada por la colectividad con la conciencia de que se trata de un precepto obligatorio, quiere decir, con la convicción de que, de faltar a ella, intervendría el Estado para imponerla coactivamente; este punto de vista se distingue del anterior, en que no exige la convicción jurídica del pueblo, sino simplemente de la parte de ese pueblo, departamento, municipio, etc., de que existe realmente una norma obligatoria. En algunas empresas muy frecuentemente por descuido o negligencia de los funcionarios, se crean derechos que el patrón se ve obligado a respetar cuando los trabajadores, con razón los defienden como costumbre. La costumbre forma parte de la vida del pueblo, y no puede, en consecuencia, ser ignorada

[19] Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1979. 14o. Edición. Página 402.

por el juez. La costumbre fuera de la ley viene a llenar los vacíos de ésta, y subsiste independientemente.

EL USO LOCALES: El uso es la forma rudimentaria o inicial del derecho consuetudinario, que coexiste con la ley escrita.

Los usos son cláusulas tácitas en los contratos y valen como condiciones a las que las partes quisieron referirse. Su valor descansa en los principios de la buena fe que debe reinar en las relaciones laborales, cuando entre dos partes se establece una práctica, si al redactar un nuevo contrato nada disponen sobre el particular, ha de estimarse que, respecto de ese punto, quisieron referirse a la misma práctica, pues de no ser así, habrían pactado algo distinto.

En el Derecho del Trabajo el uso tiene que imponerse tanto porque la voluntad de las partes se encuentra sometida a la ley, cuanto porque el uso tiene como función integrar o interpretar el contrato, por estar constituido el Derecho del Trabajo por normas imperativas. El uso tiene un doble campo de aplicación, como elemento integrante de los contratos o medio de interpretar sus cláusulas y como norma general que reforma, en provecho de los trabajadores, la legislación existente.

Los usos son la repetición, en tiempo, de determinada conducta que va fijada la esfera de acción de los agentes activos del contrato de trabajo y dando nacimiento a determinados derechos y obligaciones por la aceptación tácita de los medios usados o acostumbrados, por lo que la teoría

ha admitido que, operando esa voluntad tácita de los contratantes, ellos se encuentran obligados a la consecuencia de su libre acción.

El uso constituye la práctica, estilo o modo de obrar colectivo o generalizado que se ha introducido imperceptiblemente y ha adquirido fuerza de ley. Aquí el uso es sinónimo de modo de proceder, y constituye un elemento de la costumbre, o esta misma en su fase embrionaria. El uso, para ser admitido debe ser múltiple no contrario a la moral ni a las buenas costumbres y tácitamente aceptado por el consenso público; y al cual se conformen por último los tribunales en sus fallos, como norma supletoria de la ley.

Los usos locales, llamados también particulares, se refiere a un solo distrito, o parte de un territorio y tiene preferencia sobre la general, pues, ésta es observada en todo el territorio de una nación o Estado. El uso, en la generalidad de las excepciones, se presenta como el aspecto material de la costumbre, como la ejecución de los actos, reiterados; mientras que la intención jurídica es el elemento espiritual que la costumbre aporta.

Boinilla dice que "el uso es la causa; y la costumbre el efecto. El uso es siempre práctica o repetición continuada de actos de una misma clase; y la costumbre es Derecho introducido por esa repetición o práctica; el uso no es Derecho y, por consiguiente podrá interpretar, pero no derogar el Derecho; mientras que la costumbre es nuevo Derecho, que interpreta y deroga el ya establecido". [20]

[20] Cabanellas, Guillermo: Ob. Cit. Tomo V. Página 591.

e) LOS PRINCIPIOS Y LEYES DE DERECHO COMUN:

Algunos tratadistas los consideran como las normas generales del Derecho, como sinónimo de Derecho científico, como expresión concreta del Derecho Natural, cual reglas universales de que la razón especultativa se sirve para encontrar soluciones particulares justas y equitativas cual los preceptos del Derecho; igualmente como un Derecho universal común, general por su naturaleza y subsidiario por su función, aplicado como supletorio a las lagunas del Derecho del Trabajo.

Otros, como Bevilaquia, enraizaron la fórmula con el sentir de la conciencia colectiva; otros, como Gustavino, llegaron a equipararla a la equidad; Ferrari la hizo semejante a la analogía iuris; otros, en sentido particularmente estricto entienden que no son, en definitiva, nada más que los aforismos del Digesto reiterados en Compilaciones posteriores. Ulpiano, en texto inmortal, inserto en el Digesto, redujo esta esencia jurídica a una trinidad reiterada por inagotable: "Juris precepta sunt: oneste vivere, alterum non laedere, suum cuique trubuere" (Los principios supremos del Derecho son estos: vivir honestamente, no perjudicar a otro y dar a cada uno lo suyo)[21]

Caben destacar dos teorías fundamentales: la tesis filósofica y la legalista o positiva.

[21] Cabanellas, Guillermo: Ob. Cit. Tomo VI. Página 417.

Conforme a la primera, representada singularmente por Geny y Del Vechio, Manresa y Recaséns, Aftalión y García Maynes, tales principios no son, en definitiva, más que los postulados del Derecho Natural; "el fundamento de toda legislación, el fondo inmutable que vienen a representar el elemento permanente y constante del Derecho".[22]

La segunda teoría está representada por Coviello, Fadda y Bensa; Carnelutti y por Savigny también por los pandectistas alemanes. Para todos ellos son sólo aquellos que "han inspirado una determinada legislación positiva sirviendo de fundamento al derecho positivo de cada país y que pueden inducirse por vía de generalizaciones sucesivas de las disposiciones particulares de la ley".[23]

Por lo tanto, y según la doctrina, podrán alcanzar la condición de fuente normativa aquellos principios que reunan las condiciones siguientes:

e.1) Ante todo, que se trate de un verdadero principio general del Derecho y no de una simple norma de moral o abstracción naturalista, ni mucho menos de una mera regla de Derecho;
e.2) Que se halle vigente;
e.3) Que no se haya prohibido su aplicación;
e.4) Que no haya ley o costumbre aplicable al caso concreto y
e.5) Que figuren consignados en una ley.[24]

---

[22] Puig Peña, Federico: Compendio de Derecho Civil Español. Parte General I. Ediciones Pirámide, S.A. Tercera Edición, España. Página 88.
[23] Puig Peña, Federico: Ob. Cit. Página 88.
[24] Puig Peña, Federico: Ob. Cit. Página 88 y 89.

4. **PRINCIPIOS:**

Estos principios o características ideológicas del Derecho del Trabajo son muchos los que se enumeran; pero nuestro Código de Trabajo se basta con enumerar seis, como se verá más adelante.

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

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

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

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

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

El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador y patrón. En un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. En las legislaciones de algunos países se hace diferencia de los trabajadores, por ejemplo: entre trabajadores, obreros y empleados. Estimo que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo guatemalteco no admite diferencia en cuanto al trabajador, a quien tutela, porque nuestro Código toma en igualdad al trabajador de industria como al del campo, al intelectual y al de comercio.

B. "El derecho de trabajo constituye un minimun de garantias sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo".

Este principio se ha aceptado en la mayoría de doctrinas como en la jurisprudencia nacionales y tiene un significado muy importante ya que el Derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos, que en favor de los trabajadores se ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se le ha denominado sociales, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Se dice que también es irrenunciables únicamente en cuanto a los trabajadores, porque es la forma de hacer verdadera la tutelaridad y su importancia va en contra de la concepción tradicional, que señala que

todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

Los derechos que confieren las leyes de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador.

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad regular las relaciones económicas entre el capital y el trabajo, es decir, entre el sector productor y los trabajadores; e igual en las relaciones internas de cada uno de los sectores. Su contenido indica que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración. Las disposiciones del Código y las normas legales pueden cambiarse en virtud de los pactos colectivos.

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

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para ejemplificar la limitación de la autonomía de la voluntad, podemos mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes y en los pactos colectivos son aplicables aún a los trabajadores disidentes del movimiento laboral que les dio vida.

D. "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 un 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".

E. "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe seder ante el interés social o colectivo".

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

F. "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 del 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".

5. **NATURALEZA JURIDICA:**

Hay varias corrientes que no le dan el carácter de derecho público ni privado, sino derecho

social; entre los tratadistas de esta corriente podemos mencionar a Carlos García Oviedo, Gustavo Radbruch y Trueba Urbina.

Al plantearse la ubicación del Derecho del Trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público, y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica; por ejemplo si los sujetos se encuentran en un mismo plano, se estaría frente a una norma de derecho privado; pero si uno de los sujetos de la relación está en plano de superioridad, se estaría frente a una norma de derecho público, sin embargo puede ocurrir que los sujetos de la relación esten en un plano de igualdad y las normas que lo rigen es de derecho público, por ejemplo: los tratados internacionales.

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

6. RELACION CON OTRAS CIENCIAS:

El Derecho del Trabajo cuenta con una estrecha relación con otras disciplinas, entre estas se señala las que revisten mayor trascendencia:

A. Con el Derecho Civil: El Derecho Civil no sólo ha tomado innumerables intituciones, sino que él nació; ésto implica su vinculación. Podría ampliarse su ejemplificación si tomamos en cuenta el contrato, la relación jurídica de trabajo, la prescripción, la rescisión, la capacidad o incapacidad, personas físicas o morales, obligaciones, responsabilidades, riesgos y derechos. Son conceptos cuyo origen y significado nos da el Derecho Civil y son elementos básicos dentro del Derecho del Trabajo.

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

C. Con el Derecho Internacional: El Derecho Internacional se relaciona con el Derecho del Trabajo porque poseen una fuente común, relevante para ambos, como lo son los tratados internacionales y en ámbas ocupa un lugar especial un sujeto particular, las organizaciones internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La relación con el Derecho Internacional Privado se presenta en los casos particulares en que los nacionales vayan a prestar sus servicios al extranjero; en esa situación se combinarán las disposiciones de esta rama jurídica con las del Derecho del Trabajo.

D. Con el Derecho Administrativo: Se relaciona con esta rama jurídica, puesto que la aplicación de las disposiciones laborales se ha encomendado a las autoridades administrativas; pues, existen funcionarios administrativos que tienen facultades para actuar en el campo laboral, desde la simple designación del personal, hasta la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo.

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

F. Con el Derecho Mercantil: Su relación se manifiesta en el hecho en que ambas disciplinas toman a la empresa como un

elemento fundamental en sus relaciones jurídicas, y por otra parte el Derecho Mercantil regula algunas formas de trabajo independiente.

G. Con el Derecho Fiscal: Su relación se determina en cuanto a las dispociones contenidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que se gravan algunos ingresos obtenidos como resultado de la prestación de trabajo, pagando un porcentaje sobre el salario devengado; a excepción del salario mínimo que está exento.

# CAPITULO II

## EL CONTRATO DE TRABAJO

### 1. CONSIDERACIONES GENERALES

En un contrato de trabajo la libertad de las partes no es siempre total debido a que el trabajador lo celebra impulsado por la necesidad económica y el patrono a veces por la represión de la fuerza sindical organizada. Por eso ha sido calificado como un contrato sui generis.

El contrato de trabajo es un contrato que está provisto de individualidad propia y distinto de todos los demás contratos del derecho privado. Precisamente, por esta razón, es por lo que conviene darle un nombre especial que lo distinga de todos los demás contratos, como contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es, pues, un contrato autónomo y como tal debe definirse. Las definiciones de varios autores, en esencia, coinciden al igual con las definiciones incorporadas expresamente en las diversas legislaciones, como en el caso de la nuestra, por ejemplo.

### 2. DEFINICION:

Guillermo Cabanellas lo define como "aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean, industriales, mercantiles o agrícolas", agrega que técnicamente cabe definirlo como "el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".[25]

---

[25] Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I. 1ra. Edición. Editocial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1976. Página 513.

Rouast indica que "el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, de manera de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho mediante una remuneración llamada salario".[26]

Nuestro Código de Trabajo en el artículo 18, define el contrato individual de trabajo así: "es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

La definición más completa a mi parecer, es la contenida en nuestro Código de Trabajo, pues, reune los elementos principales que son:

A. Vínculo: El vínculo jurídico existe y se entiende como los derechos y obligaciones que impone la ley o que determinan las partes. Esta están unidas por esos derechos y esas obligaciones.

