

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

**NECESIDAD DE ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL
EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIRIAM LETICIA AJXUP ITZEP

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA 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 y contenido de la tesis (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

- A DIOS: Quien me acompañó y dio la fortaleza para lograr mi objetivo.
- A MIS PADRES: Juan Macario Ajxup Ixcoy y Gabina Itzep de Ajxup (Q.E.P.D.), por la orientación y esperanza que me brindaron en mi vida de estudiante.
- A MIS HERMANOS: Esdras David, Sara Luisa, Joel Mardoqueo, Leonor Dalila, Lázaro Juan (Q.E.P.D); América Violeta, Gloria Aracely, Raúl Wenceslao, por que sin su apoyo moral no hubiera sido posible continuar mis estudios.
- A MIS CUÑADOS Y SOBRINOS: Cariñosamente.
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS: Con afecto especial.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Principios del derecho del trabajo.....	1
1.1. Tutelar.....	2
1.1.1. Evolución del principio tutelar.....	4
1.1.2. Aplicación del principio tutelar del trabajador.....	4
1.1.3. La irrenunciabilidad del principio tutelar.....	8
1.2. Evolutivo.....	10
1.2.1. Beneficios del principio evolutivo.....	11
1.2.2. Los derechos del patrono.....	12
1.3. Obligatoriedad.....	13
1.3.1. La irrenunciabilidad del principio de obligatoriedad.....	13
1.3.2. El principio de obligatoriedad se encarga de la regulación de aspectos generales.....	14
1.4. Realismo.....	14
1.5. Sencillez.....	17
1.6. Conciliación.....	17
1.7. Cuadro sinóptico de los principios del derecho del trabajo.....	20

CAPÍTULO II

	Pág.
2. El salario.....	23
2.1. Conceptualización.....	23
2.2. Origen del vocablo.....	24
2.3. Definición legal.....	24
2.4. Diversas funciones del salario.....	25
2.5. Integración y derivación del salario en Guatemala.....	26
2.5.1. La integración del salario.....	27
2.6. Integración del salario guatemalteco.....	27
2.6.1. Salario ordinario.....	27
2.6.2. Aguinaldo y bono 14.....	28
2.6.3. Las prestaciones adicionales.....	28
2.6.4. Comisiones.....	29
2.6.5. Participación del salario en utilidades.....	29
2.6.6. Las gratificaciones en beneficio del trabajador.....	29
2.6.7. Cuadro sinóptico de las partes integrantes del salario en Guatemala.....	30
2.7. Diversas remuneraciones que no forman parte del salario.....	30
2.7.1. Horas extras.....	31
2.7.2. Séptimo día.....	32
2.7.3. Vacaciones.....	32
2.7.4. Viáticos.....	33
2.7.5. Gastos de representación.....	34

	Pág.
2.7.6. Cuadro sinóptico de las remuneraciones que no forma parte del salario en Guatemala.....	35
2.8. La fijación del salario en Guatemala.....	36
2.8.1. Por unidad de tiempo.....	36
2.8.1.1. Unidad de tiempo por mes.....	37
2.8.1.2. Unidad de tiempo por quincena.....	38
2.8.1.3. Unidad de tiempo por hora.....	39
2.8.1.4. Cuadro sinóptico de las diversas unidades de tiempo para los efectos del pago del salario.....	41
2.8.2. Por unidad de obra.....	42
2.8.2.1. Variantes de la fijación de salario por unidad de obra.....	42
2.8.3. Fijación del salario por tarea realizada.....	44
2.8.4. Fijación del salario por comisión	46
2.8.4.1. Cuadro sinóptico de las distintas clases de comisión.....	47
2.8.5. Diversas clases de salarios.....	48
2.8.5.1. Real.....	48
2.8.5.2. Nominal.....	48
2.8.5.3. Efectivo.....	49
2.8.5.4. El salario.....	49

	Pág.
2.8.5.5. Directo.....	50
2.8.5.6. El salario promedio.....	50
2.8.5.7. En dinero y especie.....	51
2.8.5.8. Cuadro sinóptico de las diversas clases de salario.....	52
 CAPÍTULO III 	
3. Las jornadas de trabajo.....	55
3.1. Duración de las jornadas de trabajo en Guatemala.....	55
3.2. Cuadro sinóptico de los antecedentes jurídicos de la reducción de la jornada de trabajo.....	56
3.3. Distintos criterios para fijar la duración de la jornada de trabajo.....	57
3.3.1. El tiempo de trabajo efectivo.....	57
3.3.2. En atención de los usos para la aplicación del derecho.....	57
3.3.3. Adecuación de jornada distinta.....	58
3.3.4. Reputar como jornada nocturna, aquella en la cual en una jornada mixta se trabaje cuatro horas o más durante la noche.....	59
3.3.5. Reducir la jornada ordinaria de trabajo en atención a razones físicas de los laborantes.....	60
3.4. Cuadro sinóptico de los distintos criterios para fijar la Duración de la jornada de trabajo.....	60

	Pág.
3.5. Limitaciones y clases de jornada ordinaria.....	61
3.6. La jornada extraordinaria.....	62
3.6.1. La jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo.....	62
3.6.2. La prolongación de la jornada de trabajo no es un acto arbitrario.....	63
3.6.3. Los límites de duración de la jornada extraordinaria se encuentra regulados dentro de la ley.....	63
3.6.4. La retribución deberá determinarla la ley.....	63
3.6.5. Las horas extraordinarias no son obligatorias.....	64
3.7. Cuadro sinóptico de los principios o características.....	65
ideológicas de las horas extraordinarias de trabajo.....	65
3.8. Descansos semanales y anuales del trabajador, asuetos obligatorios.....	66
3.8.1. Descansos semanales del trabajador.....	66
3.8.1.1. Motivos filosóficos.....	66
3.8.1.2. Motivos culturales.....	66
3.8.1.3. Motivos familiares.....	69
3.8.2. Vacaciones o descanso anual.....	69

CAPÍTULO IV

	Pág.
4 La importancia de erradicar el trabajo infantil en Guatemala.....	71
4.1. Protección a los derechos de la niñez en Guatemala.....	71
4.2. Breve historia de los derechos del niño en Guatemala.....	77
4.3. Convención de los Derechos del niño.....	80
4.4. Diversas autoridades a recurrir para denunciar casos de maltrato de la niñez trabajadora en Guatemala.....	82
4.5. Necesidad de erradicar el trabajo infantil en Guatemala.....	83
4.6. Cuadro sinóptico de las clases de trabajo infantil en Guatemala.....	85
 CONCLUSIONES.....	 87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

La niñez guatemalteca es víctima inocente de la injusta estructura social y económica existente, la cual no ha sabido darle respuesta a las necesidades básicas de los infantes, así como de patrones de crianza que por lo general son inflexibles y autoritarios y que lo que han generado son factores únicamente negativos como desnutrición creciente, mortalidad, abandono, maltrato, expulsión del hogar hacia la calle; lo cual obliga a la niñez a comenzar a trabajar a muy temprana edad.

El trabajo infantil es objeto de explotación especialmente en el área rural y en la población indígena en nuestro país por parte de quienes utilizan a la niñez para que labore, remunerándose de una manera injusta.

