

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



**LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL SECTOR  
INDUSTRIAL, LA INTERVENCIÓN  
DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO 1  
DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO**

**RONY ESTUARDO LÓPEZ LÓPEZ**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007.

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

**LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL, LA INTERVENCIÓN  
DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y LA INAPLICACIÓN  
DEL CONVENIO 1 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL 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

**RONY ESTUARDO LÓPEZ LÓPEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO**

**EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2007.

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

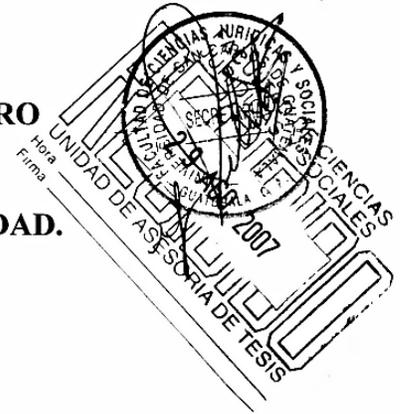


DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja  
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

**VIRGINIA PINEDA DE MONTENEGRO**  
**ABOGADA Y NOTARIA**  
**24 CALLE 0-34, OF. "B", ZONA 1, CIUDAD.**  
**TELEFONO: 2221-4071.**

Guatemala, 20 de agosto del 2007.



**Licenciado**

**Marco Tulio Castillo Lutín**

**Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Ciudad de Guatemala**

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento del nombramiento efectuado por su persona, he asistido con carácter de Asesora o Consejera de Tesis al Bachiller **RONY ESTUARDO LÓPEZ LÓPEZ**, quien porta el carné de estudiante numero 199915904, en la elaboración del trabajo titulado: **“LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL, LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO 1 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**.

Al finalizarse la elaboración del mismo, le informo:

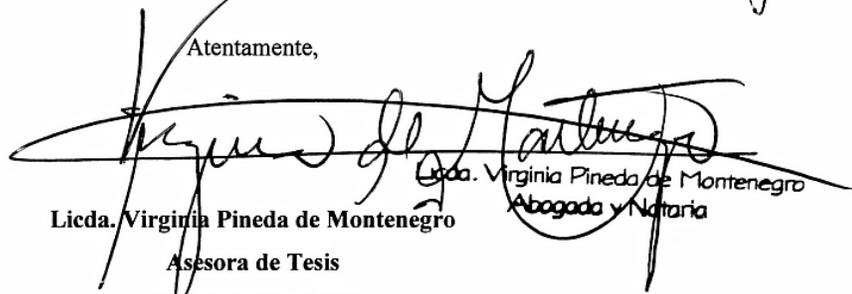
- a) Que dicho trabajo se realizó bajo mi inmediata asesoría, le hice al autor recomendaciones y sugerencias respecto a la bibliografía que debió ser consultada en la materia específica, así como el cumplimiento de los requisitos que exige el reglamento respectivo para trabajos de tesis.
- b) En la elaboración del indicado trabajo de investigación, el autor siguió las instrucciones y recomendaciones que le hice en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.
- c) Opino que el contenido del trabajo: I. Hace un aporte científico y técnico a nuestra Institución, puesto que es importante reflexionar sobre la importancia de la aplicación de los Tratados y Convenios Internacionales que informan al Derecho de Trabajo y a la realidad que viven nuestro trabajadores guatemaltecos, principalmente de la industria de la maquila, II. El tipo de investigación es Aplicada y el autor utilizo en forma transversal el Método Deductivo, sin perjuicio de que también se evidencia el uso de los métodos: Analítico, Estudio Comparado, así como el Análisis Exegético de las normas atinentes al tema, III. Las técnicas de investigación aplicadas fueron la entrevista y la interpretación estadística de denuncias y documentación proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de nuestro país, IV. La asesora hizo las correcciones sobre la redacción del trabajo, que al final ha quedado comprensible a su lectura, V. Los cuadros estadísticos y su interpretación evidencian una efectiva aproximación a la realidad y arroja el resultado ya propuesto

en los postulados de la investigación, VI. Las conclusiones y recomendaciones sintetizadas en la comprensión del contenido de la investigación, ya mencionada.

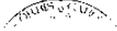
- d) En consecuencia estimo que el trabajo del Bachiller **RONY ESTUARDO LÓPEZ LÓPEZ** cumple con los requisitos exigidos por el reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, por lo que me place aprobarla y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que sea sometido a discusión y posterior aprobación de revisor.



Atentamente,

  
Licda. Virginia Pineda de Montenegro  
Asesora de Tesis  
Colegiada No. 5,787  
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, C.A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CELSO ROJAS CHET, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RONY ESTUARDO LÓPEZ LÓPEZ, Intitulado: "LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL, LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO 1 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



Guatemala 01 de octubre



Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutin  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa jefatura, el día treinta de agosto de dos mil siete, en el que se dispone nombrarme como Revisor del trabajo de tesis del bachiller **RONY ESTUARDO LÓPEZ LÓPEZ**, quien se identifica con el carné estudiantil **199915904**, en la elaboración del trabajo de tesis intitulado: **"LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL, LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO 1 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO"**, para lo cual procedo a emitir el siguiente dictamen:

De la revisión practicada, se establece que el trabajo realizado, posee un excelente contenido técnico y científico, el cual se dirige al estudio sobre lo que ha sucedido con la duración de la jornada de trabajo en el sector industrial específicamente en la maquila, enfocado desde el punto de vista del trabajo y lo que al respecto indican las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, utilizando una metodología basada en el uso del método científico, con técnicas de investigación de carácter documental, bibliográfico y estadístico, con entrevistas a inspectores de trabajo y trabajadores del sector industrial maquila, con una redacción clara, practica y de fácil comprensión, y según mi punto de vista constituye una contribución científica para docentes y estudiantes, pero principalmente para los trabajadores guatemaltecos, arribando a conclusiones y recomendaciones que llenan su cometido. El orden que se siguió en el desarrollo de la investigación es correcto y para su elaboración se utilizó bibliografía de conocidos tratadistas.

En conclusión la tesis llena todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en especial lo establecido en el **artículo**

32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General y Público, y por considerar que el trabajo producido por el sustentante presenta una herramienta orientada sobre el tema y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor, considero que la presente investigación, debe continuar su trámite a efecto se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.



Respetuosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Celso Rojas Chet".

Lic. Celso Rojas Chet  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 3120  
8va. Calle B 33-16 zona 21.  
Colonia Justo Rufino Barrios  
Tel. 24497654  
Guatemala.

*Lic Celso Rojas Chet*  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de octubre del año dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RONY ESTUARDO LÓPEZ LÓPEZ, Titulado LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL, LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO 1 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Gracias padre, porque todo lo que me has dado te lo debo a ti, y por dejarme alcanzar este éxito.
- A MIS PADRES:** Rosaura López Valdez, Melecio López Hernández, muchas gracias por todo el apoyo recibido, este triunfo se los dedico, con mucho aprecio.
- A MI ESPOSA:** Melida Yesenia Juárez de López, por su comprensión y apoyo, con amor.
- A MI HIJA:** Ariany Betzave López Juárez, luz de mi vida, inspiración de mis metas
- A MIS HERMANOS:** Geovany, Nora, Jhony, gracias porque siempre me han ayudado.
- A MIS TÍOS:** Tereza, Aurora, Juan con respeto y cariño.
- A MIS PRIMOS:** Juanito, Yadira, Byron, Geovany por su cariño.
- A MIS AMIGOS:** Rodimiro Lima, Luis Mejicanos, Milton Riveiro, Orfa Galeano, Miguel Tiu Oscar Rodríguez, Alba Padilla, Antonio Mazariegos, Sergio Tum, Marcos Archila, Eunice Maldonado, Roberto Cerezo.
- A LOS PROFESIONALES:** Bonerge Mejia, Virginia Pineda, Celso Rojas, Marco Tulio Castillo, Jorge Valladares, Erika Aquino, Eduardo Gómez de quienes he adquirido conocimientos y experiencia profesional.
- A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,** especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.





# ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

## CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo y sus instituciones fundamentales.....	1
1.1. Definición del contrato del trabajo.....	1
1.1.2 El contrato de trabajo y la relación de trabajo.....	2
1.1.3 Elementos generales del contrato de trabajo.....	3
1.1.4 Elementos esenciales de los contratos de trabajo.....	4
1.1.5 Elementos personales del contrato de trabajo.....	5
1.2 Instituciones fundamentales del contrato de trabajo.....	7
1.2.1 El salario.....	7
1.2.2 Clases de salario.....	8
1.2.3 Integración de los salarios.....	10
1.2.4 Garantías protectoras del salario.....	11
1.3 Los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo .....	14
1.3.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	14
1.3.2 Derechos y obligaciones de los patronos.....	15
1.3.3 Clasificación del contrato individual de trabajo.....	17
1.3.3.1 Contrato por tiempo indeterminado.....	17
1.3.3.2 Contrato a plazo fijo.....	17
1.3.3.3 Contrato para obra determinada.....	17
1.4 Las condiciones en que el trabajador presta el servicio.....	17
1.4.1 Aspectos considerativos.....	17
1.5 Las jornadas de trabajo.....	20
1.5.1 Duración legal de las jornadas de trabajo.....	21
1.5.2 Criterios para computar la duración de la jornada.....	21
1.5.3 Jornadas ordinarias.....	23
1.5.4 La jornada extraordinaria.....	23
1.5.5 Jornadas contínuas.....	24
1.5.6 Descansos semanales y anuales.....	25



## CAPÍTULO II

2. El Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado a las jornadas de trabajo.....	29
2.1 Antecedentes.....	29
2.2 La Organización Internacional del Trabajo.....	30
2.2.1 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.....	33
2.2.2 Los objetivos o fines de la Organización Internacional del Trabajo....	35
2.3 Análisis del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo.....	36

## CAPÍTULO III

3. Grado de cumplimiento o incumplimiento del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, por parte del Estado de Guatemala y sus repercusiones en el caso del trabajador del sector industrial, especialmente la maquila y la función de la Inspección General de Trabajo.....	53
3.1 Aspectos considerativos.....	53
3.2 Obligaciones del Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo al suscribir el Convenio 1.....	57
3.3 Repercusiones en el caso de los trabajadores.....	62
3.4 Las denuncias presentadas ante la Inspección General del Trabajo.....	64
3.5 Realidad laboral guatemalteca.....	65
3.6 Necesidad de que el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo se incluya en el Código de Trabajo.....	67
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	73
ANEXO 1.....	77
ANEXO 2.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	93





## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elaboró por el interés que evidencia en quien escribe, lo que sucede con la jornada de trabajo en la industria maquiladora, en la cual existe una total desprotección jurídica para los trabajadores, en primer lugar porque no se cumple con la incipiente normativa laboral y en segundo lugar porque no existe normativa específica que regule las relaciones laborales en este sector.

Para maximizar las ganancias y administrar la presión que el tiempo impone sobre la producción en la industria de la maquila, el recurso de prolongar las jornadas e intensificar el trabajo, constituye la norma general.

Por tal motivo es conveniente mencionar que para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesaria una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. En la actualidad ese esfuerzo debe ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la falta de reglamentación de las relaciones de trabajo, incluyendo la liberación de las jornadas de trabajo.

El Estado de Guatemala ha ratificado varios tratados y convenios internacionales de trabajo, suscritos por la Organización internacional del Trabajo (OIT), en especial el Convenio 1 objeto de esta investigación, aprobado y ratificado por el Estado de Guatemala el 3 de mayo de 1988, que establece la aplicación del principio de la jornada de trabajo de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas en la industria, por tal razón la presente tesis se ha denominado: “Las jornadas de trabajo en el sector industrial, la intervención de la Inspección General de Trabajo y la inaplicación del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo”.

El Artículo 22 del Código de Trabajo, establece: “En todo contrato individual de trabajo deben de tenerse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos, y demás leyes



de trabajo o de previsión social“. Siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación, de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República, en la Ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

De manera que, en la presente investigación se ha comprobado la hipótesis que guió su realización, la cual consiste en establecer que el Estado de Guatemala incumple los compromisos contenidos en el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ocasionando perjuicio a los trabajadores de la industria de la maquila, en virtud de la imposición de excesivas jornadas de trabajo.

Como objetivos generales de la investigación se fijó analizar el contenido del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado a la jornada de trabajo de ocho horas en la industria y lo que sucede en la realidad nacional con respecto a la duración de la jornada de trabajo, específicamente en el sector industrial maquila, establecer la intervención que tiene la Inspección General de Trabajo, analizar en que consiste el derecho del trabajo; e indicar como se encuentra regulado en el Código de Trabajo lo relativo a las jornadas de trabajo.

Como objetivos específicos se planteó efectuar un análisis jurídico y doctrinario del Convenio 1 de la Organización Internacional del trabajo y así poder determinar lo que respecta al grado de cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones contraídas, a partir de su aprobación y ratificación por parte del Estado de Guatemala, en cuanto aplicar sus normas a la legislación nacional vigente y establecer sus repercusiones en cuanto a los trabajadores del sector industrial, especialmente la maquila; y establecer cual es la intervención que ha tenido la Inspección General de Trabajo, a través de visitas y realización de trabajo de campo, en cuanto a las denuncias que se presentan respecto a la violación de derechos en la duración de las jornadas de trabajo.