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

C. Servicio personal: Que significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente.

D. Dependencia: Que es la sujeción del trabajador a las órdenes del patrono.

E. Dirección: Que significa ir hacia cierto lugar o bien perseguir determinado fin, es

[26] L. Deveali. Mario: Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, 2da. Edición. Editora e imprenta La Ley. S.A. Buenos Aires, Argentina 1971. Página 593.

decir, trabajar bajo la dirección de una persona, sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de esa persona.

3. ELEMENTOS:

Guillermo Cabanellas indica que: "Es frecuente clasificar los elementos de contrato y, en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales o accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales, los que acompañan al contrato, salvo excluir a las partes; y accidentales, los que sólo existen cuando los interesados los determinan expresamente".[27]

Además idica el citado autor que: "Los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales y particulares o especialísimos. En el contrato de trabajo se constituyen elementos esenciales, comunes, el consentimiento, la capacidad el objeto y la causa".[28]

A continuación veremos los siguientes elementos del contrato de trabajo:

A. ELEMENTOS ESENCIALES)

a) VOLUNTAD: Esta se transforma en consentimiento en los contratos.

José Dávalos indica: "Los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una persona moral, basta que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias".[29]

---

[27] Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen I. Bibliografía OMEGA. 1963 Buenos Aires, Argentina. Página 187.
[28] Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Página 187.
[29] Dávalos, José: Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A. Unión Gráfica, S.A. Argentina 1988. Página 108.

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

b) OBJETO POSIBLE: Nestor de Buen L. indica: "En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario".[30]

B. ELEMENTOS PERSONALES:

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

a) EMPLEADOR: Este término es sinónimo de patrón, patrono, empresario, dador de trabajo, etc.

Por patrón se puede entender todo aquel que utiliza los servicios personales de uno o más trabajadores, en virtud que existe un contrato de trabajo celebrado entre ambos.

---

[30] De Buen L., Nestor; Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición. Argentina. Fuentes Impresores. S.A. Página 45.

Guillermo Cabanellas indica que: "patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él".[31]

El Código de Trabajo, en su artículo 2o. lo define así: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

b) TRABAJADOR: Al igual que al empleador, este término también es sinómino de proletario, empleado, obrero, jornalero, asalariado, etc.

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

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

El Código de Trabajo, en su artículo 3o., define al trabajador como " toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

---

[31] Cabanellas, Guillermo; Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V Primera Edición, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1976. Página 162.

C) REPRESENTANTE PATRONAL: José Antonio Galdámez, en su tesis, Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo, indica lo siguiente: "Este ejerce a nombre. del patrono funciones de dirección y administración dentro de los cuales puede encontrarse la de contratar a los trabajadores. Están sujetos al patrono por una relación de trabajo, desempeñan altos cargos dentro de la organización de la empresa y, por esa razón, son empleados de confianza, de dirección o de representación".[32]

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

El Código de Trabajo, en su artículo 4o., define a los representantes de la siguiente manera: "son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél". Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente al patrono. Los representantes en sus relaciones con el patrono, a excepción en el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo. El mandato se forma como manifestación de amistad y confianza; conforme el desarrollo de las entidades jurídicas, interesan más las gestiones y el trabajo desarrollado en el mandato. Puig Peña añade que mandato "es aquel

[32] Galdámez Escamilla, José Antonio: Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo. impreso en Comercial Guatemala, C. A. Tesis octubre de 1991. Página 19.

contrato por cuya virtud una persona (mandatario), con retribución o sin ella, se obliga a llevar a cabo por cuenta o encargo de otra (mandante) la gestión de uno o varios negocios de la misma".[33]

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

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

José Antonio Galdámez Escamilla, en su tesis, Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo, indica lo siguiente: "En la práctica se suscitan graves problemas para los trabajadores, puesto que el intermediario es insolvente y el beneficiado, con los servicios prestados, es un desconocido o bien es una persona de difícil localización, para el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales; el resultado es que los trabajadores son damnificados. Esta situación se presenta frecuentemente en actividades como la agrícola, construcción textil, confección de ropa y en los trabajadores a domicilio".[34]

El Código de Trabajo, en su artículo 5o., define al intermediario de la siguiente manera: "es toda

[33] Puig Peña, Federico; Compendio de Derecho Civil Español, Volumen IV, Ediciones Pirámide, S.A. Tercera Edición; Madrid, 1976, Página 188.
[34] Galdámez Escamilla, José Antonio; Op. Cit. Página 20 y 21.

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 factores legales que se derivan de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables". También puede hablarse de la empresa como elemento secundario y se comprende como la organización de los factores de producción, capital y trabajo con fines lucrativos, también como ejercicio de actividad profesional de orden económico; organizada con la finalidad de actuar en el mundo del mercado. La empresa, para el derecho, debe estudiarse como unidad, es decir, como una realidad que comprende el interés del Derecho del Trabajo, Mercantil, Fiscal, etc., sin perjuicio de los supuestos de cada una de estas ramas.

En el Derecho Laboral la empresa es el centro en el que se actualizan y desarrollan las relaciones jurídicas laborales y en que producen sus efectos. En ella se manifiestan los intereses del empresario y del trabajador es así como surge la idea de la empresa como comunidad que tiene una organización laboral interna y externa encaminadas a los fines de la misma.

C. ELEMENTOS REALES:

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

a) **PRESTACION DE SERVICIOS:** Esta se traduce como el objeto de la obligación de una de las partes del contrato de trabajo, en este caso sería la del trabajador que presta sus servicios bajo condiciones de subordinación y por cuenta ajena.

El trabajo como actividad o esfuerzo del hombre no tiene importancia para el Derecho Laboral, sino el trabajo como fenómeno de la vida social, como elemento o factor de la producción, como la actividad ejercida en situación de dependencia por determinadas personas al servicio de otras. El trabajo como obligación del trabajador, de cumplir con la prestación de servicios previamente determinados, es el hecho de ponerse a la disposición de un epleador para que utilice su energía a cambio de la remuneración. Es pues, la obligación del trabajador sus servicios con la intensidad, modo y forma determinado en el contrato laboral.

b) **REMUNERACION:** No es más que el salario, retribución, sueldo, emolumento, etc., que el trabajador recibe por razón de prestar sus servicios, es decir, comprende todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo y que puede provenir del patrono o bien de otra persona.

Es la principal obligación del patrono y se contrapone a la prestación de servicios del trabajador, pues, la remuneración es el único ingreso del trabajador y es muy importante en la época actual, pues los recursos económicos son los que liberan al hombre de su condición afectada por el nivel y costo de vida. Por esa razón

recibe la protección del Estado y los sujetos del contrato laboral tienen limitada la disposición sobre él con el objeto de protegerlo asegurando la subsistencia del trabajador y su familia. De acuerdo con el Convenio Internacional del Trabajo número 95 se adoptaron diversas proposiciones relativas a la protección al salario, tales como:

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

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

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

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

D. ELEMENTOS FORMALES:

Una de las características del contrato de trabajo es la carencia de mayores formalidades, no exige forma determinada, pues existen verbalmente y aún tácitamente, como en las grandes empresas cuando la

contratación se confunde con la incorporación del trabajor a la empresa.

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

El Código de Trabajo, en su artículo 27, estipula que "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiere:

a) A las labores agrícolas o ganaderas
b) Al servicio doméstico;
c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación del trabajo y el salario estipulado, y el vencimiento de cada período de pago el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas". Asimismo el artículo 28 del mismo Código establece que "El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la dirección

General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince dias posteriores a su celebración, modificación o novación".

E. ELEMENTOS PROPIOS O EXCLUSIVOS:

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

a) SUBORDINACION: Este elemento no se basa en un supuesto de poder sino que en un vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad o dignidad del trabajador, en tal virtud no significa sometimiento. Este es esencial para la existencia del contrato de trabajo, es vital para el mismo y se afirma que ha sido determinante en la construcción del moderno Derecho de Trabajo y de los seguros sociales.

Se caracteriza porque el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esa razón está sujeto a la organización de la empresa; el patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza frente la correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del patrono, la fiscalización de éste es supervisar y controlar la forma en que el trabajador desempeña su labor; la subordinación debe seguir de una relación jurídica continuada de cierta duración; la subordinación es un vínculo jurídico que se exterioriza en el poder que

tiene el patrono sobre el trabajador, ésta se origina por la voluntad libremente prestada de ambos y se refiere únicamente al trabajo. El trabajador está bajo la autoridad técnica y jerárquica del patrono, quien la ejerce personalmente o en forma delelagada; el patrono por sí o por parte de la persona delegada se encarga de vigilar que el trabajo se ajuste a sus disposiciones para cubrir las necesidades de la producción.

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

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

La ausencia de riesgo generalmente es aceptada por la doctrina en el trabajador que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. El empleador o patrono se le caracteriza por la incidencia de riesgo, a diferencia del trabajador, quien es ajeno. El trabajador no corre los riesgos de su tarea.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

El Código de Trabajo, en su artículo 61; literal g), establece que el patrono debe de "Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono". El artículo 66; literal b), del mismo cuerpo legal establece que son causas de suspensión individual de los contratos de trabajo "Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo".

C) LA ESTABILIDAD: El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable; contrario a lo accidental y transitorio. Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida es muy importante que exista, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El Derecho del Trabajo proporciona seguridad al trabajador y evita que éste quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

La estabilidad puede ser relativa y absoluta. En el primer caso se da cuando el patrono puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador la indemnización correspondiente. En el segundo caso se da cuando el patrono, sin causa legal, no puede separarlo de su cargo y dado el caso debe restituirlo pagándole el tiempo que no trabajó.

En el cargo la estabilidad trata de asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa y la remuneración que devenga, de tal manera que no puede ser asignado a un cargo

inferior y con menos remuneración, sólo puede ser ascendido.

El Código de Trabajo, en su artículo 26, estipula la estabilidad de la siguiente manera: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario".

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dió su origen".

El artículo 11; literal c), del Decreto número 64-92 estipula que se prohibe a los patronos "Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamobilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar".

El artículo 21; literal d), del Decreto 64-92 estipula que "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamobilidad en el trabajo que desempeñan durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente".

d) LA PROFESIONALIDAD: Cabanellas entiende por profesionalidad "el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente".[35]

Se puede decir que la profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. Determina la condición del trabajador de que haga de la actividad que desempeña o bien, el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o de beneficio. El trabajador ingresa a la empresa como profesional y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve él. Al incorporarse se inviste de una categoría muy especial, como una especialización que se requiere para realizar las tareas en la actividad contratada. Sin embargo, en determinadas empresas, actualmente, es muy exigible la profesión propiamente dicha para desempeñar cargos especiales. La actividad contratada debe ser de acuerdo a la

[35] Cabanellas, Guillermo; El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1945, Página 354.

condición profesional del trabajador, reconocidas por el patrono en el período de prueba razón, por la que es necesario que la actividad del trabajador sea habitual a éste. Hay casos en que el trabajador se incorpora eventualmente o accidentalmente a la empresa en una actividad distinta a la que profesionalmente le corresponde.

El trabajador calificado es técnico en la actividad que desempeña, es mejor remunerado; el producto de su trabajo es cualitativamente apreciado por el patrono, quien es beneficiado por la alta calidad de este resultado.

El Código de Trabajo, en su artículo 13, alude la profesión al indicar que el patrono tiene prohibido emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos, sin embargo se podrán modificar cuando no existan técnicos guatemaltecos en determinada actividad. El artículo 21 del mismo Código establece: "Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono".

e) LA EXCLUSIVIDAD: Además de los ya examinados, existiría también, como requisito inseparable del contrato, la nota de exclusividad. Dicho de otro modo: no podrán existir en el tiempo más que una sola relación de trabajo subordinado; el empleado para ser tal, debería prestar para un solo empleador toda su actividad profesional. Es indudable que la exclusividad aparece,

generalmente, como nota del cantrato de empleo, que los trabajadores no poseen, en principio, más que una sola ocupación remunerada, es decir, prestan toda su actividad profesional para un solo y único patrono.