La pobreza y falta de recursos económicos para poder subsistir de una forma digna es la principal causa de que la niñez se vea en la necesidad de trabajar durante prolongadas jornadas de trabajo; privándose así de su niñez dañando de esa manera su desarrollo, e imponiéndose así la difícil tarea de ser pequeños adultos derivado de la gran responsabilidad que tienen al estar obligados a obtener recursos económicos para su manutención y la de su familia en muchas ocasiones.

No es el trabajo en sí lo que puede ser dañino para la niñez sino las condiciones por las cuales trabajan muchos de ellos en nuestra sociedad ya que generalmente son

obligados a trabajar por terceras personas que los explotan para obtener un beneficio económico, aprovechándose de ellos.

Se utilizaron para el desarrollo de la presente tesis los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo; así como las técnicas de fichas bibliográficas, de encuesta y entrevista, las cuales fueron de utilidad para llevar a cabo un correcto estudio y una adecuada investigación.

El presente estudio se dividió en cuatro distintos capítulos a conocer, de los cuales el primer capítulo nos da a conocer las características ideológicas que informan el derecho laboral guatemalteco el segundo capítulo se refiere al salario en Guatemala; el tercero trata acerca de las distintas jornadas de trabajo existentes; y, el cuarto capítulo lo referente a la urgente necesidad de erradicar el trabajo infantil en Guatemala.

CAPÍTULO I

1. Principios del derecho del trabajo

El fin del derecho laboral, como creación del ser humano, es el mantenimiento de la armonía en las relaciones existentes entre patrono y trabajador, o sea entre quien presta sus servicios laborales y quien los recibe. Para alcanzar dicho objetivo o instrumento denominado derecho laboral es indispensable tomar en cuenta determinados principios que deben encargarse de otorgarle forma a la estructura propia del mismo y con los cuales debe de existir una plena identificación.

Los principios del derecho del trabajo son: “Las líneas directrices que informan alguna norma e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹

“Los principios generales del derecho son aquellos axiomas o máximas jurídica recopiladas de las antiguas compilaciones, o sea las reglas del derecho. Son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital. Es

¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 6.

el medio utilizado por la doctrina para librarse de los textos legales que no responden ya a la opinión jurídica dominante”.²

“Los principios del derecho de trabajo son enunciados básicos que contemplan, abarcan, y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, entenderla y suplirla. De allí que se habla de principios básicos o fundamentales, por que sirven de fundamento a toda la estructura jurídica y normativa laboral”.³

“Los principios del derecho del trabajo son atributos de las normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esa forma como las características se traducen en principios que se aplican en el derecho laboral”.⁴

1.1. Tutelar

La razón de existencia del derecho laboral es la debida protección del trabajador; constituye la actual sustentación del mismo. Las primeras normas existentes del principio en mención aparecieron como protesta y reclamo en contra de los abusos y excesos cometidos contra los trabajadores.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 310.

³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 3.

⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 16.

El principio de tutelaridad se encarga de prestar la debida protección al trabajador, para que no sea objeto de jornadas extenuantes y agotadoras, de trabajos insalubres para los menores de edad y contra salarios sumamente bajos y no acordes a las necesidades básicas de los trabajadores.

La doctrina considera que el derecho laboral en Guatemala, es aquel derecho inherente de la clase trabajadora, de manera que le proporciona a los trabajadores los medios necesarios para luchar frente a sus patronos.

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección preferente”.⁵

La legislación laboral guatemalteca nos determina que la tutelaridad se encarga de la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores, brindándoles apoyo y la debida protección jurídica para el beneficio de los mismos.

De la lectura del considerando anteriormente mencionado, se entiende al derecho laboral como aquel instrumento que compensa la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador.

⁵ Ver cuarto considerando, inciso “a” Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.1.1. Evolución del principio tutelar

Desde sus comienzos, el principio tutelar de los trabajadores buscó brindar protección al trabajador. Es totalmente aceptable que la protección al débil sea considerada, la cual debe ser mayor en la medida de la debilidad de la persona, debido a ello, los orígenes de dicha rama fueron totalmente tutelares.

En el ámbito colectivo, la tutelaridad perdió fuerza debido a que las organizaciones de los laborantes pueden alcanzar tanta fuerza, y que con ello logren no necesitar de la protección del Estado.

1.1.2. Aplicación del principio tutelar del trabajador

Todas las ramas del derecho del trabajo sustentan el principio tutelar de los trabajadores, pero su aplicación cobra un mayor auge con el derecho colectivo, debido a que en el mismo, tanto el régimen de huelga, el desarrollo de las diversas asociaciones profesionales y de las contrataciones colectivas se han encargado de otorgarle protección a los laborantes, tratando de que exista equilibrio, que hace ver a la intervención de protección como algo secundario. Los beneficios laborales son obtenidos por parte de los laborantes mediante la vía de la negociación colectiva. El principio de irrenunciabilidad de los derechos es cuestionado debido a que el mismo es un limitante de la libre negociación.

En el derecho individual, es en donde el proteccionismo se manifiesta, el cual es el motivo de inspiración de la presente disciplina. Las normas de orden procesal, también contienen el espíritu de protección. Debido a ello tanto las normas adjetivas y las objetivas favorecen a los trabajadores.

Procesalmente, cabe hacer mención del impulso de oficio, del cual nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 321 nos indica:

“El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: “a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y c) Los estudiantes de derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector

económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”. (sic)

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a). Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b). A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

“Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título”.

A consecuencia del denominado impulso de oficio, el juez se convierte en un asesor del laborante para tramitar todas aquellas acciones de orden procesal correspondientes, aún todavía cuando la parte actora no las hubiere solicitado, y por ello, la caducidad no puede avanzar en los juicios ordinarios de orden laboral.

El beneficio que se otorga al trabajador es la inversión de la carga de la prueba, debido a que en cualquier otra acción procesal que exista, el encargado ante un tribunal de la afirmación de los hechos deberá contar con los elementos de prueba que se encarguen de la afirmación de la carga de la prueba, pero en el proceso ordinario laboral de despido, el laborante se encarga de prestar una exposición de los hechos ocurridos ante el tribunal, no siendo necesaria la proposición de las pruebas, debido a que literalmente, dicha carga es invertida, ya que corresponde al patrono demandado.

A casi todos los procedimientos es aplicable la declaración de confeso, el proceso ordinario laboral trae consigo una ayuda extra para el laborante, debido a que opera a pesar de que el trabajador no se haya encargado de llevar a cabo

como medio de prueba la declaración de parte, además también termina con el proceso.