Debido a que era necesario contar con los mecanismos que sirvieran de enfoque y soporte metódico a la presente investigación, se optó por utilizar los siguientes métodos de investigación:

El método analítico: A través del cual se determinará el contenido del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionado aplicar la jornada de trabajo de ocho horas en la industria, y establecer sus repercusiones en cuanto a los trabajadores del sector industrial, especialmente la maquila

El método deductivo: Se partió de los conceptos teóricos de la doctrina existente y realización de trabajo de campo, en cuanto a las denuncias que se presentan ante la Inspección General de Trabajo por la violación de derechos en la duración de las jornadas de trabajo.

La técnica de la entrevista: Nos permitió acceder a las fuentes físicas y/o personales, para recopilar la información necesaria y de primer orden.

La técnica bibliográfica: Implicó la fuente de la información y su registro ordenado, de las bases de datos tomados en las obras que se refieren al tema y/o problema, su descripción y sus ediciones; se incluyen leyes vigentes, derecho comparado, tesis de grado, textos, publicaciones.

Para una mayor comprensión, el presente trabajo de investigación se ha dividido en tres capítulos, de los cuales el primero se dirige a describir el contrato de trabajo y sus instituciones fundamentales dentro del cual se encuadra la jornada de trabajo; un segundo capítulo cuyo propósito es analizar el convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo relacionado a las horas de trabajo en el sector industrial; y finalmente un tercer capítulo cuyo propósito es determinar el grado de cumplimiento o incumplimiento al ratificar el Convenio 1, por parte del Estado de Guatemala, y la necesidad de que se incluya parte de la normativa en el Código de Trabajo vigente.





## CAPÍTULO I

### 1. El contrato de trabajo y sus instituciones fundamentales

#### 1.1. Definición del contrato de trabajo

Es un poco difícil conceptuar el contrato de trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo: “Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al trabajador”.<sup>1</sup>

La definición legal establece: “El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”. (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 18).

“El contrato como institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia -dándole preeminencia a la mera relación de trabajo-, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Revista*, pág. 39.

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luís. *Derecho laboral guatemalteco*, pág. 87.



### 1.1.2. El contrato de trabajo y la relación de trabajo

Se ha discutido si el contrato de trabajo y la relación de trabajo significan lo mismo. Tomando en consideración que si nos circunscribimos formalmente al contrato de trabajo, puede decirse que se refiere al documento, que con éste le da vida a la relación de trabajo que se torna entre el patrono y el trabajador, cuando existe obligatoriedad por parte del patrono de suscribir un contrato escrito. Pero, si el patrono no cumple con esta obligación, pese a que debe hacerlo, en protección del trabajador y la tutelaridad de las leyes de trabajo, entonces, puede hacerse acopio a lo regulado en el Artículo 19 del Código de Trabajo, cuando establece que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios...”.

“Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Sin embargo, con el afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual, en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la relación laboral”.<sup>3</sup>

La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no lo hace perder su naturaleza laboral.

---

<sup>3</sup> Ibid. pág. 87.



### 1.1.3. Elementos generales del contrato de trabajo

- a) Capacidad: En términos generales se conocen dos clases de capacidad: de goce y de ejercicio. De goce, es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica. De ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo, y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.
  
- b) Consentimiento: El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, es el elemento común de los contratos, se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones, mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, moral o las buenas costumbres.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador, para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

- c) Objeto: El objeto en el contrato de trabajo es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las prestaciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra.



#### 1.1.4. Elementos esenciales de los contratos de trabajo

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

- a) Prestación personal del servicio: se refiere precisamente a la labor propiamente dicha que realiza el trabajador a favor del patrono, pero éste recibe a cambio una remuneración.
- b) Subordinación: “Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos”.<sup>4</sup>
- c) Salario: Se refiere a la remuneración que el trabajador recibe del patrono como parte de las condiciones que se pactaron en la relación laboral, es una contraprestación.
- d) Que exista dependencia continuada hacia el patrono: Para que se suscite un contrato de trabajo y sea determinado como tal y no se confunda con un contrato civil o de servicios profesionales, que es muy común, es el hecho de que entre el patrono y el trabajador, debe existir evidentemente, una dependencia continuada, es decir, que el trabajador, no realizará una obra, un trabajo a su criterio, bajo su iniciativa completamente, sino que debió en el momento de la contratación, saber las condiciones en que el patrono deseaba la realización de ese trabajo y que éste

---

<sup>4</sup> *Ibid.* pág. 92.



supervise el mismo en el momento que así lo considere.

- e) Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono: Cuando se determina que debe haber una dirección ya sea inmediata o delegada, se refiere a que el trabajador, como se dijo anteriormente, no puede realizar la labor a su conveniencia, sino que debe recibir instrucciones del patrono de cómo quiere que se realice el trabajo.

Esta actividad la puede realizar el patrono en forma personal, o bien a través de un representante de éste.

- f) Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley. Este elemento se refiere a la remuneración o salario que percibe el trabajador como producto de la realización del trabajo. Así también, a otras prestaciones a que tiene derecho, como vacaciones, aguinaldo, bonificaciones, etc.
- g) Ausencia de riesgo: Debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.
- h) Estabilidad: Ésta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando la relativa estabilidad de la misma.

#### **1.1.5. Elementos personales del contrato de trabajo**

- a) Patrono: “El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil,



nacional o extranjera”.<sup>5</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo 2 al respecto establece: “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”.

Al respecto el tratadista Marco Tulio Castillo Lutín indica “que la definición transcrita en el Código de Trabajo es completa, porque claramente establece que el patrono puede ser la persona individual y la persona jurídica, además de referirse a la vinculación contractual con los trabajadores, de donde se deduce la subordinación y el salario, inherente a toda relación de trabajo”.

- b) El Trabajador: En términos generales el trabajador es toda persona que realiza un trabajo, bajo la dirección inmediata o delegada de un patrono.

Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una renumeración.

El Código de Trabajo en su Artículo 3 establece lo siguiente: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Lo que significa que trabajador sólo puede ser la persona individual en tanto que patrono puede ser una persona individual o jurídica.

- c) Intermediarios: Son personas que median entre las partes fundamentales del contrato de trabajo o de la relación de trabajo.

Al respecto, el Artículo 5 del Código de Trabajo establece que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más

---

<sup>5</sup> *Ibid.* pág. 176.



trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono” Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

## **1.2. Instituciones fundamentales del contrato de trabajo**

### **1.2.1. El salario**

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido. El término salario deviene de salarium, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de soldada, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia. Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se han dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

“Salario o sueldo es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra por lo pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones,



percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.<sup>6</sup>

Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero que el patrono ésta dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.

El Artículo 88 del Código de Trabajo indica: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

### **1.2.2. Clases de salario**

En la doctrina se conocen distintas clases de salario, siendo la más común la siguiente:

- a) Salario por unidad de tiempo;
- b) Salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo;
- c) Salario en especie.

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 294.



La diferencia fundamental consiste en que el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, semanas, se debe tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

El salario en especie es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del treinta por ciento (30%) del salario de que se trate.



### 1.2.3. Integración de los salarios

Se refiere a los montos que se conceptúan como salario que recibe el trabajador como producto de la realización de su trabajo, y se deriva de una serie de prestaciones como las siguientes:

- a) Salario ordinario: “Es la cantidad mensual que en monetario recibe el trabajador. A esta suma se le aplican los descuentos de ley como el IGSS, IRTRA, INTECAP, descuentos por orden judicial, embargos de salario, fondos de pensiones, cuota sindical, descuento solidarista, préstamos”.<sup>7</sup>
- b) Aguinaldo: La parte empleadora está obligada a otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento (100%) del salario mensual, por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, tal como lo indican los (Artículos 102 literal J de la Constitución de Política de la República y 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República).
- c) Las Comisiones: Cuando los servicios del trabajador se trazan de acuerdo con las ventas, rendimientos o la realización de ciertas labores, se denominan comisiones. Debe entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.
- d) Las Prestaciones adicionales en especie: Prácticamente viene a ser lo que nuestra legislación denomina ventajas económicas, no se debe confundir con el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un treinta por ciento y conforme circunstancias especiales permite nuestra legislación.
- e) La participación en utilidades: Esto es para aquellas empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional, ya sea voluntariamente o como producto de un pacto colectivo.

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luís. **Ob. Cit**; pág. 218.



- f) Gratificaciones: De cualquier orden que sean, ya que en la práctica no es posible determinar cuando el pago es a cambio de servicio y cuando obedece a un animus donandi, liberalmente otorgado por el patrono.
- g) Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado (Bono 14 Decreto 42-92 del Congreso de la República). Es una prestación con carácter obligatorio para todo patrono, tanto del sector público como del sector privado, consiste en el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

#### 1.2.4. Garantías protectoras del salario

Protección del salario contra los abusos del patrono:

- a) De conformidad con lo establecido en el Artículo 62 inciso a, y Artículo 92 párrafo segundo, ambos del Código de Trabajo, existe obligación del patrono de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-system (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas).
- b) Lugar de pago del salario: Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos, tal como lo preceptúa el Artículo 95 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- c) Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena



para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

- d) Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, como lo indica el Artículo 61 inciso g del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- e) Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna al salario del trabajador en concepto de multas, conforme el Artículo 60 inciso e del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- f) Prohibición de efectuar descuentos, como lo regulan los Artículos 93 al 99 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- g) Prohibición parcial de efectuar compensaciones, tal como lo indica el Artículo 100 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- h) Prohibición de hacer colectas, contenido en el Artículo 62 inciso f, del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Protección del salario contra los acreedores del trabajador:

- a) Nulidad de la cesión de salarios, como lo indica el Artículo 100 del Código de



Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- b) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador según el Artículo 94 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- c) Inembargabilidad parcial del salario, tal como lo indican los Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- d) Protección del salario contra acreedores del patrono, conforme el Artículo 101 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Protección a la familia del trabajador:

- a) Protección a la mujer casada y a los hijos menores, contenido en los Artículos 97 al 100 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- b) Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador.
- c) Patrimonio familiar.
- d) Protección a los familiares del trabajador fallecido, regulado en el. Artículo 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p de la Constitución Política de la República.



### **1.3. Los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo**

#### **1.3.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil.

El Licenciado Luís Fernández Molina establece que: “la principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador”.<sup>8</sup> El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico. Si bien a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se esta pagando y se esta percibiendo por parte del trabajador. Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona. En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como espíritu de empresa. Se considera que el desarrollo económico del Japón debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre si y con su empleador. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc.

Es una identificación entre dos personas (aunque una de ellas sea persona jurídica) y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas

---

<sup>8</sup> *Ibid.* pág. 111.



específicas, entre ellas, lo contenido en el Artículo 121 del Código de Trabajo el cual establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

### **1.3.2. Derechos y obligaciones de los patronos**

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; en cuanto a los patronos del sector público, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil.

El Licenciado Fernández Molina hace una clasificación de las obligaciones de los empleadores de la siguiente manera:

a) Por su contenido:

- Obligaciones no patrimoniales o éticas: No están claramente definidos en la doctrina pero se refieren al deber de respeto a la dignidad del trabajador, el de carácter contractual respecto al pago de la indemnización en caso de despido injustificado, de carácter administrativo, lo que respecta a las multas, y la responsabilidad sindical que no se da en Guatemala.
- Obligaciones patrimoniales: Que comprenden el pago efectivo en moneda o en especie de las cantidades que conforme el contrato laboral correspondan al trabajador.



b) Por su origen:

- Obligaciones legales: Que se derivan directamente de la ley.
- Obligaciones contractuales: Tienen su origen en un acuerdo entre las partes.

c) Por su beneficiario o acreedor:

- Frente a un trabajador: Tiene deberes patrimoniales y étnicos. El acreedor de esos derechos, un trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones. En caso de incumplimiento, plantará las exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extraordinarias, el pago de su aguinaldo, etc.
- Frente a los trabajadores: Los trabajadores como grupo, como colectividad, también son titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o aún derechos sociales.
- Frente a las asociaciones laborales: En primer lugar, el empleador debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad de asociarse, ya sea a nivel informal en forma de grupos, coaligados o en un estadio más forma, como los sindicatos. Ello responde al principio de libertad sindical plasmado en nuestra legislación en el (Artículo 209 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala).
- Frente a las autoridades administrativas: Como las contenidas en el Artículo 6l literales a), f), h), j), del Código de Trabajo, que extractándolas son: enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, etc., dentro de los dos primeros meses del año. Permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo.
- Varios: Procurar la alfabetización de los trabajadores.



### **1.3.3. Clasificación del contrato individual de trabajo**

#### **1.3.3.1. Contrato por tiempo indeterminado**

Se suscita cuando no se especifica fecha para su terminación, como lo indica el Artículo 25 inciso a del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **1.3.3.2. Contrato a plazo fijo**

Se suscita 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, como se especifica en el Artículo 25 inciso b del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **1.3.3.3. Contrato para obra determinada**

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada, como se regula en el Artículo 25 inciso c del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

### **1.4. Las condiciones en que el trabajador presta el servicio**

#### **1.4.1. Aspectos considerativos**

Dentro de la relación de trabajo, existen condiciones en que el trabajador presta un servicio, pero esas condiciones estarán sujetas a las formas pactadas con el patrono con respecto a la realización propia del trabajo, así también, las condiciones que se hubieren pactado con el patrono respecto al pago de salario y demás prestaciones legales.