Sin embargo, aparecen formas laborales que, normalmente, a pesar de reunir los elementos (subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad y profesionalidad), no contienen la nota o elemento de exclusividad. Por ejemplo, el caso del tenedor de libros. En los pequeños establecimientos, donde el movimiento de las operaciones mercantiles es reducido, no se precisa que la persona encargada de la contabilidad dedique toda su actividad para satisfacer las necesidades de la casa. En algún caso será suficiente con una o dos horas por día; en otros, bastará con dos horas semanales. Puede decirse que, a pesar de que normalmente el contrato de trabajo lleva el elemento de exclusividad, no es necesario que el mismo exista para caracterizarlo.

4. CLASIFICACION:

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

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

a la forma pueden ser verbales o escritos". También indica que "pueden clasificarse por la calificación del servicio, siendo los trabajadores manuales o intelectuales, simnples o calificados".[36]

Gallart lo clasifica de la siguiente manera: "En cuanto a la forma, en verbales y escritos; por la duración, en contratos por tiempo determinado y por tiempo indeterminado; por la clase de servicio prestado, en trabajo industrial, mercantil, de transporte, agrícola, etc; por la clase de retribución, a salario fijo, a destajo, o salario fijo adicionado con primas a la producción, a comisión, etc.; por el sujeto de la relación jurídica contractual, en individuales y colectivos".[37]

Gronda en su Derecho del Trabajo da la siguiente clasificación:

A. POR SU FORMA:

Escritos y verbales.

B. POR SU DURACION:

De tiempo indeterminado y de tiempo determinado.

C. POR EL SUJETO DE LA RELACION JURIDICA:

Individual o singular, de equipo y colectivo.

D. POR LA INDOLE DE ACTIVIDAD LABORAL:

De empleo privado, de servicio doméstico, de trabajo marítimo o de empresa, de transportes, de gente de teatro, de trabajo agrícola o rural, de servicios públicos, etc.

E. POR LA FORMA DE REMUNERACION:

A jornal, a destajo, por piezas, a sueldo, a comisión, en especie, con participación de los beneficios, mixtos.

---

[36] Cabanellas, Guillermo: Ob. Cit. Página 354.
[37] L. Deveali, Mario: Ob. Cit. Página 590.

F. POR LA CONDICION DEL TRABAJADOR:

Femenino y masculino (sexo) Adultos y menores (edad)

G. POR EL HORARIO DE TRABAJO:

Diurno y nocturno

H. POR EL LUGAR DONDE SE PRESTA LA ACTIVIDAD:

A domicilio y en el local.

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 25, clasifica el contrato de trabajo de la siguiente manera: "El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en símismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador donde se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reunan las condiciones que indica el párrafo". La clasificación legal coincide mucho con la clasificación doctrinaria de Gronda en su variedad por su duración, excluyendo únicamente la variedad para obra determinada. La variedad por su forma coincide con el artículo 27 del mismo Código al estipular en su párrafo primero "El

contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiere a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta dias; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada nada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días". Y también con el artículo 28 que indica: "El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrase y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General 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 de trabajo por el sujeto de la relación jurídica, el artículo 18 del Código de Trabajo lo alude como contrato individual de trabajo y el artículo 38; como contrato colectivo de trabajo.[38]

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

## 5. CARACTERES:

La mayoría de autores coinciden en las características que le atribuyen a los contratos de

[38] Cabanellas, Guillermo: El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1945. Página 356.

trabajo, al parecer todas se derivan de las características de los contratos del Derecho Civil.

En nuestro medio los caracteres de los contratos de trabajo se derivan de la clasificación de los contratos formulados por el Derecho Civil, de tal manera que de ellos se desprenden los efectos y consecuencias jurídicas para el contrato laboral. Estos caracteres son: consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, personal, de tracto sucesivo y principal.

A. CONSENSUAL:

Porque se perfecciona con el solo consentimiento de las partes expresado con el mismo de la relación laboral, sin otras formalidades que las dispuestas por la ley. Cabe mencionar que la solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad, sino aprobación y se perfecciona por el solo hecho de la prestación de los servicios.

B. BILATERAL:

Llamado también sinalagmático, porque ambas partes del contrato de trabajo quedan mutua y recíprocamente obligadas.

C. ONEROSO:

Porque existen contraprestaciones recíprocas: de parte del trabajador, sus servicios o fuerza de trabajo; y de la del patrono, el salario o la remuneración.

D. CONMUTATIVO:

Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano; sin que, como norma, haya evento alguno que modifique tales ventajas.

E. PERSONAL:

Por lo menos para el trabajador, porque la prestación debe realizarla la parte obligada, en este caso directamente por el trabajador, no hacen lo que respecta al patrono.

F. DE TRACTO SUCESIVO:

Porque sus efectos, es decir, las prestaciones acordadas por las partes no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo. No obstante existen algunas excepciones como en los casos de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada y

G. ES PRINCIPAL:

"Porque el contrato no depende de otro para su perfección y subsistencia, además que cumple por sí mismo un fin contractual".[39]

[39] Galdámez Escamilla, José Antonio; Ob. Cit. Página 6.

# CAPITULO III

## LA JORNADA DE TRABAJO

### 1. CONSIDERACIONES GENRALES:

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

Es indiscutible la acción del Estado y de la ley para fijar un máximo a la jornada de trabajo; es necesario que al trabajador, después de sus pesadas labores, le quede tiempo para descanzar, cultivarse y hacer vida de hogar; el exceso de trabajo produce un desgaste físico que agota y embrutece al individuo. En Europa en la primera mitad del siglo XIX la jornada de trabajo era superior a doce horas, llegando algunas veces hasta más de quince horas diarias pagadas por vilísimo salario. En la segunda mitad del siglo XIX y a principios del XX el proletariado que ha ido consiguiendo paso a paso el mejoramiento de sus condiciones, ha alcanzado mayor reducción en la duración del trabajo, siendo su principal reivindicación la jornada de ocho horas. La ley ha intervenido en la disminución de la jornada de trabajo en varios países, preferentemente en lo que se refiere al trabajo de las mujeres y niños.

### 2. DEFINICION:

De acuerdo con Manuel Osorio, define la jornada de trabajo de la siguiente forma: "Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas"[40].

---

[40] Osorio, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Heliastas S.R.L., Buenos Aires Argentina. Página 400.

Como se puede apreciar la definición anterior hace énfasis del tiempo legal con que un trabajador cuenta para laborar. Es obvio que la misma es deficiente, en virtud que no se hace mención del patrono y la subordinación, que son elementos fundamentales para poder dar una definición completa. Satisface la definición que da el tratadista Guillermo Cabanellas al decir: "Por jornada de trabajo se etiende el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exige".[41]

3. CLASIFICACION:

La clasificación de la jornada de trabajo puede hacerse de diferentes puntos de vista. Por ejemplo, Alonso Olea habla a cerca de la jornada normal, jornadas reducidas y jornadas espepeciales. Pérez Botija únicamente habla de la jornada legal y horas extraordinarias.

Podría hacerse diversas clasificaciones de las jornadas de trabajo de acuerdo con las circunstancias especiales que hay que tener en cuenta en cada caso. Estas se cambian de tal manera que la duración distinta puede derivar de las horas del día que comprende, de la edad, del sexo y de la especialidad de los trabajadores.

A continuación podríamos citar la clasificación dada por Guillermo Cabanellas, que es la siguiente:

A. Por su duración: normal y extraordinaria.
B. Por el horario solar: diurna, nocturna y mixta.
C. Por la naturaleza del trabajo: salubre e insalubre.
D. Por el sujeto: de varones de mayores de edad, de mujeres y de menores.

---

[41] Cabanellas, Guillermo; Contrato de Trabajo, Parte General, Tomo I, Buenos Aires, Argentina. Bibliografía OMEBA. 1963. Página 42.

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

F. En relación a la norma legal: incluido dentro de éste, excluída del regimen legal y con protección limitada.

G. Excepciones: tareas de dirección o vigilancia, trabajo por equipo y trabajos intermitentes.[42]

De la clasificación anterior podemos notar que está tomada desde varios puntos de vista; pero de todas ellas interesaría la segunda clasificacion ya que es una de las clasificaciones que da nuestra legislación como veremos más adelante.

La clasificación por el sujeto; nuestra legislación en general se refiere a los trabajos realizados por varones y mujeres y deja un capitulo para tratar el trabajo de las mujeres y de los menores.

Podríamos decir que las clasificaciones anteriores, en general, se adapta en buena parte a las exigencias de nuestro sistema jurídico. El Código de Trabajo, en sus artículos 116, 117 y 121, habla acerca de la jornada diurna, nocturna, mixta y de la extraordinaria:

a) JORNADA ORDINARIA DIURNA: Es la realizada durante el día solar. En nuestro medio el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La semana laboral será de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos de pago de salario.

El artículo 102 de la Constitución Política; literal g) estipula: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario". Y el artículo 116; párrafo 6o. del Código de Trabajo regula una excepción

[42] Cabanellas, Guillermo; Ob. Cit. Página 139 y 140.

a la regla cuando dice: "se exceptúan, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un numero menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador".

b) JORNADA ORDINARIA NOCTURNA: El trabajo nocturno es aquel que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. El artículo 116 del Código de trabajo; segundo párrafo, indica: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana".

En la fijación del horario nocturno intervienen factores de carácter físico y sociológico, referidos a la noche; por noche puede entenderse el lapso de escasa o total luminosidad solar o dicho de otra manera, el período en que comunmente concluye la actividad diaria y se produce el retorno al hogar para el descanso.

c) JORNADA ORDINARIA MIXTA: Esta clase de jornada es la que comprende períodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno sea menor de cuatro horas, si comprendiere cuatro o más horas se reputará como nocturno.

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

d) JORNADA EXTRAORDINARIA: Esta clase de jornada es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales.

Doctrinariamente esta jornada se reputa como tal si ocasiona utilidad al empleador y si está relacionada con las actividades habituales de la producción a la que se dedica la empresa de trabajo. Para que exista ésta, desde el punto de vista de la producción, es preciso que se

reunan dos requisitos: que la prolongación de la jornada produzca utilidad o beneficio al patrono, este beneficio justifica en parte al pago de la sobreremuneración, la cuál también se justifica por el sobredesgaste de energía del trabajador.

Mario de la Cueva entiende por jornada extraordinaria "a la prolongación por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono". [43]

Guillermo Cabanellas indica que "son horas extraordinarias aquellas que el trabajador cumple sobre la jornada máxima legal permitida, haciéndolo a continuación del trabajo ordinario o habitual que venía desempeñando y con remuneración acrecida ". [44]

e) JORNADA CONTINUA: Esta clase de jornada nuestra ley no la define, aunque la menciona en el artículo 119 del código de trabajo, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que inicia la jornada y aquella en que concluye el trabajador se encuentra a disposición del patrono. Continuo no significa ininterrumpido, pues, el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos.

[43] De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1984. Nueva Edición. Página 273 y 280.
[44] Cabanellas, Guillermo; Ob. Cit. Tomo II Página 189.

# CAPITULO IV

## ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

### I. EL MINISTERIO DE TRABAJO:

Este constituye uno de los Ministerios que forman el Organismo Ejecutivo del Gobierno. Su finalidad es la dirección, orientación y ejecución de la política laboral del país. Sus funciones principales son:

A. La dirección de la política social;
B. La legislación del trabajo y
C. La intervención en los contratos de trabajo.

Entre otras funciones, por ejemplo, podríamos mencionar las siguientes: Dictar acuerdos para disminuir porcentajes de trabajadores extranjeros y salarios, aprobar modificaciones de los contratos de trabajo, dictar autorizaciones para la prestación de servicios en el extranjero, conciliación administrativa de trabajo, aplicar los convenios internacionales de trabajo, controlar la organación sindical de trabajadores y de patronos, la atención de los asuntos de los trabajadores y de patronos, la atención de los asuntos de los trabajadores de Estado, la fijación y aplicación del salario mínimo, la protección de la mujer y de los menores trabajadores, el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos, etc.

D. Dirección de la política social: La dirección y orientación de la política social de nuestro país, como también la dirección, estudio y despacho de los asuntos concernientes al trabajo y previsión social.