1.1.3. La irrenunciabilidad del principio tutelar

Frente o en contra del laborante, es impuesto el proteccionismo, debido al elevado nivel tan marcado de aplicación del mismo. De ello deviene el principio de irrenunciabilidad, también consagrado en nuestra Carta Magna, la cual nos indica en su Artículo 106 lo siguiente:

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas “ipso jure” y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Dicho principio anteriormente mencionado y regulado en nuestra Constitución Política de la República es el implementado actualmente con el objetivo primordial del aseguramiento de lo establecido en la legislación, evitándose con ello la renuncia de los derechos de los trabajadores, ya sea por engaños o presiones o cualquier otro motivo distinto que pudiere llegar a lesionar los derechos de los trabajadores guatemaltecos.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala nos indica que:

“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 15 nos señala que:

“Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”. (sic)

La norma citada anteriormente, en su Artículo 17 nos señala que:

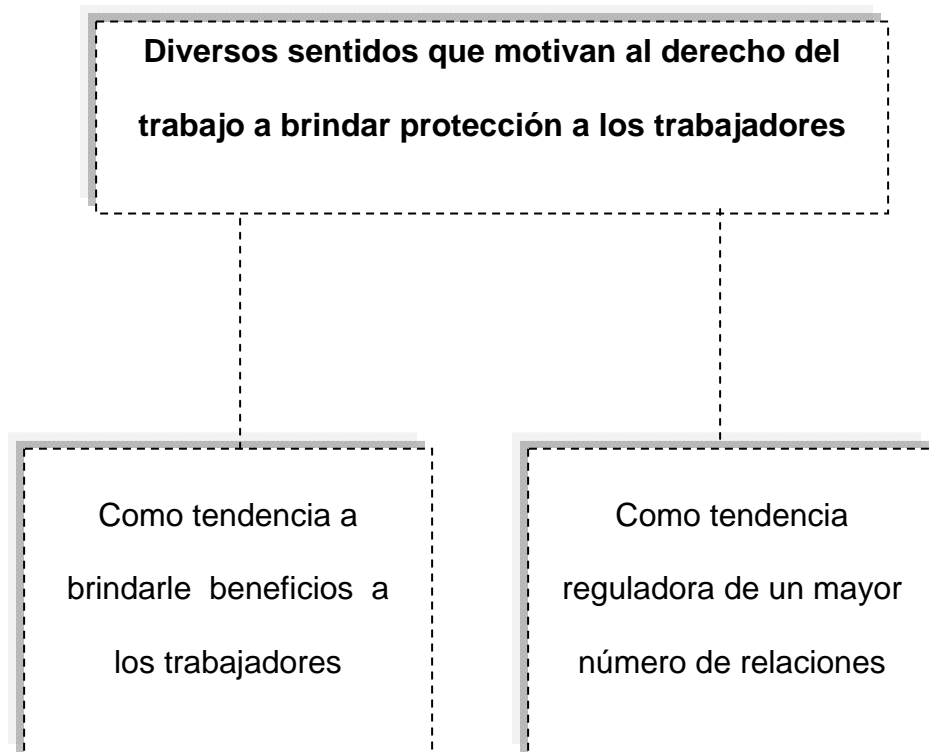
“Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el Interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

1.2. Evolutivo

Al afirmar que el derecho laboral es evolutivo, se da a entender que el mismo se encuentra en un movimiento constante. Pero el derecho del trabajo, cuenta con una característica muy especial, como lo es su vocación permanente de brindarle una protección constante a los trabajadores.

La fuerza expansiva que marca los incisos del derecho del trabajo a favor de brindar protección a los trabajadores pueden comprenderse, en los siguientes

dos sentidos que se dan a conocer en el siguiente cuadro sinóptico que se muestra a continuación:



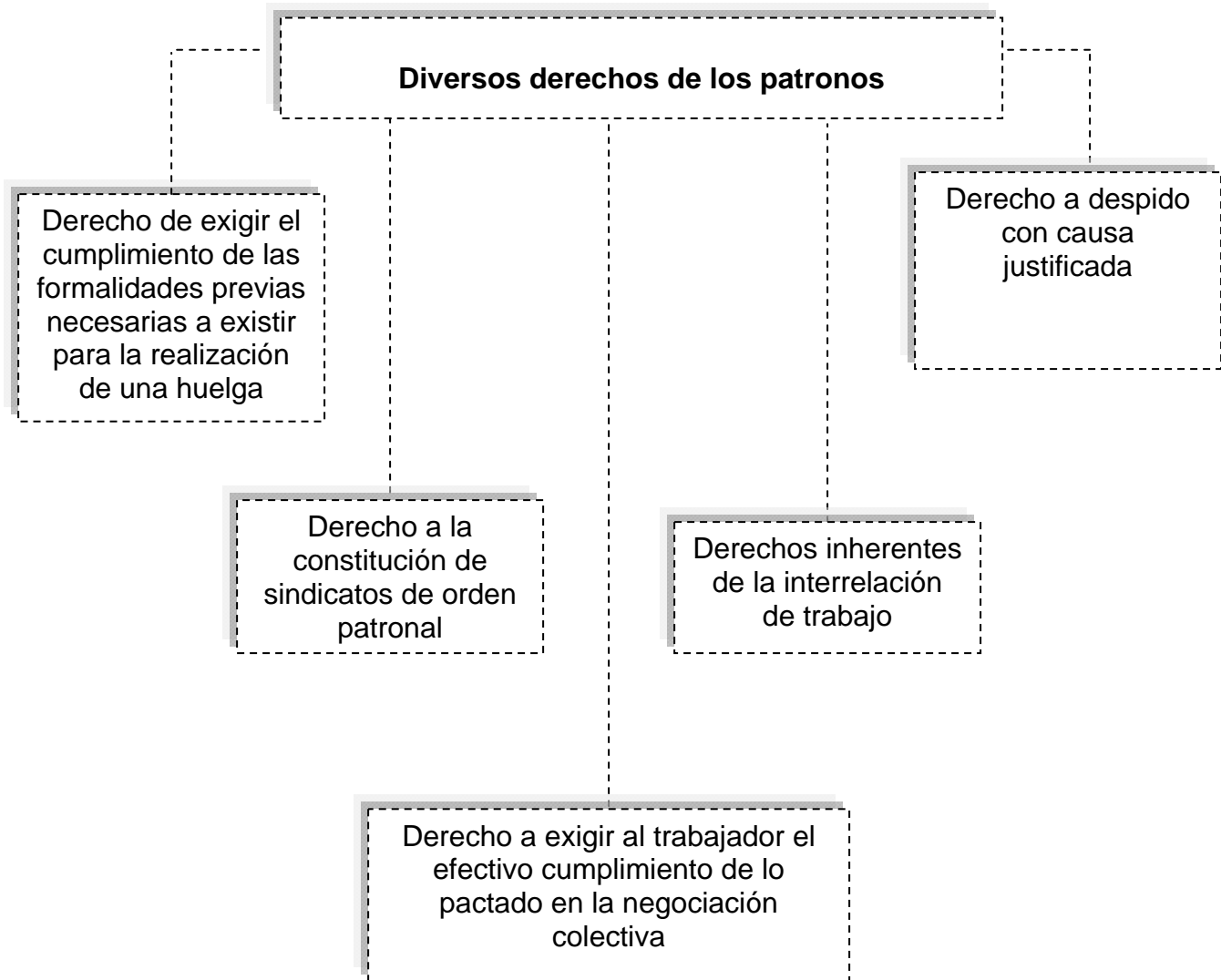
Fuente: Realizado por la sustentante.