La realización del trabajo en jornadas adecuadas, es decir, que la duración del trabajo se realice tomando en consideración el tipo de trabajo, el desgaste físico o mental que se produce, de esa misma manera, las condiciones sean favorables o desfavorables.

De tal suerte, que a juicio de quien escribe, resulta evidente que lo relativo a las jornadas de trabajo y los horarios de trabajo tienen mucha relación con otros fenómenos que se suscitan en la realidad nacional, como el caso de la migración campo ciudad, porque resulta evidente las condiciones en que la población rural laboral presta sus servicios, especialmente en el tema de la jornada de trabajo.

“La violación descarada, de los derechos laborales del trabajador rural se da en esta irregular forma de contratación, ya que es frecuente (más frecuente de lo que el sentido común admita), que al trabajador, llamado en los medios de trabajo migratorio jornalero, se le diga que se comprometió a realizar un número determinado de jornales y que en la realidad del trabajo diario en la empresa agrícola, se le diga que fueron más, que fue pactado el pago de por lo menos el salario mínimo y que el día de pago reciba menos, casi un setenta por ciento (70%) de lo que se le dijo cuando se enganchó, que se le asegure tener las prestaciones laborales de ley y que en realidad laboral no las tenga, que se le prometió esto y se le da lo otro..., Y no protesta, el habilitador sabe que no protestará, el patrón también lo sabe, porque los tres saben que si lo hace pues no habrá trabajo (y el jornalero lo necesita más que ninguno) o se le exigirá incluso por la vía legal que pague lo adeudado o se va a la cárcel o que no tendrá mas crédito en el estanco de la finca o en la tienda del habilitador, y ante esa perspectiva el jornalero se calla, no acepta la situación, aunque la tolera.

La violación sutil se comete más elaboradamente y de ella el jornalero se da igualmente cuenta y no protesta, a la hora de entrega del producto cosechado (veinticinco (25) libras de café o un saco de ajonjolí, por ejemplo), se le reconocen solamente cien (100)..., y se anotan noventa (90), al final de la semana o la quincena, se le suman muchos descuentos, cuota laboral al Instituto Guatemalteco de Seguridad



Social, que el patrón no traslada a la institución, abono a los anticipos datos, pago de la cuenta en el estanco o tienda de la finca, gastos de administración, porque a veces pagan con cheque..., o se lo hace efectivo el administrador de la finca evitándole ir al pueblo o que los roben..., alteración fraudulenta en la suma de las cajas de producto cosechado entregado diariamente o no reconocimiento de alguna de ellas, asignarles tareas o trabajos distintos a los pactados, sobre todo en el caso de las mujeres o niños, tales como servicios domésticos, atención a miembros de la familia del patrón, no reconocimiento del horario de trabajo establecido por ley, ni, tampoco, reconocimiento y pago de horas extraordinarias de trabajo, o suplementos salariales en concepto de trabajo realizado en condiciones, insalubres, o nocturnas, o jornadas prolongadas, séptimo día, valiéndose al patrón o su representante de mil artificios, argucias y triquiñuelas para no cumplir con lo ofrecido o pactado, o lo estipulado por la legislación laboral, aunque a veces los enganchadores no se toman ni siquiera el trabajo de ocultar o disfrazar su desfachatez.”<sup>9</sup>

Lo anterior es la realidad guatemalteca con respecto al trabajador rural, y ello como se dijo anteriormente, es motivo para que se produzcan las migraciones campo ciudad y la fuerza de trabajo no calificada, tenga que emplearse en el sector industrial maquila, porque no le queda otra alternativa. Cuando se refiere al sector industrial, podría ser un claro ejemplo que ha sido evidente para la sociedad guatemalteca, el hecho de que muchos de los trabajadores sin escolaridad o con una mínima educación primaria, se ubican en las maquilas, y es allí en donde las jornadas de trabajo son extensas y totalmente violatorias a los derechos laborales de los trabajadores.

Al final de cada día de trabajo, las obreras y los obreros de la industria de la maquila retornan cansados a sus hogares. Cansados por su labor, por la presión de los supervisores y por el mismo ambiente en el que realizan su trabajo. Requiere esfuerzo el ser la pieza clave de una actividad exportadora en expansión.

---

<sup>9</sup> Flores Alvarado, Humberto. Dr. **El derecho a tener derechos**. pág. 27.



## 1.5. Las jornadas de trabajo

“El termino jornada es una derivación del francés “journal” y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semana, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día. Antiguamente tenía también otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cinco kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo de un día. En un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.<sup>10</sup>

El Artículo 116 del Código de Trabajo al respecto indica: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”.

---

<sup>10</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**; pág. 195.



### **1.5.1. Duración legal de las jornadas de trabajo**

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo día. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

El Artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la jornada de trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República; al establecer que 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. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

### **1.5.2. Criterios para computar la duración de la jornada**

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesario una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la desregulación de las relaciones de trabajo.



Los impulsores del Derecho Civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, sobre la base de las premisas siguientes: El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje 10, 12 ó 14 horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre.

Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación.

En contraposición la crítica que se hizo a la posición liberal, fue que las jornadas de 15 o más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir, no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. Es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la de un animal y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad: a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc.

La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se consideró que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones. Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia ésta última que



es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo.

### **1.5.3. Jornadas ordinarias**

“Es el tiempo de disponibilidad del trabajador a las órdenes del patrono, debe ser fijo, o bien, si por la naturaleza del trabajo, así lo requiere, debe tener reglas fijas de su probable variación. Dicho en otras palabras, el trabajador debe saber taxativamente la cantidad de tiempo a la que se compromete, cuales son sus horas de trabajo. Cualquier modificación de esas jornadas ordinarias, implica una jornada extraordinaria”.<sup>11</sup>

El Artículo 117 del Código de Trabajo establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

### **1.5.4. La jornada extraordinaria**

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un cincuenta por ciento (50%) según lo establece nuestro Código de Trabajo. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

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

---

<sup>11</sup> *Ibid.* pág. 198.



Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley.

Al respecto se indica que la jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su naturaleza no sean insalubres o peligroso, puede aumentarse entre patronos y trabajadores hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana de los correspondientes limites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas, y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna, o mixta determinada. Las horas pactadas fuera de la jornada ordinaria se consideran horas extras y deben ser renumeradas como tales.

#### **1.5.5. Jornadas continuas**

“Al hablar de jornada continua nos estamos refiriendo a la jornada de trabajo sin interrupción, y por lo mismo, en contraposición a la jornada no continua o discontinua. Anteriormente se señaló que la jornada es el lapso o periodo de tiempo que el trabajador queda sujeto a las órdenes del patrono. Originariamente, como el tiempo de almuerzo era tiempo en que no se trabajaba, necesariamente la jornada se dividía en dos sesiones: antes de almuerzo y después de almuerzo. Tiempo atrás, a la luz del Derecho Civil, hubiere resultado incongruente que un periodo, generalmente de dos horas, que el trabajador disponía para su almuerzo, fuese remunerado. Se admitía el receso como respuesta a la necesidad natural de alimentación, pero el cómputo para el pago se interrumpía al momento de salir y se continuaba al regresar en la tarde. El sistema de jornada discontinua prevaleció por costumbre aun cuando no se ventilaban y discutían estos temas laborales. Sencillamente era producto de todo un sistema en que el que era característico el almuerzo en familia y dependiendo de las costumbres del lugar y factores como el clima, también era el descanso post almuerzo o siesta. Sin embargo, el crecimiento de las ciudades, la evolución de las actividades y el ritmo de trabajo (avance del progreso) dio paso a la implementación de la llamada jornada continua, es decir, la que no contiene un periodo de libre disposición para el trabajador y debe ingerir sus alimentos dentro del local de las empresas, en un lugar habilitado



para el efecto o por lo menos cercano a sus instalaciones. Período que como mínimo debe comprender lo necesario para comer un pequeño menú y que no era de libre disponibilidad del trabajador, debía ser remunerado”.<sup>12</sup>

Al respecto el Artículo 119 del Código de Trabajo establece: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo “.

#### **1.5.6. Descansos semanales y anuales**

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos que se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina "prima dominical". Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquéllos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en el Artículo 69 de la Ley de Servicio Civil para los empleados del sector público. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última

---

<sup>12</sup> *Ibid.* pág. 202.



que contempla además el día diez de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho asueto para todas las madres trabajadoras siendo el Decreto 1794 del Congreso de la República. Los asuetos con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre mediodía a partir de las 12 horas, 25 de diciembre, el 31 de diciembre mediodía a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. Como lo indican los Artículos 102 literal h de la Constitución de la República, Artículo 3 del Decreto No. 1618 del Congreso de la República y Artículo 127 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, (anteriormente sólo se podían reclamar 2 períodos). También este último Decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución Política ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Artículo 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días.

En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales.

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo

cualquiera que sea la causa, establecido en el Artículo 133 del Código de Trabajo  
Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.







## CAPÍTULO II

### **2. El convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo relacionado a las jornadas de trabajo**

#### **2.1. Antecedentes**

Por mucho tiempo los trabajadores habían estado siendo juzgados a una forma o decisión unilateral de los patronos o empleadores para la realización de un trabajo, es decir, que ellos determinaban las condiciones, dentro de ellas, las jornadas de trabajo, es así, y como se dijo anteriormente, esas jornadas de trabajo eran extensas, y que sin lugar a dudas afectaban la salud, puesto que también en este caso, se tendría que haber discutido dentro de las condiciones, la insalubridad, la falta de iluminación, de equipo, mobiliario necesario para la realización del trabajo encomendado.

Aunado a ello, se tiene que analizarse lo relativo a las condiciones en que percibían el salario. Pero, si se analiza las condiciones en que se prestaba el servicio en ese tiempo, y lo que sucede en la actualidad, pues no se encuentra mucha diferencia, que si bien es cierto ha habido avances, lo que no se ha mejorado, si se toma en consideración lo que sucede con los trabajadores del campo, en cuanto a las jornadas de trabajo se refiere. Ahora bien, el presente trabajo conlleva analizar lo que sucede en el caso de las extensas jornadas de trabajo de los trabajadores del sector industrial, específicamente de la maquila, y la clara violación a las normas fundamentales en relación a ello, contenido en el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo que ha sido ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, el día 3 de mayo de 1988, y que como se evidenciará en los resultados del trabajo de campo, existe muy poco conocimiento del mismo, no sólo por trabajadores, sino por inspectores de trabajo y abogados litigantes en el ramo laboral, en donde se evidencia el conocimiento general que existe del trabajo extenso, en cuanto a las jornadas que realizan los trabajadores del sector industrial, especialmente de las maquilas, independientemente de las demás condiciones en que prestan su servicio.



## 2.2. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

La Organización Internacional del Trabajo es el más alto organismo internacional en materia de Derechos de Trabajo. La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la primera guerra mundial, en una de las últimas sesiones de la conferencia de la paz. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles el cual presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, siendo las siguientes: a) La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social; b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; y c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

El Tratadista Mario de la Cueva indica: “la creación de la Organización internacional del Trabajo, fue una creación hermosa de las clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, tanto mas valiosa por cuanto se produjo en una década en la que los pueblos victoriosos vivían aun plenamente los principios de la escuela económica liberal.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit;** pág. 27.



También su creación se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El preámbulo señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

La comisión de legislación internacional del trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se convirtió en la parte XIII del Tratado de Versalles.



La primera reunión de la conferencia internacional del trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los estados miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo elegido por la conferencia - la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores - eligió a Albert Thomas como primer director de la oficina internacional del trabajo, que es la secretaría permanente de la organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales. Dio un fuerte impulso a la organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La Organización Internacional del Trabajo, se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la Organización Internacional del Trabajo.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas.



La Organización Internacional del Trabajo fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin mas alto, la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

### **2.2.1. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional de Trabajo tiene tres órganos principales, sin embargo, su estructura se basa en una forma tripartita, es decir, la intervención de gobiernos, empleadores y trabajadores.

- a) Conferencia Internacional del Trabajo: Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo se reúnen, en la Conferencia Internacional del Trabajo la cual tiene lugar cada año en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio. Cada Estado miembro está representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, más sus consejeros técnicos respectivos; los delegados empleador y trabajador se designan de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

En términos generales, estriba la importancia de que en esta conferencia anual asistan los ministros de trabajo de cada país, ya que los temas que abordan en cada una de estas conferencias tienen gran relevancia en cuanto a la aplicación de políticas del gobierno respecto a los compromisos que adquieren a través de lo convenido.

El delegado del gobierno tiene voz y voto. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.



Dentro de los aspectos a considerar en la estructura de la conferencia, son los siguientes:

- Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo.
  - Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo.
  - Aprueba el presupuesto de la organización y elige al consejo de administración de la Organización Internacional del Trabajo.
- b) El Consejo de Administración: Como lo dicen sus reglamentos, el consejo de administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la conferencia para su adopción. También elige al director general de la oficina internacional del trabajo. Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los diez estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.
- c) Oficina Internacional del Trabajo: Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del consejo de administración y la dirección del director general, elegido por un período renovable de cinco años. La oficina cuenta con unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones



en todas las regiones del mundo. La oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

### **2.2.2. Los objetivos o fines de la Organización Internacional del Trabajo**

En un mundo que vacila, la organización debe tener una visión clara de sus objetivos y estrategias. Puede ser necesario amoldar rápidamente la táctica y determinadas actividades a las nuevas circunstancias, pero después de haber fijado una meta clara. El elemento vertebrador en los años del 2002 al 2005 es la aplicación del programa sobre el trabajo decente.