E. Legislación del trabajo: El estudio y aplicación de las leyes concernientes al trabajo y las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

F. Intervención en los contratos de trabajo: El Ministerio de Trabajo interviene en los contratos de trabajo de acuerdo con la ley. La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial. La aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.

2. ORGANOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

A. DIRECCION SUPERIOR:

a) Primer Viceministro
b) Segundo Viceministro y
c) Comisión Nacional del Salario.

La comisión Nacional del Salario es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; pero no funciona como Comisión Nacional del Salario, sino como Oficina Administrativa del Salario, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 881, de fecha 20 de septiembre de 1965.

Algunas de sus funciones principales son: someter a la consideración de la Comisión Nacional del Salario los proyectos para establecer la política general del salario; elaborar los estudios económicos necesarios para la fijación periódica de los salarios mínimos, atendiendo a las prescripciones contenidas en el Código de Trabajo y los que sean necesario para las revisiones que se formulen; realizar los estudios jurídicos y económicos de su competencia, que solicite el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la creación de Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo o en parte del país; velar por el cumplimiento de los acuerdos que fijen los salarios mínimos; evacuar todas las consultas que se formulen sobre las materias de su competencia; proporcionar los informes que solicite la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias, para la eficaz aplicación de las tasas de salarios mínimos y

someter a conocimiento y aprobación de la Comisión Nacional del Salario, proyectos para ser elevados al Ministerio del ramo.

B. ORGANOS DE ASESORAMIENTO:

a) Consejo Técnico: Este tiene a su cargo funciones de asesoría en materia laboral. Está integrado con asesores gubernamentales y representantes de trabajadores y patronos.

El Consejo es de integración tripartita; sus tres representantes gubernamentales son designados por el Presidente de la República; los de los patronos, de acuerdo con las ternas propuestas por las organizaciones gremiales de los mismos; y los de los trabajadores se designan de acuerdo con las ternas propuestas por las organizaciones sindicales de los mismos.

Algunas de sus funciones principales son efectuar investigaciones y estudios sociales, laborales y de previsión social; elaborar los proyectos de organización y legislación convenientes para el desarrollo social y laboral; conocer las gestiones de los representantes obrero-patronales; para la elaboración de los reglamentos y acuerdos que deben emitirse para la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social; elaborar y calificarv las pruebas de exámenes de los candidatos a becas; asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los conflictos obrero-patronales.

b) Unidad Sectorial de Planificación: Es la dependencia que constituye la entidad técnica de enlace entre la Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica, las demás

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

unidades de planificación y entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas del Estado.

Algunas de sus funciones principales son: someter a consideración del Titular del ramo, en coordinación con la Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica, nuevos programas en los campos del trabajo y previsión Social y desarrollo de los recursos humanos, áreas urbanas y rurales y los sectores privados y públicos; asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social referente a los recursos humanos; preparar esquemas institucionales para la promoción del empleo y la capacitación y adiestramiento de la mano de obra; formular programas regionales y sectoriales para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores públicos y privados; proponer programas de formación y capacitación técnica, profesional y cultural de los trabajadores del país; preparar programas de construcción de centros recreativos y culturales para los trabajadores; proponer medidas de cooperación y de coordinación en los campos del empleo, formación y calificación de los trabajadores.

C) Unidad de asuntos Internacionales: Esta dependencia tiene a su cargo la planificación y desarrollo de los programas relativos a asuntos internacionales de trabajo, el estudio y control sobre la planificación de las normas internacionales de trabajo.

Algunas de sus funciones principales son: Planificar y dirigir el desarrollo de las funciones referentes a los asuntos internacionales del trabajo; aprobar

los programas de trabajo de la dependencia, estudio de tratados, convenciones, acuerdos y resoluciones adoptados por organizaciones internacionales en materia de trabajo; determinar en consulta los convenios y acuerdos internacionales que sean útiles; estudiar las consultas y solicitudes de organizaciones internacionales en materia de trabajo; realizar los estudios necesarios para la formulación de memorias de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo; planificar, con el Titular del ramo y con el Viceministro el desarrollo de reuniones internacionales; mantener estrechas relaciones; prestar la colaboración que requieran las misiones técnicas; someter a los órganos correspondientes las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, a efecto que elaboren las normas aplicables a Guatemala; procurar el cumplimiento y aplicación de los convenios y resoluciones internacionales de trabajo, que tengan obligatoriedad para Guatemala y representar a Guatemala en la reunión de directores de ministerios de trabajo que convoque el Centro Interamericano de Administración del Trabajo.

C. ORGANOS DE APOYO:

a) Oficialía Mayor: Es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que le corresponde las labores de Secretaría General del Despacho del Ministro y el Viceministro de Trabajo y Previsión Social.

b) Departamento Administrativo: Este ejerce jurisdicción sobre las secciones que comprende, para el control de los servicios administrativos que

correspoden al Despacho del Ministro del ramo.

c) Sus funciones principales son: auxiliar al Viceministro en sus funciones, y representarlo en su ausencia; dar cuenta de la correspondencia que reciba, al Viceministro, para su conocimiento; suscribir la correspondencia que no requiera la firma del Ministro o bien de otros funcionarios; refrendar providencias de trámite; formular proyectos de resoluciones; atender a las personas que gestionan determinados trámites y procurar el cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Ministro o Viceministro del ramo.

d) Departamento Financiero: Su objetivo es contribuir al logro de los objetivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante la provisión de servicios de apoyo administrativo y financiero.

Algunas de sus funciones son: obtener a través de los canales correspondientes, los recursos financieros para dicho Ministerio; participar en la elaboración del presupuesto institucional; participar en los procesos de licitación; velar porque las asignaciones de fondos y las transferencias de tipo presupuestario, correspondan con la dinámica de las acciones institucionales a ejecutarse.

e) Unidad de Realciones Públicas: Es la unidad de comunicación social y depende del Despacho del ramo.

Algunas de sus funciones principales son: dar a conocer en materia de divulgación todo lo relacionado con los diferentes departamentos del ramo, formular

boletines para los medios de comunicación, radio, periódico y televisión, además, se impone un órgano propio de divulgación, como lo es la carta laboral; mantener una relacion estrecha entre diferentes medios de comunicación social y con los periodistas, imprime también trifoliares especiales para dar a conocer lo más importante para el Ministerio de Trabajo y atiende a estudiantes y personas interesadas en obtener información sobre el rol que juega dicha Unidad.

D. ORGANOS CENTRALES DE EJECUCION:

a) Departamento de Recreación y Bienestar del Trabajador: Este departamento tiene algunas funciones principales que son: fomentar y desarrollar programas a nivel nacional para el establecimiento de centros de recreación para los trabajadores del Estado y sus instituciones descentralizadas, autónomas y semiautónomas; fomento y desarrollo de un programa integral de recreación para los trabajadores; administración de los centros de recreación.

Además, este departamento cuenta con las dependencias siguientes: Centro Vacacional y Recreativo Atanacio Tzul, Quetzaltenango; Centro Vacacional Casa Contenta, Panajachel; Centro Vacacional y Recreativo, Nororiente, Chiquimula; del Quiché; de las Camelias, Izabal; Arana Osorrio, Villa Nueva; Cáceres L., Amatitlán y el Centro Recreativo de Iztapa, Escuintla.

b) Dirección General de Previsión Social: La finalidad fundamental de esta dirección es la ejecución de la política de previsión social, de acuerdo con las instrucciones que dicta

el Despacho del Titular del ramo. Algunas de sus funciones principales son: colaborar a la planifación y desarrollo de la política de previsión social; planificar coordinar y supervisar los programas que se llevan a cabo en los diferentes departamentos de la dependencia; estudiar, planificar, coordinar y dirigir las labores del Consejo Nacional de la Previsión de accidentes, coordinar con la Inspección General de Trabajo, las actividades relacionadas con la protección física. psíquica y social de los trabajadores; promover y desarrollar campañas de prevención de accidentes y enfermedades entre la población del país; desarrollar los estudios necesarios para la emisión de leyes relativas a la prevención y protección de riesgos ocupacionales de los trabajadores; dirigir y coordinar todas las campañas que organice el gobierno de la República o directamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social e integrar comisiones técnicas o específicas para el que se le nombre. Además, esta Dirección cuenta con una Unidad de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora; Atención al Trabajador Discapacitado; Asistencia a Trabajadores; Higiene y Seguridad Ocupacional: Programa Nacional de Areas Marginales y una Unidad de Protección al Menor Trabajador, a la cual daremos mayor importancia por ser una unidad de enfoque de nuestra investigación.

De conformidad con el Acuerdo Ministerial número 35-92 se creó la Comisión del Menor Trabajador para su protección y desarrollo en el ámbito laboral. La misma se integra de la forma siguiente: a) El Viceministro de Trabajo y Previsión Social, quien la preside; b) El Inspector General de Trabajo; c) El Director General de Previsión Social; d) Un delegado del

Departamento Nacional del Empleo; e) Un delegado electo por las federaciones sindicales del país; f) Un delegado del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) y g) Un delegado electo de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG).

Algunas de sus atribuciones son: a) Estudiar y analizar todas las normas vigentes relativas al trabajo de normas y hacer las propuestas respectivas; b) Coordinar con las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e instituciones involucradas a nivel nacional e internacional el trabajo a desarrollar; c) Monitorear y elevar el impacto de las acciones en la problemática de los menores trabajadores y de llevar a la práctica una política laboral social adecuada para protección y desarrollo integral del menor trabajador. Sus funciones se desarrollarán a través de la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Previsión Social.

c) Dirección de Coordinación Regional: Esta Dirección está en proceso de formación por lo que al momento no existe información oficial acerca de su funcionamiento y el rol que jugará dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

d) Dirección General de Trabajo: Esta Dirección tiene a su cargo labores de ejecución de política laboral en salarios, relaciones de trabajo, servicios del empleo y registro de organizaciones sindicales previsto por el Código de Trabajo.

Son sus funciones principales: la dirección y coordinación de los distintos programas laborales a cargo

de su dependencia; llevar el registro de contratos individuales y colectivos de trabajo; extender certificaciones en que conste que los representantes del sindicato o sindicatos están legalmente escritos, previo a la suscripción del contrato colectivo de trabajo; recibir copias de las cartas poder para el reclutamiento de trabajadores agrícolas que autorricen los respectivos patronos y empresas agrícolas, sellar y autorizar libros de trabajadores a domicilio para las empresas; ordenar, enmendar documentos en la tramitación de personerías jurídicas de sindicatos; recibir recursos presentados por los sindicatos, dentro de los quince días de la notificación; señalar reformas que deben introducir a los estatutos los directivos sindicales en el curso de la tramitación de personerías jurídicas de sus respectivas organizaciones sindicales; extender certificaciones para directivos sindicales; firmar, con los miembros del Comité Ejecutivo Sindical, certificación de revocatoria del acuerdo que asignó la representación legal del sindicato a uno o más directivos; autorizar libros de actas y acuerdos de la Asamblea General de los sindictos de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos sindicales; recibir solicitud de aprobación de estatutos y recibir copia autorizada de sentencias firmes, dictadas por los Tribunales de Trabajo, por faltas laborales y supervisión sobre la labor que realizan sus dependencias en salarios, relaciones de trabajo, servicio de empleo y registro de organizaciones sindicales.

Además cuenta con las dependencias siguientes: Departamento Nacional del Empleo; Departamento de Registro Laboral; Departamento Nacional

de Protección del Trabajador y el Departamento Nacional de Salario.

e) Inspección General de Trabajo: Es el encargado de inspeccionar todos los centros de trabajo del país, los cuales se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo.

Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores de trabajo deberá estorbar el cumplimiento efectivo de sus funciones principales.