1.2.1. Beneficios del principio evolutivo

El derecho del trabajo es de orden progresista, o sea que se encuentra llamado a ser modificado constantemente, debido a que mediante los cambios que lleve a cabo surgen mejoras para los trabajadores. El Código de Trabajo es la ley laboral de significativa ayuda para la adecuada estructura normativa y sobre la cual se deben determinar las bases en beneficio de los trabajadores.

1.2.2. Los derechos del patrono

No todas las normas de orden laboral contienen mínimos favorecedores de los laborantes. Existen otras normas que contienen también derechos de los patronos, entre los cuales cabe hacer mención de los que a continuación se muestran en el siguiente cuadro sinóptico:



Fuente: Realizado por la sustentante.

1.3. Obligatoriedad

El derecho del trabajo, debe aplicarse imperativamente, para el cumplimiento de su contenido, o sea, debe de intervenir coercitivamente dentro de las relaciones llevadas a cabo entre patronos y trabajadores.

1.3.1. La irrenunciabilidad del principio de obligatoriedad

Lo imperativo de las normas de orden laboral debe ser entendido aún frente o en contra del trabajador. O sea, que a pesar de que el laborante renuncie a alguno de sus derechos laborales, la renuncia que haga será completa y totalmente nula, independientemente de que lo acepte o no el mismo trabajador, al momento de manifestar su renuncia.

La irrenunciabilidad de las normas laborales lo que busca es brindar la debida protección a los trabajadores, para:

- Que el trabajador no acepte una renuncia en estado de necesidad.
- Que el trabajador llegue a renunciar por algún engaño.

1.3.2. El principio de obligatoriedad se encarga de la regulación de aspectos generales

El derecho laboral debe encargarse de la debida regulación de todos aquellos aspectos generales que tengan que ver con las diversas relaciones de orden laboral existentes, sin entrar en detalles particulares de cada contrato.

El derecho laboral, debe encargarse del debido establecimiento de un marco de orden general de las relaciones laborales.

1.4. Realismo

El derecho laboral procura la existencia del bienestar de los trabajadores y debe calificar objetivamente las distintas modalidades que ocurren en la actividad diaria del trabajo subordinado. La tutelaridad no debe encontrarse aislada de los demás elementos intervinientes en el que hacer de orden laboral. El hecho de la emisión de numerosas normas de orden laboral no conlleva mejoras en las condiciones de los laborantes.

Determinadas situaciones que pueden aparentar ser ventajas para los laborantes y que pueden tener frutos positivos a plazo inmediato, puede que resulten contraproducentes a mediano y largo plazo. No debe perderse por ningún momento de vista la actividad económica que se realiza de la cual el fenómeno de orden laboral forma parte.

El derecho laboral se encuentra conformado por normas que se encuentran llamadas a ser desarrolladas posteriormente de manera dinámica conforme a las distintas posibilidades que tenga cada empresa patronal existente.

La tendencia del derecho laboral es la de resolver los distintos conflictos que aparezcan con motivo de aplicación del mismo, basado en hechos tangibles y concretos y con criterio social previamente determinado.

Los intervinientes en la debida elaboración de normas laborales deben tener bien presente el principio realista del derecho laboral para el debido beneficio de los trabajadores. Los legisladores deben alejarse de aquellos conceptos superficiales que lleven a emitir leyes que a largo plazo deterioren las relaciones entre patrono y trabajador.

Del principio en mención, deben fundamentarse los encargados de negociar los convenios pactados de orden colectivo, tanto del lado del trabajador como del patrón, para así los primeros optimizar el recurso laboral de sus empresas respectivas y los segundos para la debida determinación de los alcances de sus exigencias.

Al respecto, nuestra Carta Magna, en su Artículo 103 nos indica lo siguiente:

“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

La finalidad de dicho principio no es únicamente contemplar los intereses de los distintos trabajadores, sino que lograr un estado de armonía de los intereses de los patronos y trabajadores con los del resto de la sociedad dentro de los límites determinados por la ley y de aplicación de las normas legales como coadyuvantes para el beneficio del sector asalariado guatemalteco, el cual es un sector mayoritario de nuestra población.

Los considerandos contenidos en nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, definen al derecho del trabajo como realista y objetivo. Dicho realismo al que se hace mención se entiende como una adaptación a la realidad existente, a un entorno o momento determinado. Además, el derecho del trabajo, es objetivo y al ser ello afirmado, entonces se contradice de alguna manera su vocación que es totalmente tutelar.

1.5. Sencillez

El derecho laboral es dirigido a sectores mayoritarios de la población guatemalteca, quienes por lo general no tienen la oportunidad de tener un nivel de preparación alto y una buena educación, por lo que en términos sencillos se deberá formular, para una fácil asimilación y aplicación, sin perjudicar con ello la sustentación jurídica que exista.

Dicho principio es materializado mayoritariamente en lo referente al derecho procesal del trabajo, en donde la vocación no formal es invocada frecuentemente en beneficio de los trabajadores.

Deben determinarse ciertas limitantes a dicha información que se proclama, para no afectar con ello la estructura propia con la que cuenta.

1.6. Conciliación

El derecho laboral cuenta con una vocación de orden conciliatorio. Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su considerando “f” nos indica que:

“El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social,

lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;

Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". (sic)

El Artículo 274 del el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

El término conciliación es aquel que implica una disputa o lucha constante, determinando las propias posiciones de la época en la que comienza el derecho laboral, ya que no se puede negar que desafortunadamente existan pasajes de la vinculación laboral en la cual ocurren intereses encontrados entre el patrono y trabajador. La nueva forma laboral no busca ahondarse en las diferencias sino que busca un destacamiento de las coincidencias existentes entre los diversos puntos convergentes de intereses. Dicha iniciativa podrá tomar varios caminos; los cuales a continuación se indican:

- Negociación de orden colectivo.

- Negociación de orden colectivo al sector prestativo.