En vista de lo anterior, los objetivos fundamentales de esta organización son los siguientes:

- a) Promover y cumplir las normas, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- b) Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y unos empleos decorosos.
- c) Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- d) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.



### **2.3. Análisis del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo**

Como se dijo anteriormente, este instrumento internacional se refiere a las horas de trabajo en el sector industrial, y fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año de 1919, pero que el Estado de Guatemala, pese a que transcurrieron más de sesenta años, lo ratificó y aprobó el día 3 de mayo del año 1988.

Tiene como motivación principal la revisión de las proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas.

La duración media del trabajo contemplado en este convenio no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y cuatro horas por semana para el caso de Guatemala.

Los reglamentos específicos en cada país deben ser consultados tanto con las organizaciones que emplean como con las organizaciones de trabajadores, para determinar el número de horas extraordinarias autorizadas por la ley. Para el caso de Guatemala, no deben, sobrepasar las cuatro horas diarias por sobre la jornada ordinaria de trabajo.

A continuación se analizará el Convenio 1 sobre las horas de trabajo en la industria de la Organización Internacional del Trabajo:

#### **Artículo 1**

- a) A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales principalmente. a) las minas, canteras, e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adorne, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de



electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; c) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fabricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

- b) Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior, serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.
- c) La autoridad competente determinara en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Esta norma se refiere a la denominación de empresas industriales, y dentro de ellas, las ya señaladas, y a juicio de quien escribe, también comprende lo que se denomina en la actualidad como empresas maquiladoras, puesto que se refiere a las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adorne, terminen o preparen productos para la venta, como sucede con la maquilación de productos a la venta en el exterior fundamentalmente de prendas de vestir.

Por otro lado, es de hacer notar lo que sucede en el caso de que este convenio, tal como se analiza, solo se refiere a las jornadas de trabajo, y no a las demás condiciones de trabajo en que puedan encontrarse los trabajadores en estos sectores laborales.



## Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) Las disposiciones del presente convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.
- b) Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- c) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

De conformidad con la norma anterior, es evidente que la legislación nacional en materia de trabajo es más beneficiosa al trabajador, puesto que regula la jornada máxima por semana que es de cuarenta y cuatro horas, siendo que diariamente deben ser ocho horas.



El problema que se enfrentan los trabajadores, especialmente de la Industria de la maquila, es el hecho de que no se cumple con este convenio, puesto que los trabajadores, laboran más de ocho horas diarias, lo cual eleva el número de horas a la semana, a más de cuarenta y ocho, infringiéndose este convenio y las normas nacionales, aunque a pesar de lo que se estipula en este convenio, el patrono o empleador, pudiera decirse que tiene la ventaja de que de conformidad con estas normas el trabajador puede desempeñarse a la semana hasta un máximo de cuarenta y ocho horas, sin embargo, si el trabajo se ejecuta en el territorio nacional, comprenderá lógicamente la normativa que al respecto se regula en el caso de la Constitución Política de la República y del Código de Trabajo vigente.

Además, permite que se convenga laborar menos del horario reglamentario o legal, así como también como máximo, que no deberá exceder de una hora diaria, sin embargo, como se vera en el desarrollo del trabajo de campo, el horario que cumplen los trabajadores de la maquila es de más de diez horas, y sumadas a la semana, estarían trabajando sesenta horas, lo cual violenta no solo este convenio, sino también las leyes nacionales.

### Artículo 3

El límite de horas de trabajo previsto en el Artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deben efectuarse trabajos urgentes en las maquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero solamente en lo indispensable para evitar un grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

### Artículo 4

También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el Artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio



de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no incluirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Estas dos normas se refiere a casos excepcionales, cuando sucede alguna eventualidad en el trabajo, que amerite por fuerza mayor realizar un trabajo que implique horarios más largos o prolongados, así como de que se podría extender la jornada de trabajo, y en casos excepcionales, no debe exceder de cincuenta y seis a la semana, circunstancias que no se han evaluado en la legislación nacional, pero que amerita que se regulen puesto que pueden suceder eventualidades que no sean imputables al patrono y que amerita un esfuerzo eventual por parte de los trabajadores.

#### Artículo 5

- a) En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el Artículo 2, y únicamente en dicho casos, posconvenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el limite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.
- b) La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Esta norma se refiere al trabajo considerado de manera colectiva, es decir, a la reunión de los trabajadores para luchar por sus propios intereses y que esa reunión debe estar organizada y debidamente registrada ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se denominan Asociaciones Profesionales o Sindicatos de Trabajadores, y en todo caso, Sindicatos de Patronos, sin embargo en la realidad, sucede que las organizaciones de trabajadores son muy



limitadas y han sido señaladas por actos de corrupción de sus miembros integrantes, por lo que la sociedad trabajadora, tiene reservas en el accionar de estos grupos, y desconfianza de participar personalmente en los mismos. De tal suerte, que esta normativa no puede ser positiva aunque sea vigente en la legislación laboral guatemalteca.

## Artículo 6

1. La autoridad pública determinará por medio de reglamentos de industrias o profesiones:
  - a) Las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente.
  - b) Las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.
2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento (25%) con relación al salario normal.

En esta norma también involucra para su cumplimiento a los grupos de trabajadores organizados, y ello ocasiona perjuicio para la comunidad trabajadora, por el hecho de que no existen organizaciones de trabajadores verdaderamente representativas de los trabajadores y que estas gocen a totalidad de la confianza de los mismos, así también, el espíritu de esta normativa, es que el Estado miembro lleve un



registro un control de las industrias o profesiones y por lo tanto, de supervisar a través de los inspectores de trabajo lo que pudiera suceder no solamente en el plano de verificar las jornadas de trabajo, sino algunas otras violaciones a los derechos fundamentales de trabajo de los trabajadores afectados.

## Artículo 7

1. Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo:
  - a) Una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del Artículo 4.
  - b) Una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el Artículo 5.
  - c) Datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del Artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.
2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Como se puede verificar a través de lo que expresa esta norma, se entiende de que no solamente debe haber un control por parte del Estado parte a nivel interno, sino que la Oficina Internacional del Trabajo también debe tener ese control a través de los informes o avisos que puedan enviar por parte del Estado miembro en función del cumplimiento de este convenio, lo cual, confrontado con la realidad, sucede que es creíble que el Estado de Guatemala, a través del organismo encargado de las políticas laborales, como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no cuente con los registros o controles necesarios para determinar el número de trabajadores, el número de empresas industriales, y otras, en que laboren trabajadores y cumplan



a cabalidad con las condiciones de trabajo que no riñan con el Código de Trabajo y leyes internacionales en materia de Trabajo.

## Artículo 8

1. Con el objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente convenio, cada empleador deberá:
  - a) Dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan los límites señalados en el presente convenio, y una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno.
  - b) Dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;
  - c) Inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país, o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los Artículos 3 y 6 del presente convenio.
2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este Artículo.

Esta es una obligación del Estado de Guatemala de cumplir con esta norma, respecto a que debe colocar carteles en sitios visibles en donde se establezca el horario de trabajo y otras condiciones esenciales que debe conocer el trabajador respecto a su trabajo y las formas de realizarlo. Así también, en estos carteles se podría establecer



las modificaciones a este horario y las razones urgentes por las que se procedió de esa manera, así también, si existe sindicato de trabajadores, tratar el tema de incremento de jornadas de trabajo de manera temporales que no riñan con leyes nacionales e internacionales para determinado momento y grupo de trabajadores. Mucho menos, puede decirse, que existe un registro en donde se establezca las horas extraordinarias que trabaja una persona, puesto que a los patronos, comúnmente sucede que no les gusta pagar horas extraordinarias a los trabajadores, sino que quieren que se compute como una jornada ordinaria, así también, resulta evidente dentro del proceso laboral, que en cuanto a este tipo de prestaciones, constituye una de las dos razones por las que el trabajador debe probar que laboró las horas extraordinarias que dice, es decir, que al trabajador le corresponde la carga de la prueba.

Por otro lado, y como se verificó en el desarrollo del trabajo de campo, que se explica más adelante, en la mayoría de empresas maquiladoras que se enmarcan dentro del sector industrial, es común que los trabajadores laboren horas extraordinarias, puesto que de conformidad con la naturaleza del trabajo que realizan, resulta conveniente para el patrono que laboren más del tiempo que dura la jornada ordinaria, y en un porcentaje aproximado del setenta por ciento (70%), resulta que los patronos o empleadores en ese sentido, si cancelan las horas extraordinarias.

Así también, es evidente que en la industria de la maquila, el hecho de que se laboren horas extraordinarias, es una manera solapada de burlarse de los trabajadores, puesto que los salarios se encuentran muy por debajo del salario mínimo y en otros casos, se paga el salario mínimo, pero que aunque laboren horas extraordinarias, el patrono por el salario que paga, no le resulta oneroso el pago de esas horas extraordinarias, ya que no representa mayor costo en cuanto al pago del salario para el trabajador.

Es evidente también de que el hecho de que un trabajador labore horas extraordinarias, va en detrimento de su propia salud, y que el costo que representa el



pago de estas horas extraordinarias, no compensa bajo ningún punto de vista, lo que pueda representar el costo de curaciones posteriores.

## Artículo 9

Para la aplicación del presente convenio al Japón, se tendrán en cuenta las modificaciones y condiciones siguientes: a) se consideran empresas industriales principalmente: las empresas enumeradas en el apartado a) del párrafo 1 del Artículo 1, las empresas enumeradas en el apartado b) del párrafo 1 del Artículo 1, si emplean diez personas por lo menos; las empresas enumeradas en el apartado c) del párrafo 1 del Artículo 1, siempre que las mismas estén comprendidas en la definición de fabricas, formuladas por la autoridad competente; las empresas enumeradas en el apartado d) del párrafo I del Artículo 1, con excepción del transporte de personas o de mercancías por carretera, la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, y el transporte a mano; y sin tener en cuenta el número de personas empleadas, aquellas empresas industriales, enumeradas en los apartados b) y c) del párrafo 1 del Artículo 1, que la autoridad competente declare muy peligrosas o en las que se realicen trabajos insalubres; b) la duración efectiva del trabajo de toda persona de quince años, por lo menos, empleada en una empresa industrial publica o privada, o en las dependencias de la misma, no excederá de cincuenta y siete horas por semana, salvo en la industria de la seda cruda, en la cual la duración del trabajo podrá ser de sesenta horas semanales; c) la duración efectiva del trabajo no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana para los niños menores de quince años empleados en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, ni para las personas empleadas en los trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que sea su edad; d) el limite de las horas de trabajo podrá ser modificado en las condiciones previstas en los Artículos 2, 3, 4 y 5 del presente convenio, sin que la relación entre la duración de la prórroga concedida y la duración de la semana normal pueda ser superior a la relación que resulta de las disposiciones de dichos Artículos; e) se concederá a todos los trabajadores, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas; f) las disposiciones de la



legislación industrial del Japón que limitan su aplicación a las empresas que hay empleadas por lo menos de quince personas se modificarán de manera que dicha legislación se aplique en lo sucesivo a las empresas en que haya empleadas por lo menos diez personas; g) Las disposiciones de los apartados anteriores del presente artículo entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1922, sin embargo, las disposiciones contenidas en el Artículo 4, tal como quedan modificadas por el apartado d) del presente Artículo, entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1923; h) el límite de 15 años previsto en el apartado c) del presente Artículo se elevará a 16 años a más tardar el 1 de julio de 1925.

#### Artículo 10

En la India Británica, el principio de la semana de sesenta horas será adoptado para todos los trabajadores empleados en las industrias actualmente comprendidas en la legislación industrial cuya aplicación esté garantizada por el gobierno de la India, así como en las mismas y en las categorías de trabajo ferroviarios que se enumeren a este efecto por la autoridad competente. Esta autoridad no podrá autorizar modificaciones al límite antes mencionado sino teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los Artículos 6 y 7 del presente convenio. Las demás disposiciones del presente convenio no se aplicaran a la India, pero en una reunión próxima de la conferencia general deberá estudiarse un límite más reducido de las horas de trabajo.

#### Artículo 11

Las disposiciones del presente convenio, no se aplicarán a la China a Persia ni a Sian, pero el límite de las horas de trabajo en dichos países deberá ser examinado en una próxima reunión de la conferencia general.



## Artículo 12

Para la aplicación del presente convenio a Grecia, la fecha de entrada en vigor de sus disposiciones de conformidad con el Artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924 en lo que respecta a las siguientes empresas industriales:

- a) Fabricas de sulfuro de carbono.
- b) Fábricas de ácidos.
- c) Tenerías.
- d) Fábricas de papel.
- e) imprentas.
- f) Aserraderos.
- g) Depósito de tabaco y establecimientos dedicados a su preparación.
- h) Trabajos a roza abierta en las minas.
- i) fundiciones.
- j) Fabricas de cal.
- k) Tintorerías.
- l) Vidriarías (sopladores).
- m) Fabricas de gas (fogoneros).