Son funciones principales de la Inspección General de Trabajo las siguientes: por medio del cuerpo de inspectores, trabajadores y organizaciones sindicales, debe velar porque se cumpla y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro; los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector de Trabajo o por el Subinspector autorización para jóvenes trabajadores que tengan menos de catorce años; aprobar los reglamentos interiores de trabajo; tramitar la suspensión de contratos de trabajo, de interés especialmente de los patronos; formar parte de las comisiones paritarias del salario mínimo; autorizar a las personas que puedan actuar como representantes e intermediarios del patrono para la contratación de trabajadores, para la agricultura mediante el procedimiento de reclutamiento; dar el visto bueno al pie de las cartas poder que suscriban el patrono a favor de sus representantes que se dediquen al reclutamiento de trabajadores

campesinos e instruir éstos, en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses a exhibición de la cartapoder; determinación de labores insalubres o peligrosas; para el efecto de prohibir el trabajo de mujeres y menores; autorización de la jornada de los menores; recibir el aviso previo al despido de trabajadoras por maternidad; comprobar a solicitud del patrono, si la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas durante sus descansos pre y postnatal, para suspendérsele el pago del salario; velar porque los trabajadores y patronos respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social; participar en el servicio de inspección en arreglos directos y conciliatorios; evacuar las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio, los empleados o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia; publicar las consultas que evacúe o cualquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo ser parte en conflictos individuales o colectivos en que figuren menores de edad o acciones para proteger la maternidad; inspección de condiciones higiénicas y de seguridad en los centros de trabajo.

# CAPITULO V

## EL TRABAJO DE LOS MENORES

### 1. COSIDERACIONES GENERALES:

A través de la historia se ha descubierto la necesidad de proteger a los menores trabajadores, pues, ha sido una de las explotaciones más odiosas desde la Revolución Industrial, se ha tenido como víctimas a los niños cuyo trabajo mal pagado era preferendo de manera muy especial y ello era frecuente en la industria textil en Inglaterra. Desde ese entonces se ha venido luchando para impedir el trabajo de los menores de determinada edad.

El empleo de los niños en las faenas industriales, el mal trato recibido por éstos en talleres y manufacturas, no es la obra exclusiva del régimen económico presente; antes de que la maquinaria atrajese a las fábricas a los menores, ya existía un estado de esclavitud de niños.

El proceso del trabajo de los menores ha sido acelerado en la actualidad; en la gran industria hubo necesidad de modificar las condiciones de trabajo, porque el desarrollo industrial requirió de niños capaces para el manejo de maquinaria moderna.

La Convención de Washington reunida en 1919, prohibió el empleo de menores de catorce años en los trabajos industriales y el trabajo nocturno en determinados trabajos industriales para los menores de 18 años y recomendó no utilizar trabajadores menores de 18 años en las industrias que utilicen sinc o plomo.

En 1934 la Conferencia de la OIT adoptó una convención que extendió la doctrina de la Conferencia de Washington a los trabajos no industriales, lo que significaba la prohibición de los trabajadores menores de 14 años, salvo en tareas ligeras, trabajos familiares y bajo ciertas condiciones, en el servicio doméstico.

## 2. CAPACIDAD JURIDICA DE LOS MENORES PARA CONTRATAR:

La prohibición legal de los trabajadores, de los que no tienen la edad mínima determinada por la ley, constituye una incapacidad de hecho y de derecho; por el contrario, la ley que fija una edad mínima para contratar por sí sus servicios lo es de derecho ya que emana de ella.

La capacidad física del trabajador y su aptitud para trabajar, es distinta de su capacidad para obrar.

Un menor puede estar autorizado legalmente para trabajar; lo cual no significa, de manera alguna, que esté legalmente capacitado para contratar sus servicios.

El Código Internacional del Trabajo, en el libro III, se encuentra regladó el trabajo de los menores. Este libro se encuentra dividido en tres títulos con los capítulos del XL al XLVII y el título I está especialmente dedicado a la edad mínima de admisión de los menores. Su artículo 367 indica que los niños menores de 15 años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas o en sus dependencias.

El Convenio número 5 redactado en la reunión de Washington de 1919, fija la edad mínima de admisión en el trabajo industrial en 14 años. En la reunión celebrada en 1920 se aprobó el convenio número 13 sobre la edad de admisión en trabajos peligrosos e insalubres. Es de mucha importancia el Convenio número 33 adoptado por la XVI reunión de la Conferencia de la OIT, referente a la edad de admisión de los menores en los trabajos industriales, en él se fija que los menores de 14 años no pueden ser ocupados en trabajos industriales. Se considera del caso adicionar a lo expuesto que dos convenios internacionales de trabajo vigentes para Guatemala, números 77 y 78 expresan en términos similares que los menores de 18

años no podrán ser admitidos al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

El Convenio Internacional del Trabajo número 77 anteriormente mencionado se refiere al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria y fue ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952 y el 78, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales, fue ratificado por Guatemala el once de febrero de 1952.

Existen otros convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala; pero mencionaremos los más relevantes: el Convenio 79 que se refiere a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no idustriales, ratificado el 28 de enero de 1952, el mismo quedó sin efecto en virtud que actualmente hay prohibición para que los trabajadores menores laboren por las noches; el Convenio 90 relativo a la prohibición del trabajo nocturno de los menores en la industria; el Convenio 112 relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores; el Convenio 124 relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas y el Convenio más importante es el número 138 que se refiere a la edad mínima de admisión para el empleo, que es de 14 años, fue ratificado el 5 de diciembre de 1989.

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 31, regula la capacidad jurídica de los menores, no sólo para contratar sino también para ejercer derechos y acciones que se deriven del trabajo: "Tienen 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 y otro sexo, que tengan catorce años o más".

El artículo 32 del Código de Trabajo estipula: "Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos

y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo". Dichos menores no tienen capacidad jurídica para contratar sino únicamente tienen capacidad para actuar, de tal manera que para contratar sus servicios necesitan de la asistencia de su representante legal o en su defecto, la autorización de la inspección General de Trabajo. Esa situación no implica que es suplido el consentimiento del menor por el de su representante; ya que es necesario para trabajar, junto al consentimiento del menor, la autorización de su representante legal.

Como se indicó anteriormente la capacidad jurídica de los menores para contratar su trabajo la adquieren al cumplir los cartorce años.

No está demás hacer una breve mención del artículo 8 del Código Civil, en el tercer párrafo indica: "Los mayores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley". Aún es más claro el artículo 259 que reglamenta lo siguiente: "Los mayores de cartorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento".

## 3. JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD:

El trabajo de los menores es el efectuado por jóvenes que oscilan entre los catorce y los diecisiete años de edad, generalmente; pero también por aquellos que tengan menos de 14 años.

Son mayores las garantías que se establecen para el trabajo de los menores, pues al parecer, al legislador le preocupa mucho más al menor desde el punto de vista físico que desde el punto de vista jurídico.

Por ello, al reglamentar su trabajo atiende principalmente al segundo aspecto de esa cuestión. Ordena una vigilancia y protección especial a cargo de la Inspección General de Trabajo, como veremos más adelante. Los peligros filosóficos, morales y de

explotación que sobre organismos débiles se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores de edad.

En una convención de Washington, 1921, se prohibió el trabajo nocturno industrial para los menores de dieciocho años; el trabajo nocturno comprendía un lapso de once horas, incluído en ellas el período comprendido entre las veintidós y las cinco horas.

Los resultados de 1922 fueron, por una parte, a establecer que el trabajo nocturno comprenderia, para los menores de 18 años, un período de doce horas y que en el quedaría incluído el lapso entre las veintidós y las seis horas y, por otra parte, dar mayor flexibilidad a la determinación de los horarios para los trabajadores mayores de 16 años.

Tanto la primera como la segunda Conferencia de los Estados de América, miembros de la OIT, han adoptado resoluciones relacionadas con el trabajo de los menores. La de la Habana recomendó nuevamente la ratificación de los convenios citados y señaló que el trabajo nocturno debe ser prohibido, en todos los países, a los menores de 18 años.

La proteción laboral de los menores se concreta de la siguiente forma: a) En la prohibición de todo trabajo antes de la edad mínima, fijada normalmente en los catorce años; b) En la duración menor de la jornada de trabajo; 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 y f) Verbalmente los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su formación moral.

En nuestra legislación la jornada de trabajo de los menores de edad es única, es decir, que únicamente existe la jornada ordinaria diurna; quedando a un lado la jornada ordinaria nocturna, la mixta y la extraordinaria.

El artículo 148; literal c), del Código de Trabajo reglamenta la prohibición siguiente: "El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad". Asimismo el artículo 149, que será el objeto de la investigación propiamente dicha, estipula: "La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116; párrafo 1o., se debe disminuir para los menores de edad así: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150 siguiente". Analizando este artículo podríamos concretar que los jóvenes comprendidos entre los 15 a 17 años de edad únicamente deben de trabajar en la jornada ordinaria diurna de 7 horas diarias, sin exceder de un total de treinta y ocho horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario, y los jóvenes comprendidos entre los 14 o menos años de edad deben de trabajar únicamente seis horas diarias, sin exceder de un total de 32 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

Para aclarar un poco más la jornada de trabajo de los menores es menester citar el artículo 102 de la Constitución Política de la República; literal g), que indica: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario". Si bien es cierto, el artículo 149 del Código de Trabajo toma como base el primer párrafo del artículo 116 del mismo Código para disminuir la jornada ordinaria de trabajo de los menores y éste estipula lo siguiente: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana". Pero, como es obvio que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores; por ende tomamos como base el artículo 102; literal g),

de la Constitución Política de la República, para disminuir la jornada ordinaria de trabajo de los menores y damos la aclaración siguiente:

| HORAS DIARIAS | | HORAS DIARIAS |
|---|---|---|
| 8 - 2 | = | 6 (Jóvenes de 14 o menos años) |
| 8 - 1 | = | 7 (Jóvenes de 15 a 17 años) |

| HORAS SEMANALES | | HORAS SEMANALES |
|---|---|---|
| 44 - 12 | = | 32 (Jóvenes de 14 o menos años) |
| 44 - 6 | = | 38 (Jóvenes de 15 a 17 años) |

Esta es la reducción legal de la jornada de trabajo efectivo diurno de los menores de edad; pero para los efectos exclusivos del pago del salario debe considerarse en 48 horas a la semana.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

# CAPITULO VI

## VIOLACION DE LA JORNADA ORDINARIA DIURNA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD, POR FALTA DE FISCALIZACION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.

### 1. VIOLACION DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD:

En este capítulo entramos directamente a la investigación propiamente dicha, al núcleo medular del presente trabajo. Empezaremos por decir que la violación es una infracción, transgresión o infracción de la ley o mandato.

Si bien es cierto, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, así como los reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsón social en vigor. Si ellos no cumplieren satisfactoriamente con el papel que juegan dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Siocial estarían incumpliendo con sus deberes.

Es importante hacer notar que los inspectores y trabajadores sociales de trabajo tienen la obligación de informar, tanto a los patronos como a los trabajadores menores, sobre las limitaciones a que éstos están sujetos, especialmente sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de los menores.

No se puede pensar en un buen futuro humano sino se piensa también en la protección de la jornada de trabajo de los menores.

En toda relación laboral hay un participante débil o hiposúficiente, el trabajador, y está de por medio un elemento esencial en la producción, el

trabajo humano. La razón de las normas que regulan esa relación, vale decir, la razón del Derecho del Trabajo, es tanto la protección del trabajador menor como la protección del trabajo mismo.

Las leyes del trabajo tienen una protección especial y propia para los menores, cuando éstos, por razones de sus propias exigencias y ante la *presión incontenible de sus propias necesidades* para subsistir, tienen que ingresar al gran ejército de los asalariados en el campo de las distintas actividades humanas. La necesidad del sustento propio o de sus familiares los obligan, y se cumple así la misión de tener que trabajar para subsistir sin importarles ser objetos de explotación dentro de la relación laboral.

En nuestro medio es común que las normas o mandatos que se violan son las siguientes: El artículo 148 del Código de Trabajo literal c) que estipula lo siguiente: Se prohibe "la jornada extraordinaria de los menores de edad". Y el artículo 149 del mismo cuerpo legal en su primer párrafo consagra lo siguiente: "La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1o. se debe disminuir para los menores de edad así: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de cartorce años; y b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150 siguiente"

2. **CAUSAS:**

A. **FALTA DE FISCALIZACION POR PARTE DE LOS INSPECTORES Y TRABAJADORES SOCIALES DE TRABAJO EN LOS CENTROS LABORALES:**

En las entrevistas que se realizaron en la Inspección General de Trabajo y en la Unidad de Protección al Menor Trabajador, se pudo establecer que la Inspección cuenta con 106 inspectores aproximadamente; pero únicamente 14 de ellos pertenecen a los inspectores de visitaduría, quienes son los encargados de inspeccionar todos los centros

laborales existentes en la ciudad capital. Y la Unidad de Protección al Menor Trabajador cuenta únicamente con dos trabajadoras sociales.