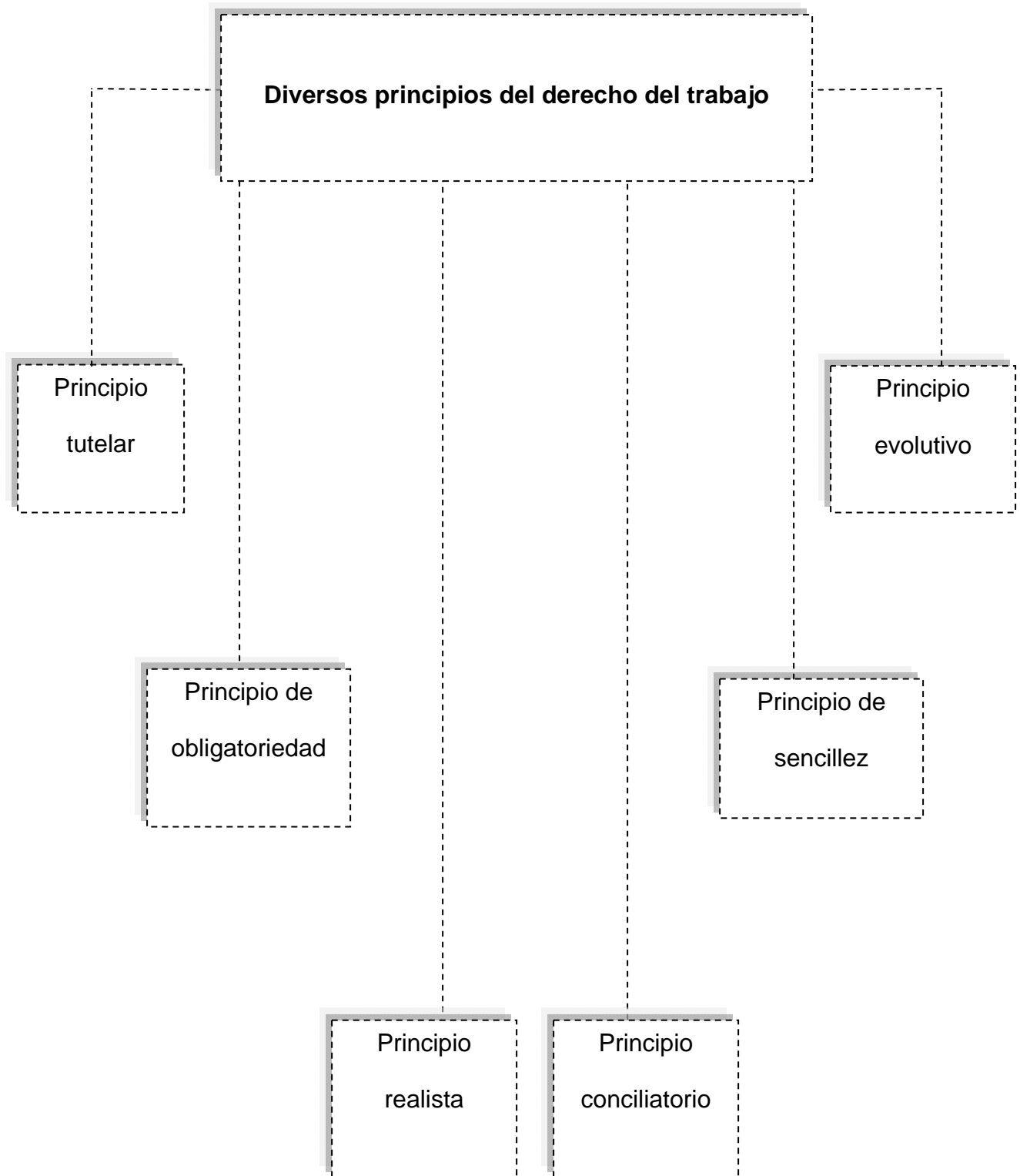
- Relación que responde entre el sindicato y empresa.
- Coparticipación de las utilidades de la empresa.
- Implementación de una asociación de orden solidarista.

Nuestro sistema de producción, es aquel que ya se encuentra previamente, es el sistema de producción para así alcanzar la competitividad. Debe ser entendido que por lo menos una vez, el patrono y el trabajador tengan una complementación, o sea un mismo interés.

La vocación conciliadora no deberá perderse de vista, por ello la aceptación de que existen distintas diferencias que se han originado por intereses encontrados, procurando siempre la superación de los mismos.

1.7. Cuadro sinóptico de los principios del derecho del trabajo

A continuación, se presenta el siguiente cuadro sinóptico que muestra los distintos principios del derecho del trabajo existentes:



Fuente: Realizado por la sustentante.

CAPÍTULO II

2. El salario

2.1. Conceptualización

El salario, es aquella prestación obtenida por el trabajador, a cambio del trabajo que ha realizado. Es aquello que vale el trabajo que ha realizado. Es la suma de los bienes de carácter económico o contables en dinero, que el patrono se encuentra en la disposición de proporcionarle, y que el trabajador está en la disponibilidad de recibir a cambio de su fuerza de trabajo.

“El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.⁶

“Salario es la participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores por su aportación directa en un proceso productivo determinado, teniendo en cuenta, que la finalidad principal es el sostenimiento y desarrollo de los

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob, Cit**, pág. 348.

trabajadores y de sus familias”.⁷

2.2. Origen del vocablo

Salario se deriva de la voz latina “salarium”, que significa sal y que en la antigüedad era el medio para el efectivo reconocimiento de los pagos.

En castellano, diversas son las denominaciones utilizadas para referirse a dicho vocablo, entre las mismas: mesada, retribución, paga, estipendio, dieta, emolumento.

2.3. Definición legal

A continuación se da a conocer la definición legal de nuestra legislación laboral vigente, en lo que referente al salario:

“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”.

⁷ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob, Cit**, pág. 120.

2.4. Diversas funciones del salario

El salario cumple con distintas funciones. Contractualmente, es aquella contraprestación percibida por parte del trabajador a cambio del servicio prestado. El salario cumple una función de carácter primordial para el trabajador, debido a que es su única manera de sustento; ya que gran parte de la población es asalariada, dependiendo de un salario llamado salario alimenticio. Dicha dependencia de orden general del salario logra que desde un punto de vista macroeconómico, sea parte de analizarle especialmente, ya que aunque los salarios particulares no sean elevados, el total de la suma de todos los sueldos tienen un importante impacto en la economía del país, los promedios de ventas elevados al terminar el mes, o los pagos de aguinaldo y bono 14, son expresiones de dicho poder global de adquisición derivado de manera directa del pago de los salarios.

El salario, para los departamentos de las relaciones laborales de una empresa y de producción, se encarga del cumplimiento de una función de beneficios e incentivos a la forma de rendir que tiene el trabajador. Dicha función, de tanta importancia no se ha desarrollado en los países que cuentan con posturas de orden legal demasiado estrictas en relación al sueldo o salario, ello es, relativo a la facultad de que el mismo aumente y disminuya en función de lo que produzca el trabajador. A excepción del fenómeno exterior de devaluar la moneda, los beneficios del salario en dicho sector tienen que responder a aumentos en el sistema de producción. Por ello, debe de existir la

individualización, para así incentivar al buen empleado y no a aquel que no lo tenga merecido.

La inflación, se encarga de afectar gravemente los salarios de los trabajadores, y debido a ello los aumentos en los salarios no responden a los distintos factores del mercado y de la productividad, sino que a un acomodamiento al poder de adquisición de los trabajadores.

Por ello, es que en etapas inflacionarias, en los pactos de orden colectivo se busca brindar protección al poder efectivo del sueldo. La indexación del sueldo es solicitada y reclamada por parte de los laborantes. También, existen otras variantes implementadas en el medio, como lo son la homologación de un sueldo base a la denominada canasta básica familiar o a aquellos servicios que presta la empresa y que aumenten de valor.

2.5. Integración y denominación del salario en Guatemala

La integración y derivación del salario en Guatemala es de suma importancia para hacer posible la determinación del monto de los pagos indemnizatorios y ordinarios: en el caso de la integración es en relación a los rubros que indistintamente conforman el sueldo de un mismo laborante y en el caso de la derivación se refiere a aquellas obligaciones legales derivadas del pago del sueldo, como las reservas contables y los descuentos.