- n) Carga y descarga de mercancías y, a más tardar hasta el 1 de julio de 1924, en lo que concierne a las empresas industriales siguientes:
- a) Industrias mecánicas, construcción de máquinas, fabricación de cajas de caudales, balanzas, camas, tachuelas, perdigones de caza, fundiciones de hierro y bronce, hojalatería, talleres de estañado y fábricas de aparatos hidráulicos.
  - b) Industrias del ramo de construcción: horno de cal, fábricas de cemento de yeso, tejares, ladrilleras y fábricas de losa, alfarerías y aserraderos de mármol, trabajos de excavación y de construcción.
  - c) Industrias textiles, hilaturas y tejidos de todas clases, excepto las tintorerías.
  - d) Industrias de la alimentación, fábricas de harina, panaderías, fábricas de pastas alimenticias, fábricas de vinos, alcoholes, y bebidas, almazaras, fábricas de productos de confiterías y de chocolate, fábricas de embutidos y de conservas, mataderos y carnicerías.
  - e) Industrias químicas, fábricas de colores sintéticos, vidrierías, excepto los (sopladores) fábricas de esencia de trementina y de tártaro, fábricas de oxígeno y de productos farmacéuticos, fábricas de aceite de linaza, fábricas de glicerina, fábricas de carburo de calcio, fábricas de gas, excepto los fogoneros.
  - f) Industrias de cuero, fábricas de calzado, fábricas de artículos de cuero.
  - g) Industrias de papel y de la imprenta, fábricas de sobres, de libros de registro, de cajas, de sacos, talleres de encuadernación, de litografía y de cincografía.



- h) industrias del vestido, talleres de costura y ropa blanca, talleres de prensado, fábricas de mantas, de flores artificiales, de plumas, y pasamanerías, fábricas de sombreros y paraguas.
- i) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, catterretería, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas.
- j) Industrias eléctricas, fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas.
- k) Transportes por tierra, empleados de ferrocarriles, y tranvías, fogoneros, cocheros y carreteros.

### Artículo 13

Para la aplicación del presente convenio a Rumania, la fecha en que las disposiciones del mismo deberán entrar en vigor, según el Artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio 1924.

Los anteriores artículos se refieren exclusivamente a la aplicación de este convenio en los países que en estas normas se señalan, y esto se debe a que lógicamente en un país las condiciones de trabajo y la legislación que las ampara son distintas, y a decir verdad, demasiado distintas, para que se haya estimado hacer una anotación especial respecto a las jornadas de trabajo en la industria, en el caso de los trabajadores. Es evidente que en unos países, se extiende la jornada de trabajo a la semana hasta sesenta horas, lo cual pareciera ser irracional, si se toma en cuenta las condiciones en que en la actualidad los trabajadores guatemaltecos realizan su jornada de trabajo, que debe ser la máxima de ocho horas para la diurna, de seis horas para la nocturna y en todo caso no debe exceder de cuarenta y dos a la semana, y para efectos de pago de cuarenta y cuatro. Es más, este convenio prevé que el estado parte puede ampliar por razones que allí se señalan a un máximo de cuarenta y seis horas a



la semana, y resulta entonces ilógico suponer que el mismo convenio regula para otros países, hasta un máximo de sesenta horas a la semana, aunque previendo también la disminución de la misma, pero que en la actualidad, se esta dando y resulta difícil pensar que estos países disminuyan la jornada de trabajo a cuarenta y seis máximo, como lo estipulan los primeros artículos de este convenio.

#### Artículo 14

Las disposiciones del presente convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

#### Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 16

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por si, a reserva de:
  - a) Que las disposiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones de este convenio.
  - b) Que puedan introducirse en el convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.



2. Cada miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de las colonias o posesiones a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

#### Artículo 17

Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el director general de la oficina, notificará el hecho a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

#### Artículo 18

Este convenio entrará en vigor en la fecha en que el director general de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y solo obligará a los miembros que hayan registrado su ratificación en la oficina internacional del trabajo. Desde dicho momento, este convenio entrara en vigor, para cualquier otro miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la oficina internacional del trabajo

#### Artículo 19

Todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

#### Artículo 20

Todo miembro que haya ratificado el presente convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de 10 años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general



de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 21

Por lo menos una vez cada 10 años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la conferencia general una memoria sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

#### Artículo 22

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



## CAPÍTULO III

### **3. Grado de cumplimiento o incumplimiento del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado de Guatemala y sus repercusiones en el caso del trabajador del sector industrial, especialmente la maquila y la función de la Inspección General de Trabajo**

#### **3.1. Aspectos considerativos**

Como se ha venido analizando, el ente estatal encargado de dirigir las políticas públicas en materia de trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este órgano tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Por medio del Decreto 1117 del Congreso de la República, de fecha 15 de octubre de 1965, fue creado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su creación la determinó el incremento de las actividades productivas y el avance que adquirieron las diversas instituciones sociales, a la par de la urgente necesidad de dar solución a los múltiples problemas que se suscitaban en los centros de trabajo, así como la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo; la vigencia y protección de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del servicio de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor



trabajador; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas en colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código de Trabajo prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza la labor a través del funcionamiento de dos entes importantes, a saber:

- a) La Dirección General de Trabajo: La Dirección General de Trabajo tiene como principal función la dirección y coordinación de los distintos sub-programas que integran el programa de ejecución de la política laboral. Así mismo realiza las actividades siguientes: “es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica de nuevas organizaciones sindicales, acredita e inscribe personerías jurídicas de organizaciones sindicales ya constituidas (cambio de directivos), aprobación e inscripción de reformas de estatutos de organizaciones sindicales constituidas, revisa y elabora informes de cuentas sindicales (a petición de parte), inscribe padrones de afiliados de sindicatos por disposición legal, inscribe resoluciones de pactos colectivos sujetos a registro por



disposición legal, inscribe los reglamentos interiores de trabajo, registra contratos individuales de trabajo, autoriza libros de salarios, planillas, a las empresas del sector privado, evacua consultas en materia sindical, en forma verbal o escrita, divulga en forma escrita los salarios mínimos y de otras prestaciones, autoriza libros administrativos, contables y talonarios de recibos propios de la contabilidad de sindicatos, extiende certificaciones de las inscripciones asentadas en el registro público de organizaciones sindicales, estatutos e inscripción de organizaciones sindicales”.<sup>14</sup> En el Código de Trabajo a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo, de conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo.

- b) La Inspección General de Trabajo: En relación a la Inspección General de Trabajo, el autor desea dejar comprobada en el presente estudio de tesis, que las funciones encomendadas a esta institución son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que “tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo, a este efecto debe evacuar consultas planteadas sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.”<sup>15</sup> Además, trata de conciliar en caso de pactos y convenios colectivos, que éstos queden enmarcados dentro de las normas laborales a efecto de no producir discrepancias que perjudiquen los intereses de los trabajadores, que deben estar en completa armonía con la convivencia social, basados, en el principio de aplicación de normas, que en caso de conflicto de leyes, deben aplicarse las más favorable para el trabajador.

---

<sup>14</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. **Cartilla Laboral**, pág. 20.

<sup>15</sup> **Ibid.** pág. 21.



Según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo es que al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el inspector de trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social para que le impongan la sanción al patrono infractor, como lo indica el Artículo 281 del Código de Trabajo.

Su funcionamiento lo realiza a través de las siguientes unidades:

- Departamento de conciliaciones.
- Departamento de visitaduría.
- Departamento de secretaria general.
- Sección de reglamentos interiores de trabajo.
- Sección de asesoría jurídica.
- Unidad de cálculo de prestaciones.
- Unidad de estadística.
- Unidad para menores trabajadores.

Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los inspectores de trabajo, por lo que la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del delito de cohecho.



En concreto, los objetivos de la Inspección General de Trabajo son los de encontrar la tranquilidad y la convivencia social entre empleadores y trabajadores para que la producción dentro de las empresas sea efectiva en beneficio de las mismas empresas y del país en general.

### **3.2 Obligaciones del Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo al suscribir el Convenio 1**

Preceptúa nuestra Constitución Política de la República en su Artículo 102 inciso i que: “El Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo, y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones....”

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

El Estado de Guatemala a partir de la ratificación y aprobación del Convenio 1 tiene obligaciones no solamente para la entidad como es la Organización Internacional del Trabajo, sino también para la población guatemalteca, puesto que derivado de las funciones que tiene el Estado de los servicios públicos y de lograr el bienestar de la población, tal como lo establece la Constitución Política de Guatemala, el derecho al trabajo, debe estar garantizado a través de las políticas públicas que emane por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se entiende que las normas internacionales del trabajo han de aplicarse e incidir en el lugar de trabajo.

En el tema de los Convenios Internacionales, no sería la excepción, y ello radica en la importancia que tiene el hecho de que cada año se reúnen en Ginebra Suiza, en donde se encuentra situada la Organización Internacional del Trabajo, grupos de trabajadores representativos y de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en representación del Estado de Guatemala, para que de manera tripartita se



aborden los temas de la agenda respecto precisamente entre ellos, al hecho de que se detallan los informes que permitan determinar a la oficina internacional del trabajo si se está o no cumpliendo con lo establecido en los convenios.

El Estado de Guatemala al ratificar el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, aceptó dos cosas importantes. En primer lugar incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo, en segundo lugar el Estado aceptó someterse al control de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar dicho convenio.

Dentro de las obligaciones generales, se encuentra, el contenido del Artículo 2 del convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo que establece:

En cuanto a la duración máxima de la jornada de trabajo, esta norma indica que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualesquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) Las disposiciones del presente convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.
- b) Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;



- c) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

El Artículo 6 del Convenio 1, se refiere a la obligación del Estado de determinar por medio de reglamentos o profesiones, como se podrá limitar o ampliar temporalmente las jornadas de trabajo.

- a) Las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente.
- b) Las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.
- c) Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento (25%) con relación al salario normal.

El Artículo 7 del convenio 1 establece la obligación del Estado de comunicar a través de informes a la Oficina Internacional del Trabajo, lo que se requiere en el mismo. Al efecto, el mismo Artículo referido establece: Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo:



- a) Una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del Artículo 4.
- b) Una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el Artículo 5.
- c) Datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del Artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.

La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Con respecto a las obligaciones del Estado, este convenio fija como obligación especial a los patronos o empleadores, lo que contiene el Artículo 8 que establece:

Con el objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente convenio, cada empleador deberá:

- a) Dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan los límites señalados en el presente convenio, y una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno.
- b) Dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo.



- c) Inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país, o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los Artículos 3 y 6 del presente convenio.

Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este Artículo.

La obligación contenida en el Artículo 16, se refiere a los estados federados o colonias independientes y la forma de aplicación del Convenio, que constituye una obligación para el Estado parte, y al respecto establece:

- a) Todo miembro de la Organización Internacional del trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí, a reserva de:
- b) Que las disposiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones de este convenio.
- c) Que puedan introducirse en el convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.
- d) Cada miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de las colonias o posesiones a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

El Artículo 19 del Convenio 1 se refiere a la obligación que adquiere el Estado respecto a aplicar todas las disposiciones de este convenio y tomar las medidas para ello, y es a partir del año 1921, lo cual denota que no existe interés por parte del Estado



de ajustar este convenio al Código de Trabajo, como este último el instrumento más importante y poco más conocido que otras leyes laborales.

El Artículo 19 del Convenio 1 establece: Todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Al considerarse los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores, es de suma importancia que éstos sean conocidos por los trabajadores en particular y por la población en general.

### **3.3 Repercusiones en el caso de los trabajadores**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, tiene como obligación dar a conocer y divulgar el contenido y alcance de las normas provenientes de convenios, recomendaciones y resoluciones internacionales de trabajo; además de vigilar que se cumplan y se apliquen las mismas.

De conformidad con lo establecido anteriormente, resulta perjudicial para el trabajador el hecho de que el Estado de Guatemala, no cumpla con sus obligaciones en materia laboral, y ello, lógicamente va en detrimento de los derechos fundamentales de éstos. Pareciera evidente de que el Estado de Guatemala, tiene una política de no dar a conocer a los trabajadores de sus derechos, fundamentalmente los que se encuentran regulados en los Convenios Internacionales del Trabajo, puesto que como se verá en los resultados del trabajo de campo, este convenio es desconocido para muchos trabajadores, y pese a que data de los años de mil novecientos veinte.

Por otro lado, tomando en cuenta que este convenio se refiere a la duración de la jornada de trabajo en la industria, dentro de la cual se circunscribe la maquila y confrontado con la información recabada de la realidad nacional y de las entrevistas que



se han podido realizar a trabajadores de la industria de la maquila, principalmente los que laboran sobre la calzada San Juan zona siete de la ciudad capital de Guatemala, a pesar de que estos trabajadores ignoran sus derechos laborales fundamentales, contenidos en la Constitución Política y en el Código de Trabajo, el problema es aún más latente en el caso de los derechos que se regulan en los convenios internacionales de trabajo.

Así también, respecto a las jornadas de trabajo, bajo el pretexto de que se realizan como horas extraordinarias, sus jornadas de trabajo, exceden de diez horas diarias, lo cual claramente violenta el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo y los derechos mínimos de los trabajadores ya que ellos consideran que ganaran más al realizar horas extras, esto no sucede así, puesto que los salarios son los mínimos y en base a ello, para el cómputo de las horas extraordinarias, no lo hacen conforme a la ley, y vienen a pagarles lo que ellos quieran y al momento que ellos desean, muchas veces, esas horas extraordinarias se las vienen pagando a posteriori.