El artículo 281 del Código de Trabajo estipula que los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales tienen las obligaciones y facultades siguientes, literal a) "Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278". Y la literal l) indica lo siguiente "siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no amerite prevención, hará la denuncia de inmediato".

En la actualidad nuestro país ha crecido tanto industrial como comercialmente y en la ciudad capital existen innumerables fábricas o empresas donde laboran menores. Las maquilas, por ejemplo, son fábricas en donde contratan más a trabajadores menores como en los supermercados y tiendas (comerciantes individuales).

Como se vio anteriormente, los inspectores de visitaduría y las trabajadoras sociales son muy reducidos y no se dan abasto para inspeccionar todas las empresas existentes en la ciudad metropolitana, por tal razón no existe fiscalización por parte de ellos en algunas empresas o fábricas y por

ende se cometen frecuentemente violaciones en las relaciones laborales de los menores, especialmente en la jornada de trabajo de acuerdo a sus edad.

Se entrevistaron a 25 trabajadores menores (de 14 a 17 años) en diez empresas o fábricas diferentes y en éstas, según la información de los trabajadores menores, ninguna persona de alguna institución del Estado ha ido a inspeccionar esos lugares. La mayoría de los trabajadores menores no saben cuántas horas deben de trabajar al dia, mucho menos saben cuantas horas deben de trabajar a la semana; de tal manera que ellos trabajan horas extras, algunos de ellos no saben que laboran jornadas extraordinarias y otros sí lo saben; pero ignoran desde qué momento empiezan a trabajarla.

Lo anteriormente visto confirma la falta de fiscalización que existe por parte de los inspectores de trabajo y trabajadores sociales de trabajo en los centros de trabajo de la ciudad metropolitana.

B. FALTA DE INSTRUCCION A LOS INSPECTORES Y TRABAJADORES SOCIALES DE TRABAJO:

Los 14 inspectores de visitaduria al ser entrevistados afirmaron que los menores que hayan cumplido 13 años o que tengan menos deben de trabajar legalmente seis horas diarias y los que tienen 15 a 17 años deben de trabajar legalmente siete horas diarias. Pero existe discrepancia en cuanto a las horas que deben de trabajar legalmente a la semana; pues, algunos indicaron que en el primer caso, los menores deben de trabajar legalmente treinta y dos horas otros, treinta y tres; otros, treinta y cuatro horas y otros treinta y seis horas a la semana. En el segundo caso algunos también indicaron que los menores deben de trabajar legalmente treinta y ocho horas; otros treinta y nueve horas y otros cuarenta y dos horas a la semana.

Unicamente dos inspectores indicaron que los menores que hayan cumplido 14 años deben de trabajar legalmente seis horas diarias y el resto adujeron que deben de trabajar legalmente siete horas diarias. Pero siempre existe discrepancia en cuanto a las horas que deben de trabajar legalmente a la semana; pues, unos indicaron que deberán de trabajar legalmente treinta y cuatro horas; otros, treinta y ocho horas; otros, treinta y nueve horas y otros cuarenta y dos horas a la semana.

De lo anteriormente se pudo establecer que los inspectores y trabajadores sociales de trabajo carecen de instrucciones suficientes para poder cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones concernientes, de tal manera que con la información que ellos proporcionan a los patronos y trabajadores menores, contribuyen con la violación de la jornada de trabajo de los menores por informar inexatamente acerca de las horas que legalmente deben de trabajar los menores al dia y a la semana.

C. INEFICACIA DE LAS POLITICAS DE GOBIERNO TENDIENTES A CONTROLAR LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS MENORES:

Para llevar a la práctica una política laboral social adecuada, para proteger el desarrollo integral del menor trabajador se ha creado la Inspección General de Trabajo y la Unidad de Protección al Menor Trabajador para su protección y desarrollo en el ámbito laboral; pero estas dos dependencias son ineficaces, en virtud que la primera únicamente cuenta con ciento dieciseis inspectores de trabajo aproximadamente, de los cuales solamente catorce de ellos se dedican a visitar los centros de trabajo existentes en la ciudad metropolitana y la segunda cuenta con dos trabajadoras sociales, quienes también no se dan abasto para cubrir los mismos centros de trabajo.

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

## CUADRO No. 1

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana para determinar el porcentaje de los que tengan 17 años o menos; durante el periodo de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | |
|---|---|---|
| | No. | % |
| 14 O MENOS | 02 | 08% |
| 15 A 17 | 23 | 92% |
| TOTAL | 25 | 100% |

## CUADRO No. 2

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana para establecer el porcentaje del sexo de los mismos; durante el periodo de abril de 1996.

| SEXO | RESPUESTAS | |
|---|---|---|
| | No. | % |
| FEMENINO | 16 | 64% |
| MASCULINO | 09 | 36% |
| TOTAL | 25 | 100% |

## CUADRO No. 3

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana para establecer las horas que laboran de acuerdo al grupo de edades; a la semana; durante el periodo de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | | |
|---|---|---|---|---|
| | No. | % | HRS. DIARIAS | HRS. SEMANALES |
| 14 O MENOS | 02 | 08% | 8 a 9 | 48 a 49 |
| 15 A 17 | 23 | 92% | 8 a 10 | 48 a 54 |
| TOTAL | 25 | 100% | | |

CUADRO No. 4

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana para verificar si saben o no de cuántas horas se compone la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, de acuerdo a su edad; durante el período de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No. | ACTITUD | % |
| 17 O MENOS | 00 | SI | 00% |
| | 25 | NO | 25% |
| TOTAL: | 25 | | 100% |

CUADRO No. 5

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana para determinar si saben o no que trabajan horas extras; durante el período de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No. | ACTITUD | % |
| 17 O MENOS | 16 | SI | 64% |
| | 09 | NO | 36% |
| TOTAL: | 25 | | 100% |

CUADRO No. 6

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana para establecer si saben o no que es prohibido por la ley que trabajen horas extras; durante el período de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No. | ACTITUD | % |
| 17 O MENOS | 07 | SI | 28% |
| | 18 | NO | 72% |
| TOTAL: | 25 | | 100% |

CUADRO No. 7

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana, para determinar si saben o no cuántas horas deben de trabjar legalmente al día y a la semana; durante el periodo de abril de 1996, de acuerdo a su edad.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No. | ACTITUD | % |
| 17 O MENOS | 00 | SI | 00% |
| | 25 | NO | 100% |
| TOTAL: | 25 | | 100% |

CUADRO No. 8

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana, para establecer cuántos de ellos conocen el Organo Administrativo de Trabajo encargado de inspeccionar esos centros laborales; durante el periodo de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No | CONOCIMIENTO | % |
| 17 O MENOS | 04 | SI | 16% |
| | 21 | NO | 84% |
| TOTAL: | 25 | | 100% |

CUADRO No. 9

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana, para averiguar si a ellos se les ha informado acerca de las horas que legalmente deben de trabajar al día y a la semana; durante el mes de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No. | ACTITUD | % |
| 17 O MENOS | 00 | SI | 00% |
| | 25 | NO | 100% |
| TOTAL: | 25 | | 100% |

CUADRO No. 10

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana, para que respondan en forma afirmativa o negativa si sus derechos son violados por el hecho de trabajar horas extras; durante el período de abril de 1996.

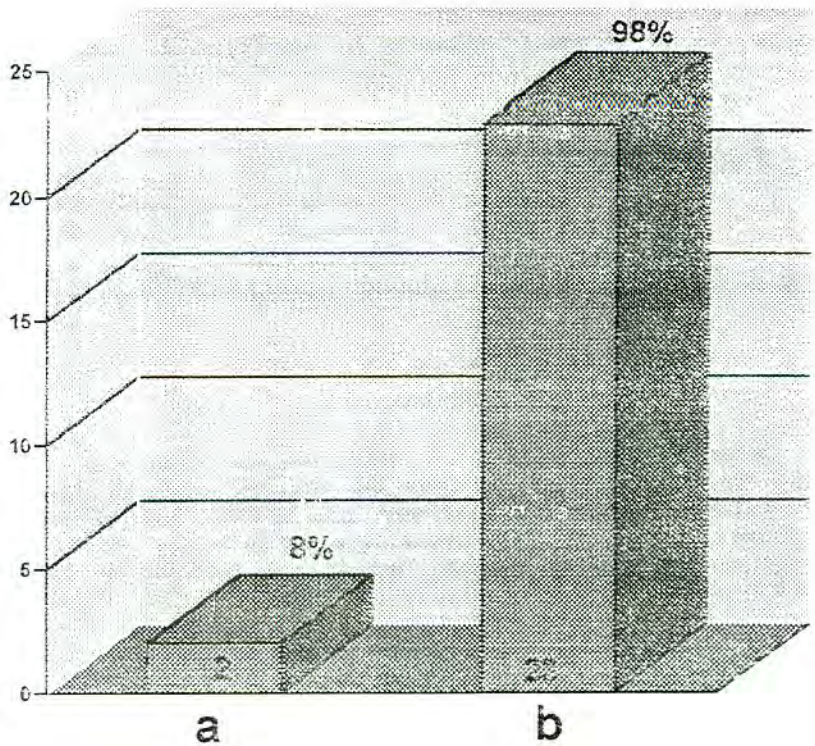
| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No. | ACTITUD | % |
| 17 O MENOS | 14 | SI | 56% |
| | 11 | NO | 44% |
| TOTAL: | 25 | | 100% |

CUADRO No. 11

Encuesta realizada a 25 trabajadores menores que laboran en determinados centros de trabajo en la ciudad metropolitana, para averiguar por qué medios les gustaría informarse acerca de las horas que legalmente deben de trabajar al día y a la semana; durante el período de abril de 1996.

| AÑOS DE EDAD | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | No. | % | MEDIO DE COMUNICACION |
| 17 O MENOS | 05 | 20% | TELEVISION |
| | 06 | 24% | PERIODICO |
| | 14 | 56% | PERSONALMENTE |
| TOTAL: | 25 | 100% | |

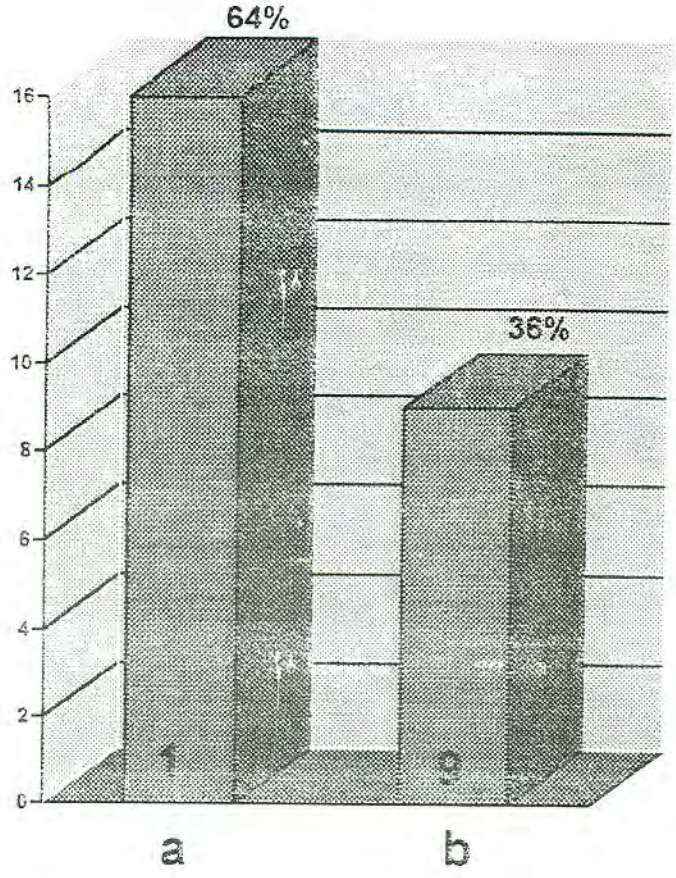
GRAFICA No. 1




a. Trabajadores menores de 14 años de edad o menos

b. Trabajadores menores de 15 a 17 años de edad.