2.5.1. La integración del salario

Generalmente, la cantidad en dinero que percibe el laborante ya sea a fin de mes o en la quincena, es su sueldo o salario. Pero, dicho sueldo, se denomina comúnmente salario básico y no es todo lo devengado por el trabajador.

Se trata de la determinación de lo que le cuesta realmente a un empleador tener los servicios de un trabajador determinado. Por otro lado, los pagos de indemnización son realizados en función de; no lo ganado por salario mensualmente, sino de lo que percibe el laborante.

2.6. Integrantes del salario guatemalteco

A continuación, se dan a conocer las distintas partes integrantes del salario en Guatemala:

2.6.1. Salario ordinario

Es aquella cantidad que mensualmente o quincenalmente recibe de dinero el laborante. A dicha cantidad de dinero, le son aplicados los descuentos por orden judicial, los descuentos de ley, la cuota sindical, los fondos de pensiones, descuentos solidaristas.

2.6.2. Aguinaldo y bono 14

Son aquellos dados en diciembre y julio de cada año laborando y forman parte del sueldo o salario que percibe cada trabajador, pero que el patrono retiene para luego pagarlo al terminar el período anual del aguinaldo o del bono 14, o bien con anterioridad, si la relación de trabajo se interrumpe. Dichas prestaciones son parte integrante del salario del trabajador y son pagaderas anualmente.

Por aguinaldo, se entiende a aquel pago que el laborante devenga mes a mes, pero por mandato de la ley, el patrono se lo reserva para luego dárselo en su totalidad en el mes de diciembre de cada año.

El bono 14, es aquella prestación de igual categoría al aguinaldo, diferenciándose del mismo en que el ciclo del mismo es de julio a junio y es otorgado al trabajador el quince de julio de cada año laborado.

2.6.3. Las prestaciones adicionales

Son aquellas prestaciones adicionales en especie que benefician a los trabajadores. No deben de confundirse con aquel pago en especie del salario ordinario que permite nuestra legislación laboral vigente, de hasta un treinta por ciento.

2.6.4. Comisiones

Son aquellas que se presentan cuando el trabajador se encuentra de acuerdo con realizar determinado trabajo. La remuneración para el trabajador, en la presente modalidad, no podrá jamás ser menor al salario mínimo debidamente regulado y determinado en nuestra legislación laboral.

2.6.5. Participación del salario en utilidades

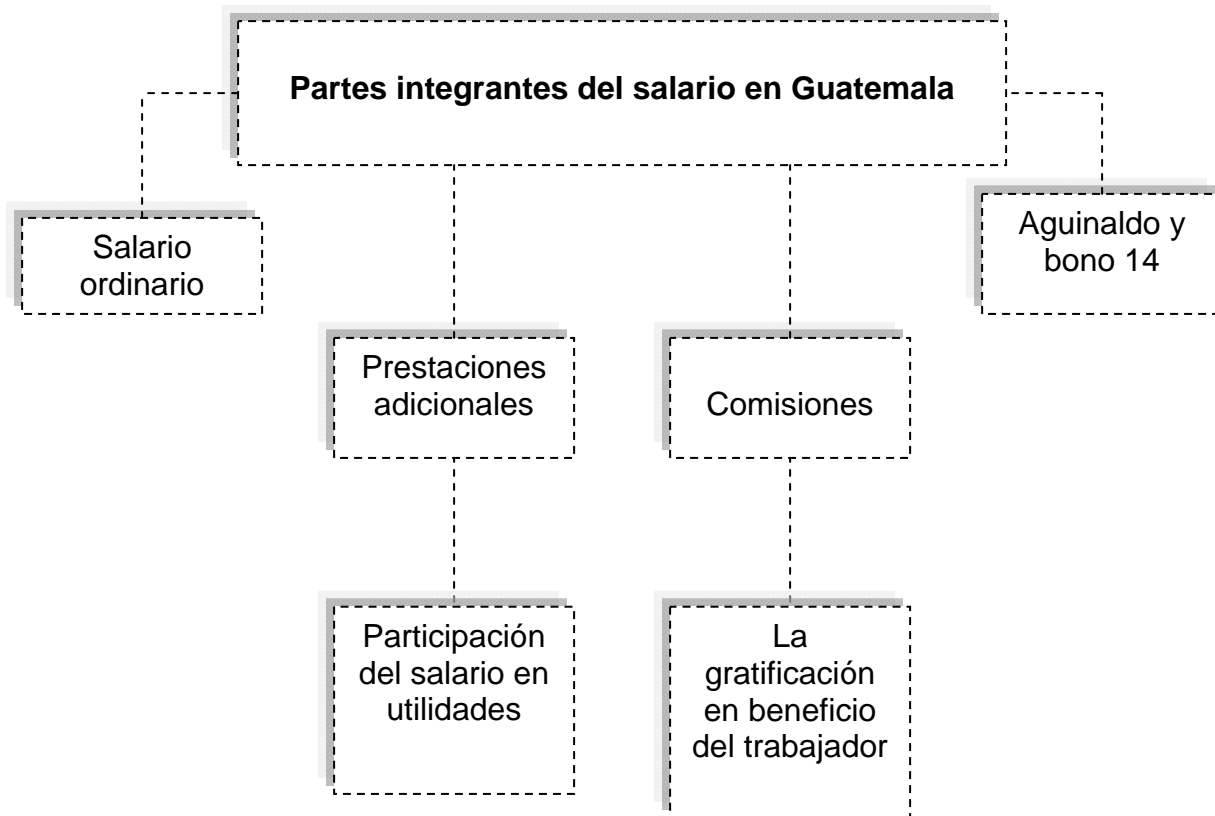
Es aquella forma de sueldo o salario adicional, implementado por aquellas empresas que lo hayan impuesto, bien ya sea como resultado de un pacto colectivo o de manera voluntaria. Casi no es practicado en nuestra sociedad guatemalteca, pero si ocurre en algunos determinados casos, siendo obligatoria su utilización en distintas legislaciones norteamericanas.

2.6.6. Las gratificaciones en beneficio del trabajador

Las gratificaciones son aquellas que pueden ser de cualquier orden, debido a que ya en la debida práctica no es posible la determinación de cuando el pago es por haberse prestado algún servicio y cuando deviene a un “animus donandi”, que haya sido otorgado por el empleador.

2.6.7. Cuadro sinóptico de las partes integrantes del salario en Guatemala

El siguiente cuadro sinóptico que se muestra, da a conocer las partes que integran el salario en la sociedad guatemalteca:



Fuente: Realizado por la sustentante.

2.7. Diversas remuneraciones que no forman parte del salario

A continuación, se dan a conocer las distintas formas de pago que no forman parte del salario del trabajador guatemalteco, según nuestra legislación laboral vigente:

2.7.1. Horas extras

Las horas extras son aquellas consistentes en el pago que realiza el empleador al trabajador, por aquel tiempo adicional que ha laborado y al que fue pactado originalmente. Es aquella extensión que se realiza del salario, por la extensión del tiempo, pero que no puede formar parte del salario del trabajador. Las horas extras ocurren con eventualidad, y por lo tanto no pueden formar parte del salario regular del trabajador.