Otros manifestaron que con las horas extraordinarias complementan sus ingresos para que pueda alcanzarles para alimentación y pago de vivienda, pero que debido al alto costo de la vida y a los salarios miserables que reciben, tienen que trabajar más del horario normal, y creen que eso perjudica su salud y que solo el único beneficiado es el empleador, y que creen que eso podría no estar regulado en la ley, por lo que consideran que el empleador está violentando sus derechos fundamentales en cuanto a las condiciones de trabajo.

Además, que en el caso de las condiciones de trabajo, la forma que las realizan no cumplen las condiciones mínimas de seguridad e higiene, puesto que ocupan un pequeño espacio en donde comen y no tienen libertad de moverse sino que permanecen sentados realizando la tarea que se les esta encomendando y que cuentan con un supervisor que vigila que la meta diaria la cumplan, y además, por las condiciones de la empresa, también hay un sistema de vigilancia en un segundo nivel



que da para el primer nivel un panorama general de todos los trabajadores que en condiciones insalubres, peligrosos, poco ventiladas, poco iluminadas, realizan su labor.

### **3.4 Las denuncias presentadas ante la Inspección General de Trabajo**

Este rubro se tomo en cuenta el desarrollo del trabajo de campo, en el cual se hizo una visita a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se pudo determinar que el volumen de afluencia de trabajadores en búsqueda de justicia, por haberse violentado sus derechos, es de aproximadamente tres diarios, y otros que acuden a audiencias de conciliación en donde el patrono no se ha hecho presente, y no ha enviado representante.

Así también, dentro de los denunciados, se encuentran trabajadores del sector industrial de la maquila, que acuden por el hecho de que no se le ha pagado su salario completo, el ordinario y extraordinario, o bien han sido despedidos por protestar por haberseles obligado a trabajar fuera de la jornada ordinaria de trabajo o sobre las condiciones en que realizan su labor diaria. Por otro lado, a quien escribe, le manifestaron que recientemente tuvieron un serio problema con dos maquiladoras en donde tenían aproximadamente ochocientos trabajadores, que los propietarios se dieron a la fuga con todo el equipo y mobiliario, dejando en desamparo a los trabajadores, puesto que no les fueron pagadas sus prestaciones laborales, y el perjuicio fue mayor, puesto que se quedaron desempleados.

El trabajo extraordinario se debe a las variaciones de la producción, que en algunos períodos alcanza volúmenes que no pueden ser cubiertos en el horario normal. También se debe al establecimiento de metas de producción que superan las posibilidades de rendimiento de los trabajadores en la jornada normal, por lo que son obligados a trabajar horas extra.

La cantidad de denuncias recibidas en el Ministerio de trabajo y Previsión Social y en la Procuraduría de los Derechos Laborales dan cuenta de la magnitud de este



problema. En el Departamento de Conciliación y Visitaría del Ministerio de Trabajo del mes de enero a diciembre del año 2006, se recibieron cuarenta denuncias de trabajadores de la industria de la maquila, a los cuales los empleadores los obligan a trabajar horas fuera del horario que establece la jornada ordinaria de trabajo, un factor importante a destacar es que treinta y un denuncias son anónimas, esto demuestra el temor que tienen los trabajadores a denunciar a los empleadores, de las denuncias interpuestas doce no se les continuo el tramite por parte de los trabajadores, cinco de ellas se opusieron incidentes, tres continúan su tramite y solamente dos casos fueron conciliados por las partes.

En relación a lo concerniente a los meses de enero a abril del 2007, se han recibido cuarenta y un denuncias, de las cuales solamente una se ha conciliado por los trabajadores con el empleador, una fue anulada, treinta y siete continúan su tramite y una no se le continuó su tramite por el trabajador, estos datos se demuestran en el anexo 1 correspondiente a los casos adjudicados en la Sección de Visitaduria de los empleadores que obligan a trabajar horas extras a los empleados de la industria de la maquila.

### **3.5. Realidad laboral guatemalteca**

“La maquila es una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena; por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportando el objeto de trabajo como mínimo las materias primas principales y conservan la propiedad de los productos.”<sup>16</sup>

El término maquila, para denotar esa actividad, es relativamente reciente. Se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; del árabe "Makilah" (medida de capacidad), que designa "la proporción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda".<sup>17</sup> Antes de que se impusiera el término maquila, se utilizaba

<sup>16</sup> Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. *El significado de la maquila en Guatemala*. pág. 1.

<sup>17</sup> Real academia española. *Diccionario de la lengua española*. pág. 874.



el de industrias de draw-back, aludiendo al reintegro de los derechos arancelarios pagados por la importación de materiales, luego de la exportación de los bienes producidos.

La industria de la maquila ha tenido una acelerada expansión en Guatemala, durante los últimos años, definiendo un nuevo patrón de industrialización y otro nexo entre la economía nacional y el exterior, constituyendo uno de los procesos que están cambiando la economía del país en la actualidad

Considerando la pérdida de importancia relativa de los productos agrícolas en el mercado mundial, la adopción de políticas de ajuste estructural que pretenden orientar la actividad económica hacia la exportación. Y las previsible dificultades para que el sector industrial se convierta y logre insertarse en los mercados externos; la maquila se perfila como una actividad que podría constituirse en uno de los ejes de la acumulación capitalista en Guatemala.

Los trabajadores del sector industrial maquila perciben el salario mínimo mensual, correspondiente a cuarenta y tres quetzales con sesenta y cuatro centavos (Q.43.64) al día por una jornada ordinaria de trabajo, el salario mensual corresponde a un mil trescientos nueve quetzales con veinte centavos (Q.1309.20) más doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) de bonificación incentivo lo que hace un total de un mil quinientos cincuenta y nueve quetzales con veinte centavos (Q. 1559.20).

Además, están las horas extraordinarias y premios, sobre las metas de producción que consisten en la asignación de una determinada cuota diaria sobre la cual debe trabajarse. En la mayoría de los casos se fija una cantidad de producción muy elevada, que pocas veces los trabajadores tiene la posibilidad de alcanzar durante la jornada ordinaria de trabajo,

Los trabajadores, que en su mayoría proceden de comunidades indígenas históricamente oprimidas en nuestro país, no tienen el reconocimiento legal al derecho



de la jornada de ocho horas diarias o la semana laboral de cuarenta y ocho horas, así mismo se les niega el derecho a recibir atención médica dentro del sistema nacional de seguridad social, solamente gozan de ciertos derechos en cuanto al disfrute de los días festivos nacionales y el descanso correspondiente al séptimo día.

Cuando un trabajador recurre a la Inspección General de Trabajo, para que por medio de esta instancia le sea pagado su pasivo laboral o le sean restablecidos los derechos que como trabajador le competen, la inspección procede a correr audiencia con fines conciliatorios, entre los miembros de dicha relación laboral, efectuando citaciones para la comparecencia a una junta conciliatoria; sin embargo, el patrono la mayor parte de veces no cumple con asistir, fundamentando en que su incomparecencia a dicha audiencia no produce más efecto que el boicot a un posible arreglo con el que era su trabajador, por tal situación descrita se puede percibir que el patrono observa muy poca seriedad a las citaciones de la Inspección General de Trabajo, pues las mismas no tienen ninguna sanción y por ende ningún efecto jurídico.

Todo ello propicia condiciones desfavorables para el trabajo realizado en la industria de la maquila, y el abuso laboral, en una sociedad en la cual la competitividad se ha transformado en un valor supremo. Como si fueran objetos, los trabajadores se hacían en enormes bodegas, y son explotados y sometidos a condiciones poco higiénicas. Cuando las personas se rebelan y se organizan los patronos reaccionan, en la industria de la maquila la característica democrática del derecho del trabajo es poco respetado.

### **3.6. Necesidad de que el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo se incluya en el Código de Trabajo**

La legislación nacional, es decir el Código de Trabajo de Guatemala, no se encuentra diseñado técnicamente para el caso en que las empresas nacionales o extranjeras asentadas debidamente en el país, se alejen de este territorio después de un tiempo de tener a su servicio varios trabajadores, el retiro de la misma puede darse



en condiciones de estar pendiente el pago de indemnización por tiempo de servicio y trabajo realizado en horas extraordinarias, y por lo tanto, no puede de ninguna manera señalarse que los mismos estén tutelados, al menos en este aspecto, por la legislación guatemalteca.

Con base a lo expuesto anteriormente, se hace necesario que se reforme el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 125 en el sentido que este se refiere a que dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquéllas cuyo trabajo tengan características especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado, los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos insalubres o peligrosos del horario de trabajo, por su propia naturaleza. Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previamente a los patronos y los trabajadores a que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

En virtud de lo anterior, debe en esta norma establecerse todo lo relativo al Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, que conduzca a que a través de reglamentos se regulen de manera específica y detallada, sobre los siguientes aspectos:

- a) Delimitación de que puede concebirse como empresa industrial, de carácter público o privado.
- b) Establecer lo que respecta a la jornada de trabajo de ocho horas al día, asimismo regular el caso de las excepciones que el convenio establece, como en el caso de las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.



Si hubiera exceso por fuerza mayor de la jornada de trabajo, debe regularse que esta no podrá ser mayor a una hora diaria.

- c) Cómo se establecerán los reglamentos para determinados sectores de trabajadores, porque lógicamente no es lo mismo el trabajo que realiza un trabajador de la maquila, que un trabajador del comercio, agrícola etc.
- d) Qué sucederá en el caso de la jornada ordinaria de trabajo, cuando la naturaleza de éste sea en equipos, o por plazo determinado.
- e) Estipularse en la ley la forma en que el Estado comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo, la lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo y lo que sucede con la jornada de trabajo.
- f) Establecer legalmente las obligaciones del empleador en el caso de las empresas debidamente identificadas y señaladas, además de registradas en la Inspección General de Trabajo, para que den cumplimiento a lo que estipula el referido Convenio.

De conformidad con los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, se puede determinar la necesidad de que el contenido del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo se incluya en el Código de Trabajo, fundamentalmente porque regula lo relativo a la aplicación del principio de la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, así como lo regulado en los casos excepcionales, en que exista la necesidad de sobrepasarse del límite del horario de trabajo, lo cual es evidente en el caso de los trabajadores de la industria de la maquila, en donde se demostró que las relaciones entre patronos y trabajadores se ven coartadas a favor de los empleadores y lógicamente en perjuicio de los trabajadores.





## CONCLUSIONES

- 1) Se determinó la existencia de debilidad estatal, debido a que la mayoría de trabajadores de la industria de la maquila, ignoran el contenido y los efectos legales del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, así también el Estado de Guatemala, ha incumplido con sus obligaciones de adecuar sus normas a las leyes laborales internas y vigentes del país.
- 2) En un contrato de trabajo la voluntad 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, esto es más evidente en la industria de la maquila que es la actividad de mayor dinamismo en el sector industrial, que en general muestra señales de estancamiento, debido a la violación de derechos de los trabajadores en cuanto a la duración de las jornadas de trabajo por parte de los empleadores.
- 3) La jornada de los trabajadores de la maquila se extiende a constituir una jornada extraordinaria y consecuentemente al pago de horas extras, sin embargo va en perjuicio de los trabajadores, pues el patrono la mayoría de veces no les paga lo que por ley les corresponde, siendo en estos casos la intervención de la Inspección General de Trabajo mínima y no significativa para mejorar la situación de los trabajadores en la violación de sus derechos. por lo que la mayoría de violaciones al derecho laboral queda en la impunidad, derivado a que el trabajador desconoce sus derechos procesales.
- 4) En la industria de la maquila los problemas laborales son frecuentes, sin embargo, en la mayoría de casos no trascienden por el temor al despido, el cual es un contundente factor para el silencio obrero. En algunos casos se plantean demandas ante autoridades de trabajo y en pocos se recurre a la denuncia pública, por temor a otras formas de represión.



5) En Guatemala Un 60% de la población vive en situación de pobreza extrema, por lo cual un gran porcentaje de guatemaltecos se encuentran en disposición de trabajar en la industria de la maquila, lo cual genera mano de obra abundante y barata, en un país donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el 3% de la masa laboral, todo ello propicia condiciones desfavorables para el trabajo en las maquilas y el abuso laboral por parte de los patronos.



## RECOMENDACIONES

- 1) Con base a los resultados del trabajo desarrollado, se considera que el Organismo Legislativo previo dictamen de la comisión de trabajo, debe reformar el Código de Trabajo, en el apartado de la regulación de las jornadas de trabajo, a efecto de incluir parte de la normativa del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, además de la necesidad que existe de crear los reglamentos respectivos, para que su publicación y observancia sea a través de los órganos adecuados y por lo tanto, hacer posible su cumplimiento
  
- 2) Es necesario que la Inspección General del Trabajo en cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo obligue al patrono, en la industria de la maquila que de a conocer a sus trabajadores por medio de carteles colocados en lugares visibles de su establecimiento u otra forma conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos de trabajadores, las horas en que comienza y termina el trabajo de cada equipo, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo.
  
- 3) Que el Congreso de la República reforme el Artículo 125 del Código de Trabajo, a efecto de incluir lo contenido en el Artículo 4 del Convenio 1 de la Organización Internacional de Trabajo, en el sentido que, si podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo en aquellos trabajos que requieran ser asegurados por equipos debido a su naturaleza de funcionamiento continuo. En este caso, el promedio de horas no deberá exceder las cincuenta y seis horas por semana. Así mismo, se deberá reformar lo relativo a la jornada de trabajo considerando las excepciones que establece el Convenio 1, en donde deberá regularse que las personas que ocupen un puesto de inspección, dirección o de confianza y que por



causas de fuerza mayor deban exceder su jornada de trabajo, esta no deberá ser mayor de una hora diaria.