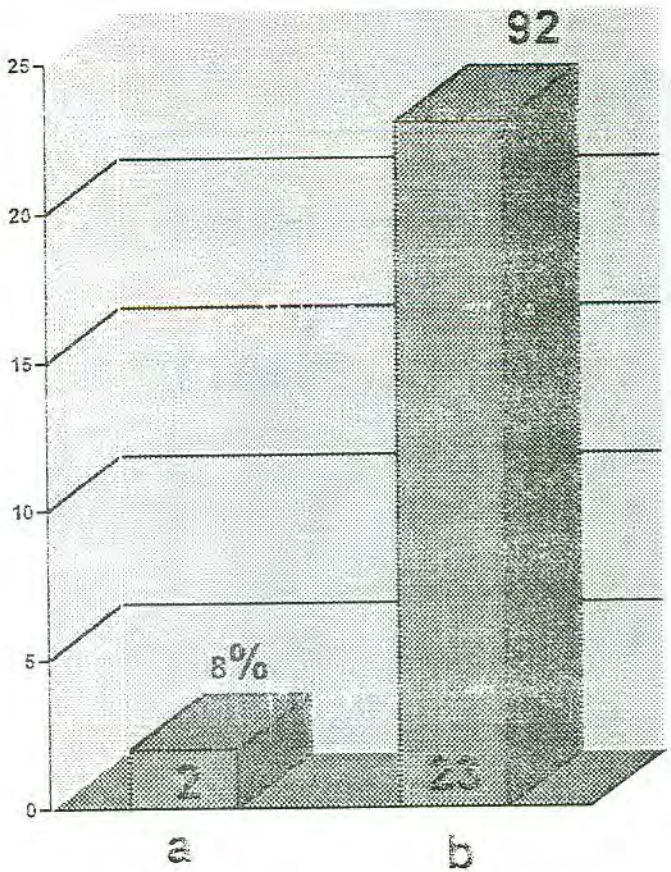
GRAFICA No. 2




a. Trabajadores menores de edad de sexo femenino.

b. Trabajadores menores de edad de sexo masculino.

GRAFICA No. 3

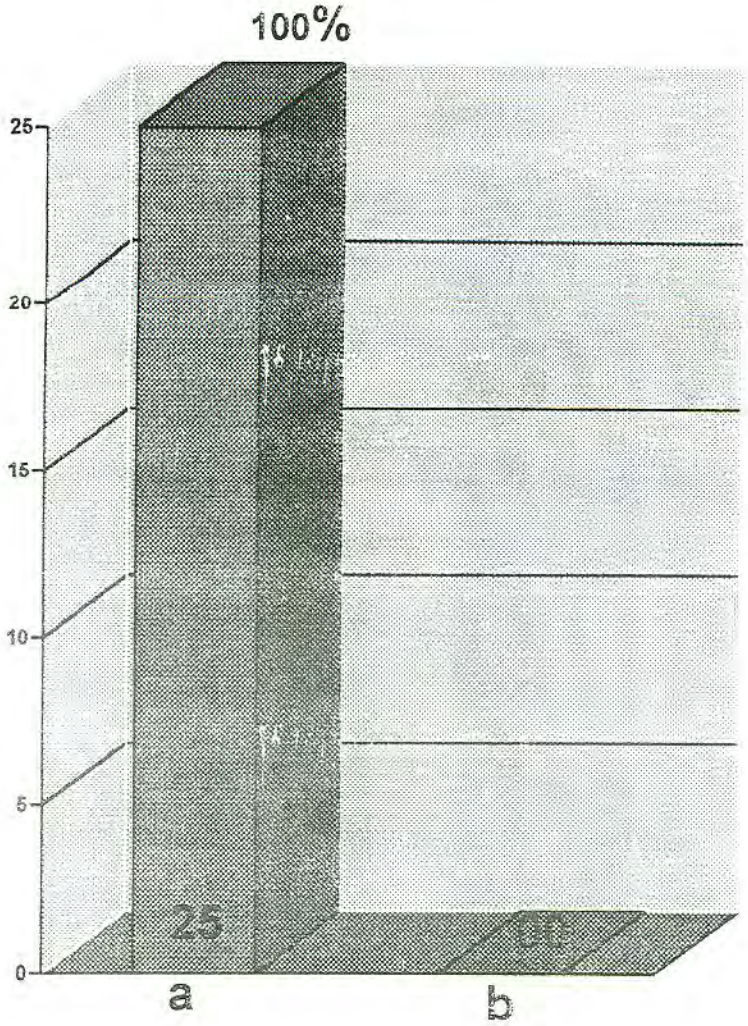



a. Trabajadores menores de 14 años de edad que laboran de 8 a 9 horas diarias y de 48 a 49 horas semanales.

b. Trabajadores comprendidos entre 15 y 17 años de edad que laboran de 8 a 10 horas diarias y de 48 a 54 horas semanales.

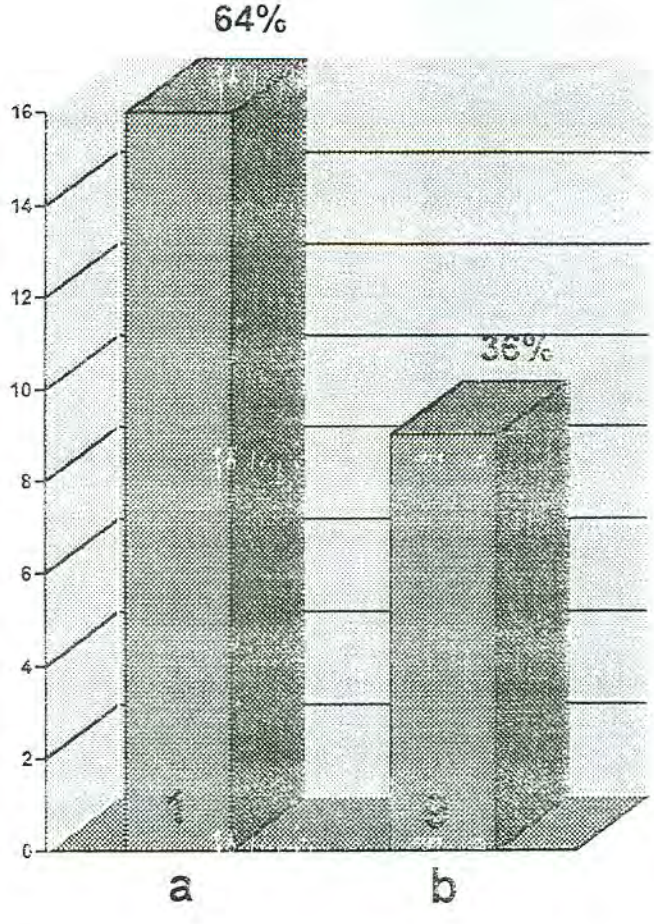
GRAFICA No. 4

GRAFICA No. 4




a. Trabajadores menores de edad que no saben de cuantas horas se compone la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.

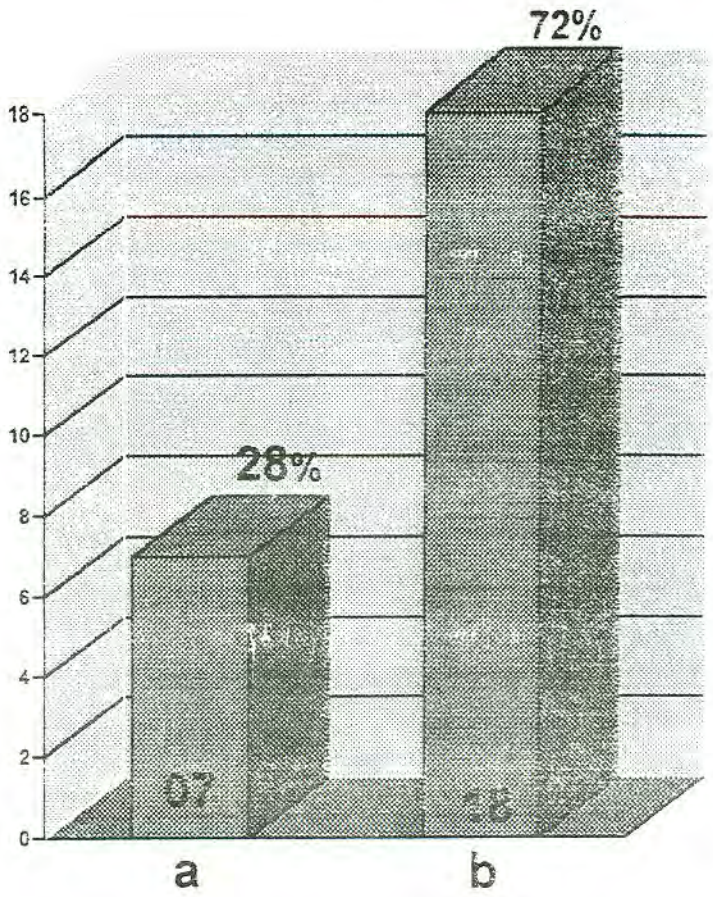
GRAFICA No. 5




a. Trabajadores menores de edad que saben que trabajan horas extras.

b. Trabajadores menores de edad que no saben que trabajan horas extras.

GRAFICA No. 6

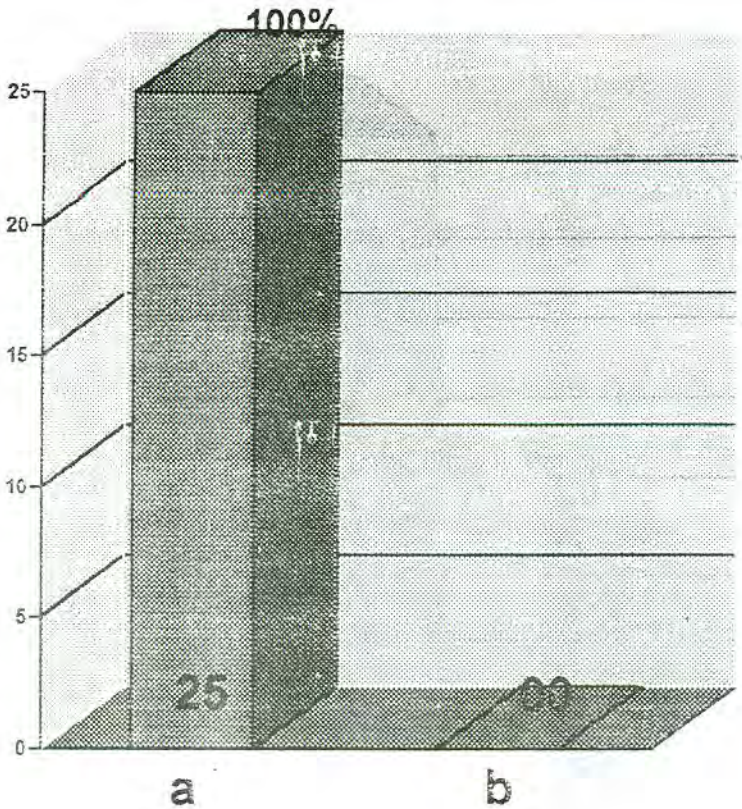



a. Trabajadores menores de edad que saben que es prohibido por la ley que laboren horas extras.

b. Trabajadores menores de edad que no saben que es prohibido por la ley que trabajen horas extras.