Pero, a pesar de que las horas extras no pertenecen al salario regular devengado por el trabajador, si deben de ser incluidas en el promedio para la indemnización, según lo señala nuestra legislación laboral vigente al indicarnos que:

“...El salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el computo de las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas...”.

Para calcular la indemnización se debe obtener el promedio de los seis meses últimos de salarios tanto ordinarios como extraordinarios, para tener una referencia certera de la totalidad devengada por el trabajador. La indemnización es aquella considerada y que debe dar respuesta a la expectativa de lo que el

trabajador venía ganando en promedio en sus últimos seis meses laborados; y que si labora horas extras era por su propia necesidad de percibir un sueldo mayor.

2.7.2. Séptimo día

El séptimo día no es más que aquel salario correspondiente a un día semanal de descanso por semana laborada por parte del trabajador.

2.7.3. Vacaciones

Las vacaciones pueden ser definidas como aquellos salarios correspondientes al período obligatorio anual de descansar del laborante. Las vacaciones no consisten en un complemento del salario, sino el salario de dicho período de descanso.

“Las vacaciones son aquella temporada en la que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias”.⁸

En principio las vacaciones no se pagan, el trabajo es dispensado durante

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit;** pág. 391.

dicho período; si no son disfrutadas dichas vacaciones al terminar el contrato correspondiente, entonces lo que ocurre es un reconocimiento de orden monetario en beneficio del trabajador relativo del derecho que venía acumulándose por parte del laborante, o sea una indemnización a su favor.

2.7.4. Viáticos

Los viáticos se definen como aquellos pagos o erogaciones otorgadas en beneficio del laborante, pero no a cambio del trabajo que realiza, sino son cantidades de dinero entregadas al mismo para la reposición de gastos de transporte, alimentos, traslado y alojamiento, otorgados cuando tenga que laborar fuera del lugar habitual de trabajo.

Los viáticos son aquellos gastos de carácter extraordinarios en los cuales incurre el trabajador al desempeñar actividades involucradas con sus labores asignadas y la entrega de los mismos, viene a ser el resarcimiento económico de los gastos realizados por el trabajador al desempeñar las labores que le fueron asignadas.

Son recibidos por el trabajador y puede ser en especie o en dinero, no es un medio de enriquecimiento del patrimonio del trabajador, ni para su beneficio. Es un medio necesario para el adecuado desempeño de las funciones que le fueron asignadas en la labor que lleva a cabo. El trato que fiscalmente se le otorga a los viáticos es totalmente distinto al de los gastos pro mano de obra.

Además, son constitutivos de un pago llevado a cabo de forma esporádica o accidental. La diferenciación entre viáticos y ventajas económicas, es que los primeros anotados vienen a ser una erogación para llevar a cabo el trabajo y los segundos son por ejecutar el trabajo.

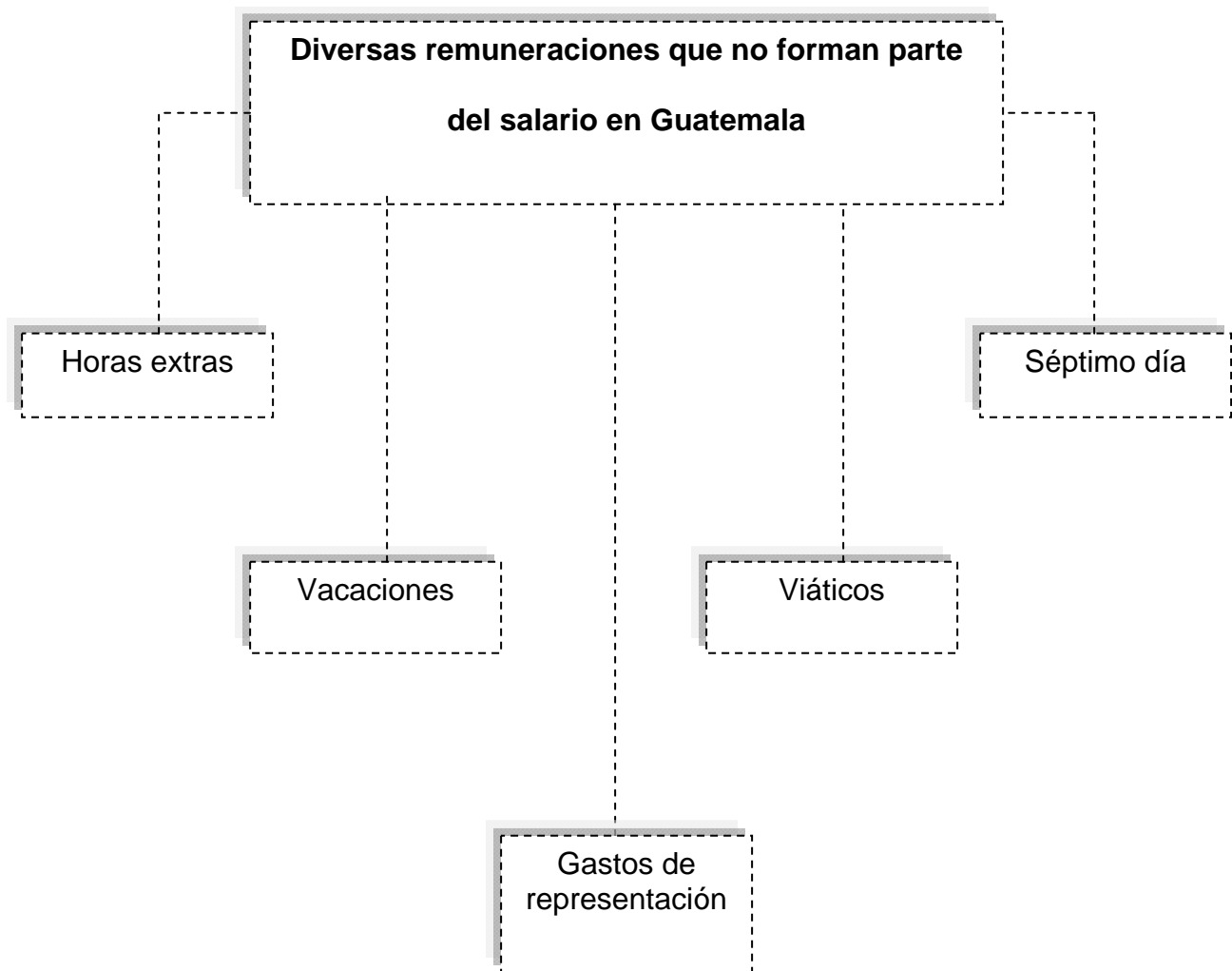
2.7.5. Gastos de representación

Los gastos de representación son aquellos gastos con carácter similar a los viáticos. No son retribuciones otorgadas al trabajador por servicios prestados, sino que son erogaciones que se encuentran en vinculación con la prestación del servicio, como medio de incremento de clientes, ventas, etc. El laborante, deberá demostrar fehacientemente el gasto en el cual incurrió, para que con ello pueda solicitar el reintegro correspondiente o bien, llevar a cabo el gasto dentro de las instrucciones o límites formulados por parte del patrono.