- 4) Se debe garantizar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, realice investigaciones completas e inmediatas, cuando existan causas razonables para creer que una denuncia de violaciones de los derechos de los trabajadores, representa un problema generalizado en la industria de la maquila.
  
- 5) El Estado de Guatemala debe garantizar a los ciudadanos el cumplimiento de tutelaridad de las leyes de trabajo, otorgándoles una protección jurídica preferente, para compensar la desigualdad económica que existe entre trabajadores y empleadores, esto se debe llevar a cabo a través de aplicar lo contenido en los Convenios Internacionales de Trabajo, los cuales conceden a los trabajadores mejores protecciones o condiciones, lo cual se considera como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores, sancionando a los dignatarios, funcionarios o trabajadores del Estado que infrinjan la ley al no aplicar los Convenios, los cuales serán solidariamente responsables con el Estado o institución estatal a quien sirvan por los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores.



## **ANEXOS**







## ANEXO 2

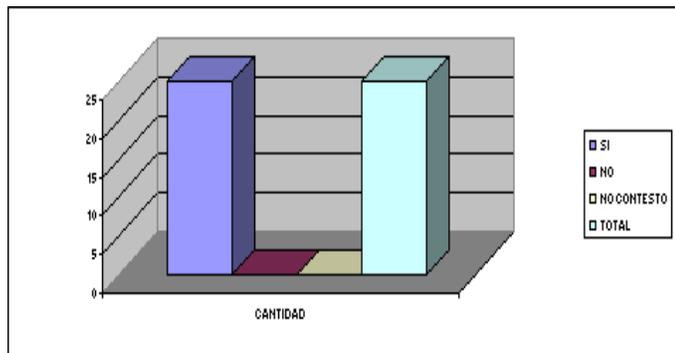
### Presentación de los resultados del trabajo de campo

A continuación se presentan los resultados del trabajo de campo, obtenidos mediante un cuestionario con preguntas, dirigido a inspectores de trabajo, trabajadores del sector industrial maquila, trabajadores despedidos que acudían a la Inspección General de Trabajo, así también a abogados litigantes en el ramo laboral.

#### Interrogante No.1

PREGUNTA: ¿Considera usted que es frecuente que se cometan violaciones a los derechos laborales de los trabajadores?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	25
NO	0
NO CONTESTO	0
TOTAL	25

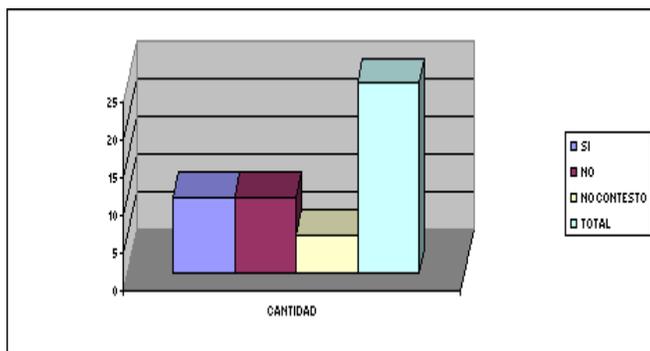


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.2

PREGUNTA: ¿Considera usted que el estado cumple con su función de proteger los derechos laborales de los trabajadores?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	10
NO	10
NO CONTESTO	5
TOTAL	25

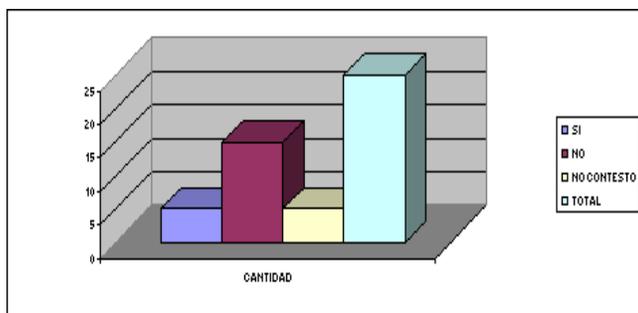


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.3

PREGUNTA: ¿Considera usted que la Inspección General de Trabajo, interviene eficientemente en la problemática entre patrono y trabajador por el conflicto laboral que se genero?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	5
NO	15
NO CONTESTO	5
TOTAL	25

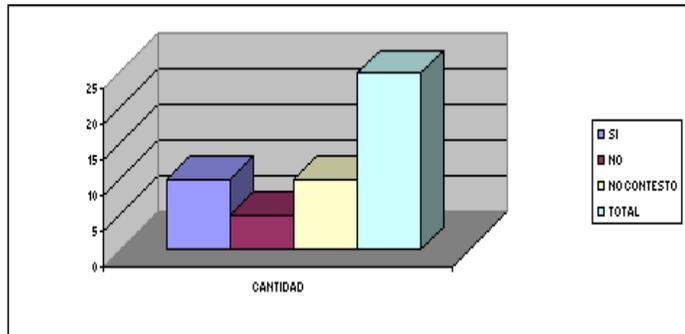


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.4

PREGUNTA: ¿Considera usted que un buen porcentaje de trabajadores que acuden a la Inspección General de Trabajo, pertenecen al sector de la industria?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	10
NO	5
NO CONTESTO	10
TOTAL	25

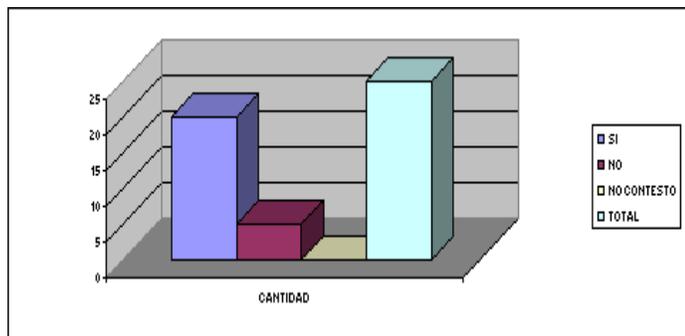


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No. 5

PREGUNTA: ¿Considera usted que de las denuncias presentadas ante la Inspección General de Trabajo, un buen porcentaje pertenecen al sector de la maquila?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	5
NO CONTESTO	0
TOTAL	25

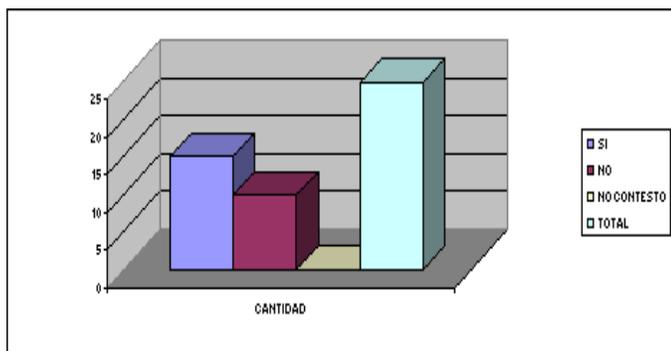


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.6

PREGUNTA: ¿Tiene usted conocimiento que la jornada de trabajo, no puede exceder de las ocho horas diarias?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	15
NO	10
NO CONTESTO	0
TOTAL	25

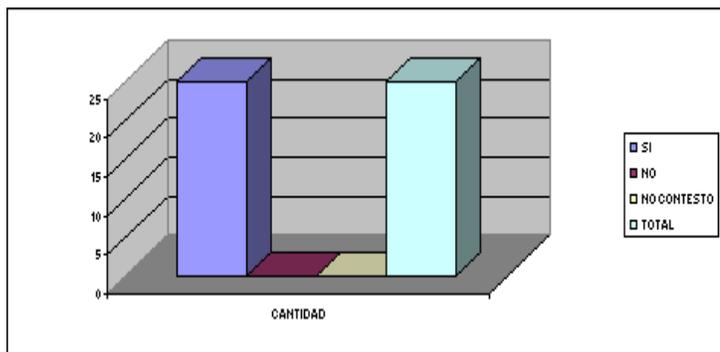


Fuente: Investigación de campo, febrero 2007

### Interrogante No.7

PREGUNTA: ¿Considera usted que fuera del horario de ocho horas diarias, se deben computar como horas extraordinarias?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	25
NO	0
NO CONTESTO	0
TOTAL	25

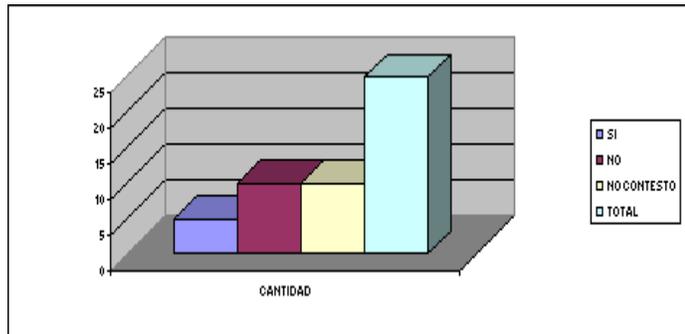


Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007

### Interrogante No. 8

PREGUNTA: ¿Tiene usted conocimiento del convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo a qué se refiere?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	5
NO	10
NO CONTESTO	10
TOTAL	25

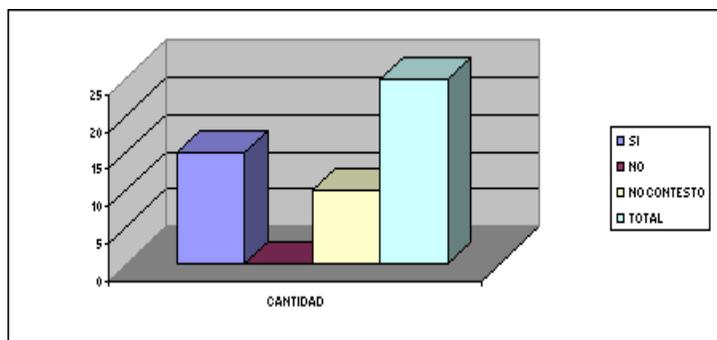


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.9

PREGUNTA: ¿Considera que existen muchos convenios suscritos por la Organización Internacional del Trabajo que contienen derechos fundamentales a favor de los trabajadores y que éstos los ignoran?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	15
NO	0
NO CONTESTO	10
TOTAL	25

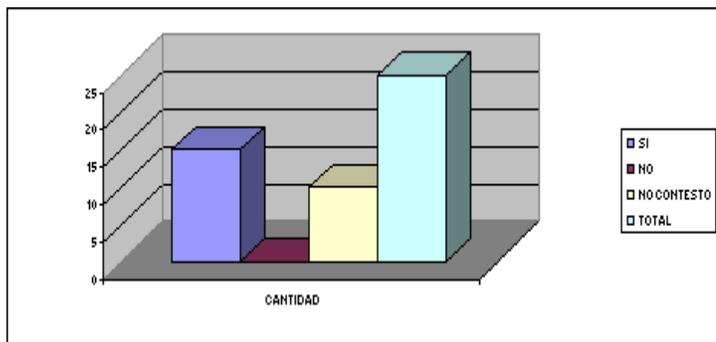


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.10

PREGUNTA: ¿Considera usted que el hecho de ignorar los derechos fundamentales en materia laboral contenidos en los convenios, es una responsabilidad del Estado?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	15
NO	0
NO CONTESTO	10
TOTAL	25

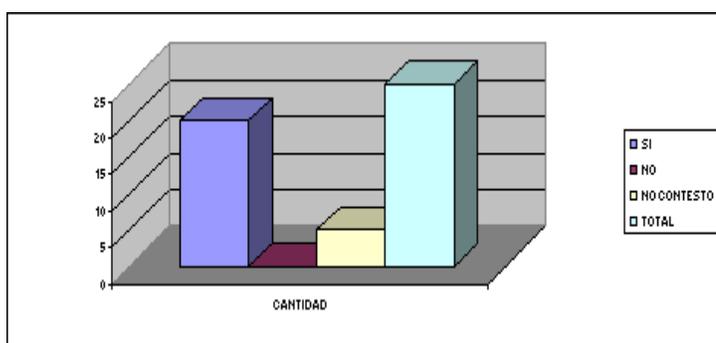


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007.