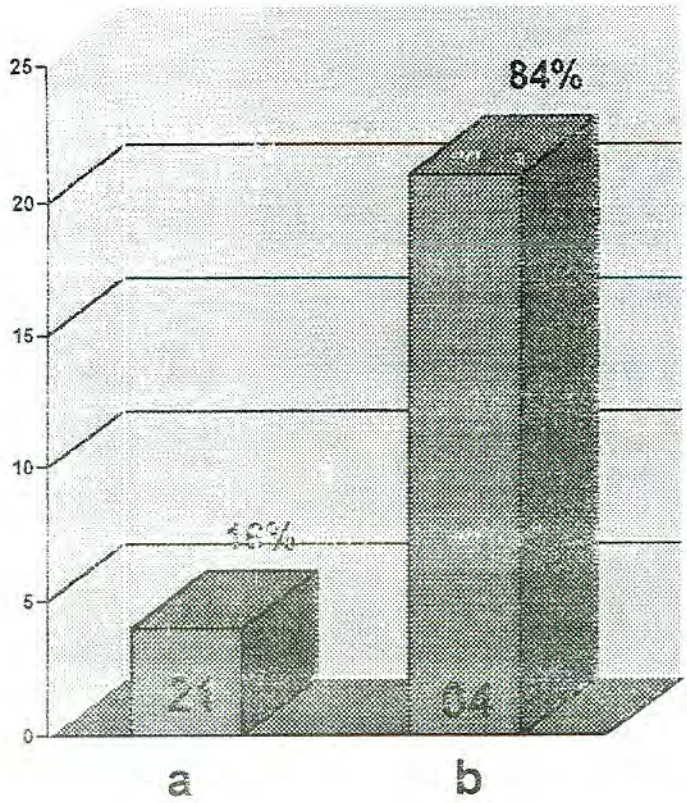
PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

GRAFICA No. 7




a. Trabajadores menores de edad que no saben cuantas horas deben trabajar al día y a la semana.

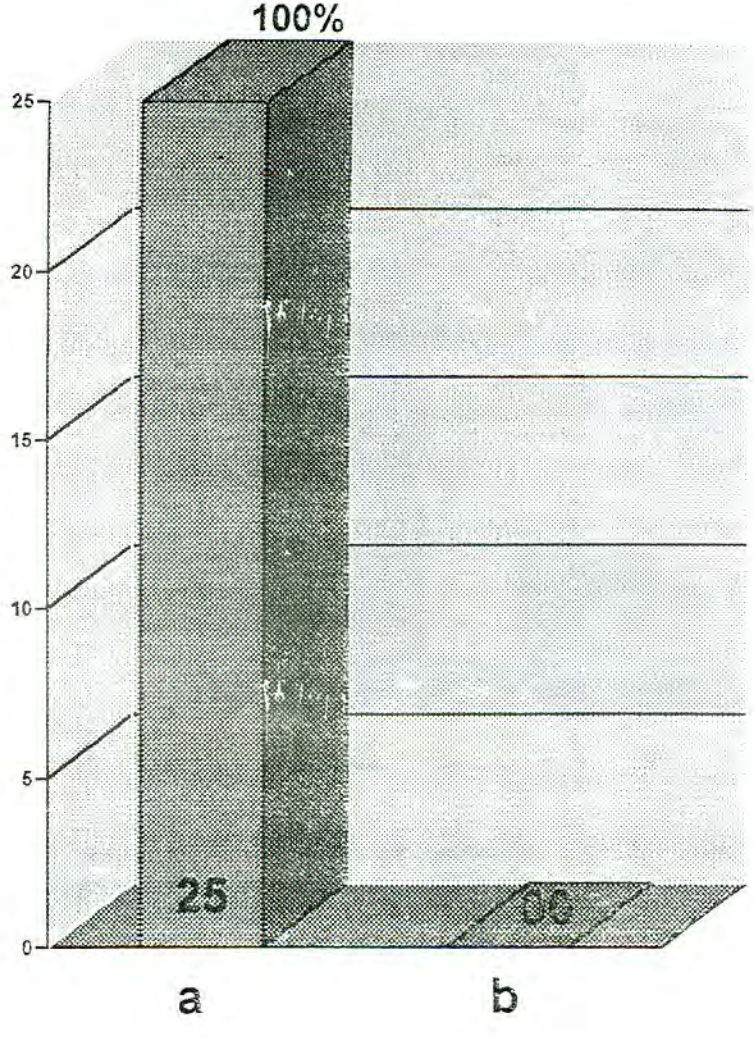
GRAFICA No. 8




a. Trabajadores menores de edad que conocen el Organo Administrativo de Trabajo encargado de inspeccionar esos centros laborales.

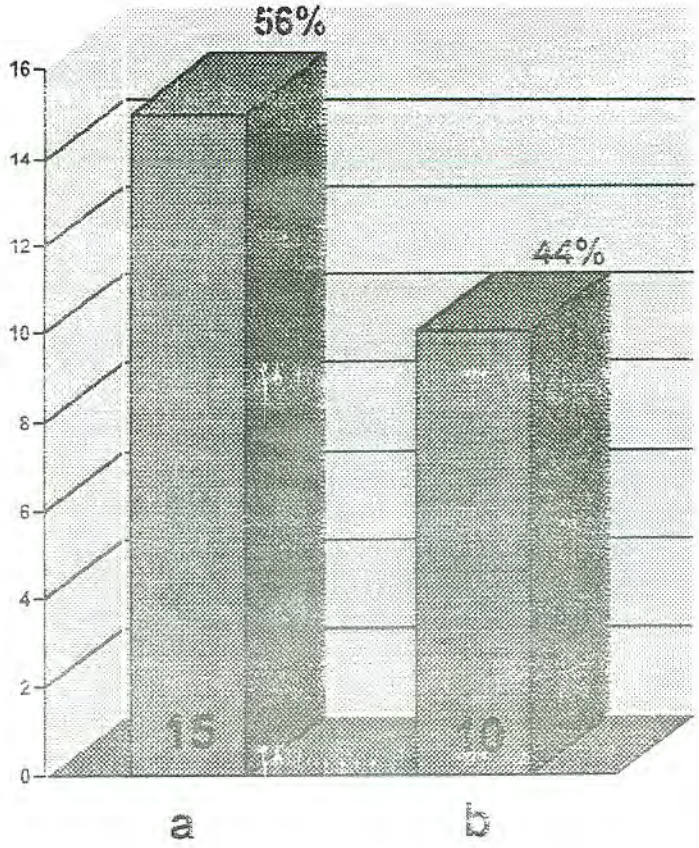
b. Trabajadores menores de edad que no conocen el Organo Administrativo de Trabajo encargado de inspeccionar esos centros laborales.

GRAFICA No. 9




a. Trabajadores menores de edad que no se les ha informado acerca de las horas que legalmente deben trabajar.

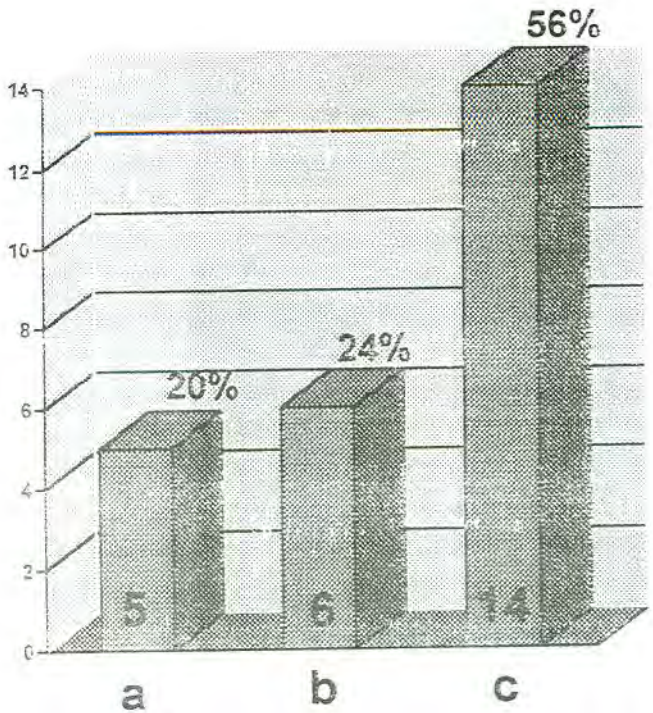
GRAFICA No. 10




a. Trabajadores menores de edad que saben que sus derechos son violados por el hecho de trabajar horas extras.

b. Trabajadores menores de edad que no saben que sus derechos son violados por el hecho de trabajar horas extras.

GRAFICA No. 11




a. Trabajadores menores de edad que desean informarse por medio de la televisión acerca de las horas que legalmente deben trabajar al día y a la semana.

b. Trabajadores menores de edad que desean informarse por medio del periodico acerca de las horas que legalmente deben trabajar al día y a la semana.

c. Trabajadores menores de edad que desean informarse personalmente acerca de las horas que legalmente deben trabajar al día y a la semana.

# CONCLUSIONES

1) La finalidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la dirección, orientación y ejecución de la política laboral del país y constituye uno de los ministerios que forman el Organismo Ejecutivo..

2) La Inspección General de Trabajo es la encargada de inspeccionar los centros de trabajo y velar por el cumplimiento de las leyes a través de su Departamento de Visitaduría; pero el Departamento de Protección al Menor Trabajador, que es el específico, debe de contar con todos los recursos indispensables par realizarlo.

3) Los menores de edad cuentan con capacidad jurídica para contratar su trabajo; pero únicamente los que hayan cumplido 14 años y, los que tengan menos los harán a través de sus representantes legales o por medio de la Inspección General de Trabajo.

4) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de los menores de edad que tengan 14 años o menos, no puede exceder de 6 horas diarias de trabajo, ni de 32 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

5) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de los menores de edad de 15 a 17 años no puede exceder de 7 horas diarias de trabajo, ni de 38 horas a la semana; equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

6) Del 100% de los trabajadores menores de edad entrevistados, únicamente el 8% sabe de cuántas horas se compone la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de acuerdo a su edad; el 100%, no sabe que trabajan horas extras; el 64%, sabe que trabajar horas extras es prohibido por la ley; el 100%, no ha sido informado acerca de las horas que legalmente deben de trabajar; el 56%, sabe que sus derechos son violados y del 100% que quieren informarse acerca de sus derechos; el 20%, lo prefiere personalmente; el 24%, por periódico y el 56%, por medio de la radio.

# RECOMENDACIONES

1) Instruir suficientemente a los inspectores y trabajadores sociales de trabajo acerca de las horas que legalmente deben de trabajar los menores de edad al día y a la semana, de acuerdo a sus edades para que ellos no trabajen más de lo que legalmente deben de trabajar.

2) Que se incremente la cantidad de inspectores y trabajadores sociales de trabajo para que visiten el 100% de los lugares de trabajo, especialmente donde trabajan menores de edad e informarles acerca de las horas que legalmente deben de trabajar.

3) Que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social incremente el presupuesto de la Inspección General de Trabajo y del Departamento de Protección al Menor Trabajador para que puedan contar con todos los elementos necesarios y puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones concernientes.

4) Que se establezcan estudios para mejorar la información que deben recibir los trabajadores menores de edad y contribuir de esa manera, que sean víctimas de las masivas violaciones de sus derechos.

5) Se exija a los patronos el cumplimiento irrestricto de las leyes laborales.

6) Se prohiba el trabajo de los menores de edad.

# BIBLIOGRAFIA


1) Casterona, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero, 5o. Edición, México, D.F. Impresora Elo, San Salvador el Seco.

2) Cabanellas, Guillermo; Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Contrato de trabajo, Ediciones el Gráfico; Buenos Aires, Argentina 1949.

3) Dávalos, José; Derecho del Trabajo I, segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

4) De Buen L., Nestor; Derecho del Trabajo, Tomo I, primera edición, Editorial Porrúa, 1976, impreso en Fuentes Impresores, México.

5) De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México 1984, novena Edición.

6) L. De Vaeli, Mario; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda Edición; Editora e impresora, La Ley, S.A. Buenos Aires Argentina, Bibliografía OMEBA 1963.

7) Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Los Derechos de las Niñas y los Niños Trabajadores, Unidad de Protección al Menor Trabajador, 1993.

8) Osorio, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.

9) Puig Peña, Federico; Compendio de Derecho Civil Español, parte general I. Tercera Edición; Madrid, España.

10) Serrano Caldera, Alejandro; Derecho del Trabajo, Tomo I, Impreso en los Talleres de la Editorial Universitaria, primera Edición, Nicaragua.

LEGISLACION CONSULTADA:

- Acuerdo Ministerial Número 35-92.
- Acuerdo Gubernativo Número 881.
- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo, vigente.
- Código Civil de Guatemala, vigente.