### Interrogante No.11

PREGUNTA: ¿Considera usted que los trabajadores del sector de la maquila, laboran más de ocho horas diarias, aunque se computen como horas extraordinarias?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	0
NO CONTESTO	5
TOTAL	25

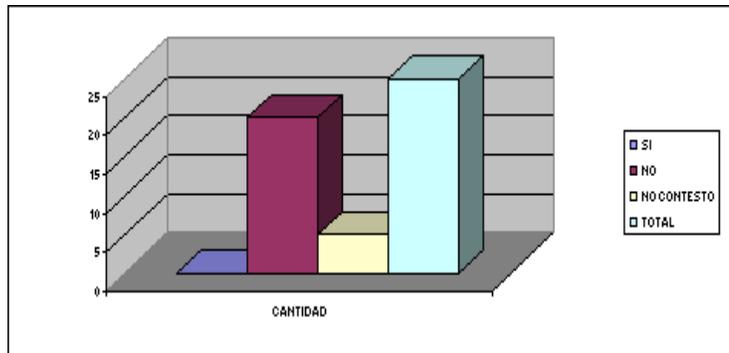


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.12

PREGUNTA: ¿Considera usted qué beneficia la salud de los trabajadores, la necesidad de laborar horas extraordinarias, que al final de cuentas, el trabajador las interpreta como horas ordinarias?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	0
NO	20
NO CONTESTO	5
TOTAL	25

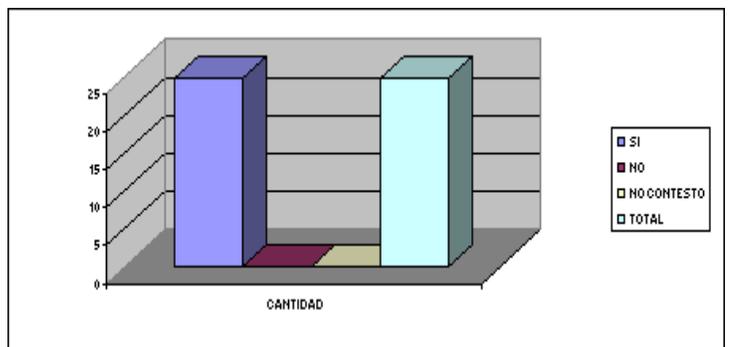


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.13

PREGUNTA: ¿Considera usted qué el Estado de Guatemala, dentro de sus obligaciones internacionales esta adecuar el convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo a las normas nacionales?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	25
NO	0
NO CONTESTO	0
TOTAL	25

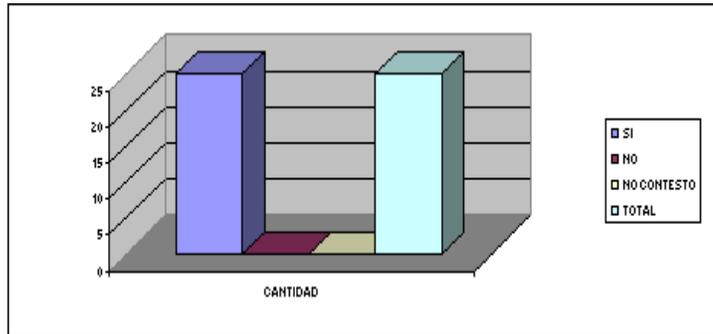


Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

### Interrogante No.14

PREGUNTA: ¿Considera usted que en general las condiciones de Trabajo de los trabajadores de la maquila son desfavorables para el trabajador?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	25
NO	0
NO CONTESTO	0
TOTAL	25



Fuente: Investigación de campo, abril año 2007

#### Análisis de los resultados del trabajo de campo

En relación a la interrogante número uno, su resultado permite establecer que el cien por ciento (100%) de las personas a las cuales en su oportunidad fueron encuestadas consideraron que en nuestro país, a diario se vulneran los derechos de la clase trabajadora, esto sin tomar en cuenta que en la mayoría de casos no son denunciados ante las autoridades encargadas de velar por su estricto cumplimiento de las normas laborales.

En relación a la interrogante número dos, su resultado permite establecer que el cuarenta por ciento (40%) de los encuestados opinaron que el Estado a través de sus instituciones en materia laboral cumple su función de proteger los derechos e intereses de los trabajadores, en contraposición un cuarenta por ciento (40%) contestó que la organización administrativa del trabajo, no cumple con su deber constitucional de tutelar



los derechos de los trabajadores, y el veinte por ciento (20%) restante de los entrevistados manifestaron no tener conocimiento del tema.

En relación a la interrogante número tres, su resultado permite establecer que el veinte por ciento (20%) de los encuestados manifestó que la inspección general de trabajo interviene eficientemente en los casos en los cuales se le solicita su intervención en todo conflicto laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, a diferencia un sesenta por ciento (60%) de las personas entrevistadas consideran que la inspección general de trabajo no obstante que es la institución facultada por ley de velar porque se cumplan y se respeten las leyes, convenios y reglamentos que norman las condiciones de trabajo, no lo realiza objetivamente, y el veinte por ciento (20%) restante de los entrevistados manifestaron no tener conocimiento del tema.

En relación a la interrogante número cuatro, su resultado permite establecer que el cuarenta por ciento (40%) de los interrogados expresó que por ser Guatemala un país con un alto porcentaje de empresas industriales, la mayoría de casos denunciados ante los órganos administrativos encargados de proteger los derecho laborales pertenece al sector privado, así mismo un veinte por ciento (20%) considera que no todas las denuncias pertenecen al sector industrial, en el sentido que existen denuncias pertenecientes al sector publico, así también trabajadores del campo, lo que es importante mencionar es que un cuarenta por ciento (40%) de los encuestados no establece la diferencia entre empresas del sector privado o industrial e instituciones del sector publico, por lo tanto no opinaron al respecto.

En relación a la interrogante número cinco, su resultado permite establecer que un ochenta por ciento (80%) de los encuestados considera que en la industria de la maquila es en donde más se cometen violaciones a los derechos de los trabajadores, por la misma necesidad que tienen los mismos de trabajar muchas veces en condiciones insalubres y peligrosas en un país en la cual la competitividad se ha transformado en un valor supremo. Cuando las personas se rebelan y se organizan los



patronos reaccionan, en las maquilas la característica democrática del derecho del trabajo es poco respetado, y un veinte por ciento (20%) considera que también en otros sectores productivos se cometen violaciones a los derechos y obligaciones de los trabajadores.

En relación a la interrogante número seis, su resultado corrobora el aspecto mas importante de esta investigación como lo es, el relacionado a que un sesenta por ciento (60%) de los encuestados tiene conocimiento del tiempo de duración que establece la jornada ordinaria de trabajo la cual no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, sin embargo los trabajadores consideran que ganaran más al realizar horas extras, ésto no sucede así, puesto que los salarios son los mínimos y en base a ello, para el cómputo de las horas extraordinarias, no lo hacen conforme a la ley, y lo mas lamentable a considerar que un cuarenta por ciento (40%) de los encuestados ignora la duración del horario de trabajo así como sus derechos laborales fundamentales.

En relación a la interrogante número siete, su resultado es complementario de la interrogante anterior pues permite establecer que un cien por ciento (100%) de los encuestados considera que si trabajan más del horario normal y esas horas se computan como extraordinarias complementan sus ingresos para que puedan cubrir gastos de educación, vivienda, salud, alimentación del trabajador y de su familia.

En relación a la interrogante número ocho, su resultado permite establecer que solamente un veinte por ciento (20%) de los encuestados tiene conocimiento de lo regulado en lo contenido en el Convenio 1 de la Organización Internacional de Trabajo, que se refiere a la duración de la jornada de trabajo en la industria, este porcentaje se refiere únicamente a empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y abogados litigantes en el ramo laboral y no así a la clase trabajadora la cual suma un ochenta por ciento (80%) los cuales ignoran sus derechos laborales fundamentales, contenidos en la Constitución Política y en el Código de Trabajo, el problema es aún más latente en el caso de los derechos que se regulan en los convenios internacionales



de trabajo a pesar que la mayoría fueron ratificados y aprobados por el Estado de Guatemala en el siglo pasado.

En relación a la interrogante número nueve, su resultado permite establecer que el sesenta por ciento (60%) de los encuestados considera que en materia de la ratificación y aprobación de los convenios y recomendaciones que éstos establecen de derechos laborales, el Estado de Guatemala lo ha hecho en un gran numero de convenios, pero no se ha adoptado tal normativa a la vigente en el país, por lo tanto, el cuarenta por ciento (40%) de los entrevistados las desconocen aunque contengan derechos fundamentales a favor de los trabajadores, para cierto sector de la población, no son de observancia general ni obligatoria. Estos porcentajes indican con claridad que los trabajadores en general apenas si saben de instituciones y normas de carácter internacional que en su mayoría les favorecen,

En relación a la interrogante número nueve, su resultado permite establecer que el sesenta por ciento (60%) de los encuestados considera que en materia de la ratificación y aprobación de los convenios y recomendaciones que éstos establecen de derechos laborales, el Estado de Guatemala lo ha hecho en un gran numero de convenios, pero no se ha adoptado tal normativa a la vigente en el país, por lo tanto, el cuarenta por ciento (40%) de los entrevistados las desconocen aunque contengan derechos fundamentales a favor de los trabajadores, para cierto sector de la población, no son de observancia general ni obligatoria. Estos porcentajes indican con claridad que los trabajadores en general apenas si saben de instituciones y normas de carácter internacional que en su mayoría les favorecen,

En relación a la interrogante número diez, su resultado es complementario de la interrogante anterior en el sentido que permite establecer que el sesenta por ciento (60%) de los encuestados consideran que el Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene una política de no dar a conocer a los trabajadores de sus derechos fundamentales que se encuentran regulados en los Convenios Internacionales del Trabajo pues, el único mecanismo que utiliza es la



impresión de pequeños trifoliales que entregan a las personas que los llegan a solicitar a dicho Ministerio, y un cuarenta por ciento (40%) no respondió al respecto por no tener conocimiento de los derechos y obligaciones que se generan en un contrato de trabajo.

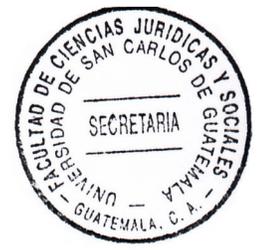
En relación a la interrogante número once, su resultado permite establecer que el ochenta por ciento (80%) de los encuestados asegura que en la industria de la maquila sus jornadas de trabajo, exceden de diez horas diarias, lo cual claramente violenta el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación interna del país, bajo el pretexto de que se realizan como horas extraordinarias, y solamente un veinte por ciento (20%) de los interrogados desconoce la realidad laboral guatemalteca.

En relación a la interrogante número doce, su resultado permite establecer que un ochenta por ciento (80%) de los encuestados considera que la jornada de trabajo, de ocho horas diarias debe regularse atendiendo a que las labores se realicen con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión se lesiona al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual siendo la causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo, y solamente un veinte (20%) de los encuestados que se han acostumbrado a trabajar mas de ocho horas diarias no opinaron al respecto. .

En relación a la interrogante número trece, su resultado permite establecer que un cien por ciento (100%) de los entrevistados considera que el Estado de Guatemala, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, aceptó todos los derechos y obligaciones, por lo tanto debe de adoptar todas las medidas que sean necesarias de adecuar el Convenio 1 de la OIT, a la normativa vigente para que su publicación y observancia sea a través de los órganos adecuados y por lo tanto, hacer posible su cumplimiento.



En relación a la interrogante número, catorce su resultado permite establecer que el cien por ciento (100%) de los encuestados consideran que en el caso de las condiciones de trabajo, la forma que las realizan no cumplen las condiciones mínimas de seguridad e higiene, como si fueran objetos, los trabajadores se hacían en enormes bodegas, en las cuales explotados y sometidos a violaciones a sus derechos laborales.





## BIBLIOGRAFÍA

- Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. **El significado de la maquila en Guatemala**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1994. Pág. 1.
- Breve diccionario etimológico de la lengua española**. 1ª ed.; Madrid España: Ed. Gredos, 1987. Págs. 600 a 874.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 3ra ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988. Págs. 855 a 900.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. 6ta ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1964. Págs. 56 a 98.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998. Págs. 43 a 60.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. IV t.; 2ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1971. Págs. 101 a 159
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. II t.; 3ª ed.; México: Ed. Porrúa, 1984. Págs. 27 a 294.
- DE LEÓN, Velvet Gabriela. **La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005. Págs. 1 a 28.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. IV t.; 2ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955. Págs. 55 a 94.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales**. 2ª ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1992. Págs. 12 a 20.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. 7 Vol.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1974. Págs. 06 a 15.
- FERNANDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996. Págs. 1 a 230.
- FLORES ALVARADO, Humberto. Dr. **El derecho a tener derechos**. 1ra. Ed.; Guatemala: Ed. Proecodi, 1988. Págs. 27 a 30.



LUTÍN CASTILLO, Marco Tulio. **Derecho del trabajo Guatemalteco**. 1ra ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 2004. Págs. 1 a 25.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Cartilla laboral**. Guatemala, 2005. Págs. 39 a 40.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Tratados y Convenios Internacionales no ratificados por Guatemala**. I t.; 1er Vol.; 1ra ed.; Guatemala, 1989. Págs. 1 a 60.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. **Revista del trabajo**, Guatemala 2006. Págs. 1 a 8.

NAJARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario**. 6ta ed.; Montevideo, Uruguay: Ed. Montevideo, 1987. Págs. 46 a 91.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 6ta ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990. Págs. 40 a 225.

PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español**. IV t.; 2do Vol.; 2ª. ed.; Madrid España: Ed. Revista de derecho privado, 1951. Págs. 2

### **Legislación:**

**Constitución Política de la Republica de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Convenio 1 sobre las horas de trabajo industrial**. Ginebra Suiza 1919.

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

**Código de Trabajo y sus reformas**. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

**Código Penal**. Congreso de la República, Decreto número 17-73, 1973.

**Código Procesal Penal**. Congreso de la República, Decreto número 51-92, 1992.

**Ley de lo Contencioso Administrativo**. Congreso de la República, Decreto número 119-96, 1996.

**Ley de Servicio Civil**. Congreso de la República, Decreto número 17-48, 1978.



**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989

**Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**  
Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 242-2003, 2003.