Aquellos pagos realizados por el patrono, siempre que sean realizados esporádicamente y espontáneamente, no deben ser constitutivos como parte del salario del trabajador.

2.7.6. Cuadro sinóptico de las remuneraciones que no forman parte del salario en Guatemala

El siguiente cuadro sinóptico que se muestra, da a conocer las diversas remuneraciones que no forman parte del salario en Guatemala.



Fuente: Realizado por la sustentante.

2.8. La fijación del salario en Guatemala

A continuación, se dan a conocer las diversas formas de fijación del salario existentes en Guatemala:

2.8.1. Por unidad de tiempo

La fijación del salario por unidad de tiempo es la forma más común de contratar en Guatemala. Es aquella que puede ser considerada la forma tradicional en nuestra sociedad guatemalteca de contratación laboral. Ello debido a que la fijación del salario por unidad de tiempo, es el medio más sencillo de medir el salario, y que en el transcurso del tiempo, fue la primera forma aplicada genéricamente.

En los comienzos del derecho del trabajo, las diversas circunstancias al contratar eran de abuso y explotación. En la época de la Revolución Industrial, abundaba la mano de obra existente; además de que no era nada valorada, y las personas eran utilizadas como complementación a la maquinaria; el entrenamiento de las personas era bastante bajo y su capacitación muy deficiente; lo único que era importante era el tiempo de las personas el cual era contratado y comprado a la vez.

Al avanzar la civilización, la clase laborante, a escala individual desarrolló su potencial propio. El nivel de la cultura de los trabajadores, fue elevado significativamente, además se dio la implementación de manera significativa de programas de aprendizaje. Con el avance de la industria se le exigió a los obreros que contaran con una mayor especialización. La división del trabajo brindó la oportunidad a los trabajadores especializados de laborar en una determinada rama específica.

Además, el tiempo contratado ya no fue el parámetro primordial de negociación del salario entre patrono y trabajador. También, fueron presentadas formas nuevas de legislación de trabajo para incorporarlas a sus normas.

Para los efectos de pago del salario por unidad de tiempo, las unidades de tiempo mayoritariamente comunes son: mes, quincena, semana, día y hora, las que a continuación se explican:

2.8.1.1. Unidad de tiempo por mes

En la unidad de tiempo por mes el plazo máximo para pagar los salarios es de un mes; ello es impuesto tanto en la práctica como en la ley. El sistema económico guatemalteco se encuentra estructurado bajo la base de tiempo mensual, o sea de cuotas mensuales a pagar, debido a ello el laborante está inmerso en dichas obligaciones.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 92 establece que:

“Patrones 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 la 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.

2.8.1.2. Unidad de tiempo por quincena

En la unidad de tiempo por quincena, el pago es realizado al laborante cada catorce días; además dicho pago cuenta con iguales características del pago mensual.

2.8.1.3. Unidad de tiempo por hora

En la unidad de tiempo por hora es relevante tomar en consideración que la fijación del salario difiere del tiempo de pago, y de dicha manera, aunque la determinación fuere por hora, el pago debe abarcar un tiempo mayoritario, siendo el mismo por semana o quincena.

El salario, en el pago por quincena va a depender de aquello que haya sido pactado y va a proceder si el laborante se encontró en la quincena acatando las órdenes del patrono; los días de trabajo son pagados como un todo. En aquellos casos del pago por día o por hora, el salario procedente va a depender de los días o de las horas trabajadas; por ello es llevado un control detallado de los diversos rubros realizados por el trabajador y cuando termina el período ya sea de la semana o quincena, se lleva al total de días o de horas, para luego multiplicarlos por la base pactada.

En las planillas se consignan los controles de las unidades que fueron ejecutadas por los laborantes. Pero aunque las unidades de tiempo sean mezcladas, son casos de convenio auténticos, de pago por unidad de obra.

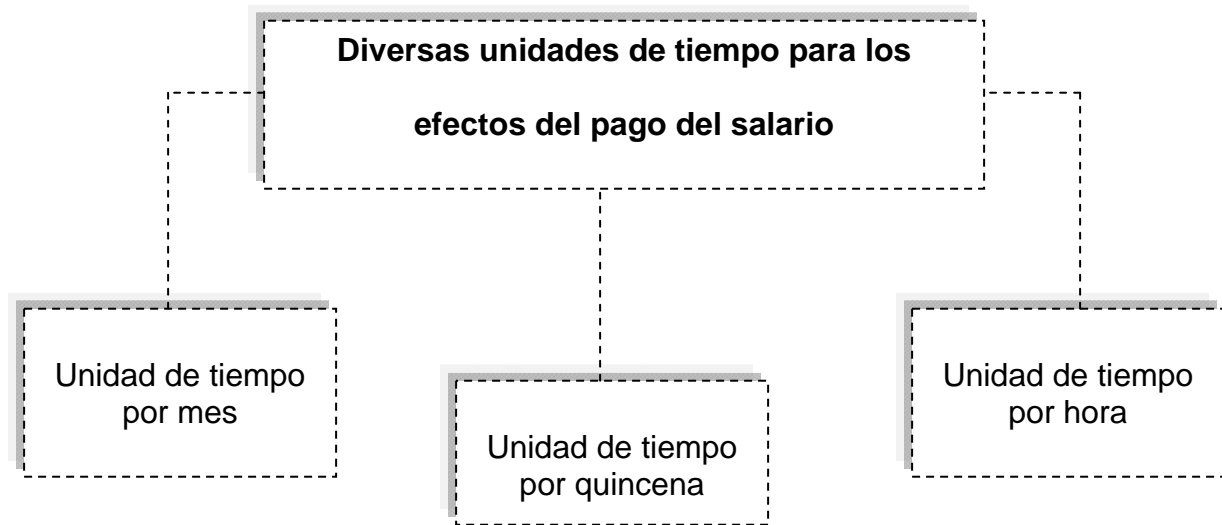
La forma típica de determinado tipo de actividades es la fijación del salario por día y por hora, como puede verse claramente en los trabajos de construcción, en los cuales se lleva a cabo un debido seguimiento de

todos los días, de aquellas horas trabajadas por los laborantes. Los listados se encargan de la separación del salario que percibe el trabajador de los rubros, por el séptimo día y horas extras; ya que en una quincena se deben reportar doce días trabajados y dos séptimos días, el rubro percibido por el trabajador es el que más cambia, dependiendo de aquellas horas laboradas.

Diversas instituciones laborales principales utilizan como destinatario principal el salario mínimo. Las jornadas máximas y las horas de tipo extraordinario, tienen sentido únicamente cuando la base objeto de la negociación de trabajo es en intervalos de tiempo previamente establecidos. En forma parecida están los salarios mínimos determinados por hora o por día, y que en distintas formas de trabajo no cuentan con mayor sentido.

2.8.1.4. Cuadro sinóptico de las diversas unidades de tiempo para los efectos del pago del salario

El siguiente cuadro sinóptico muestra las distintas unidades de tiempo existentes para los efectos del pago del salario.



Fuente: Realizado por la sustentante.

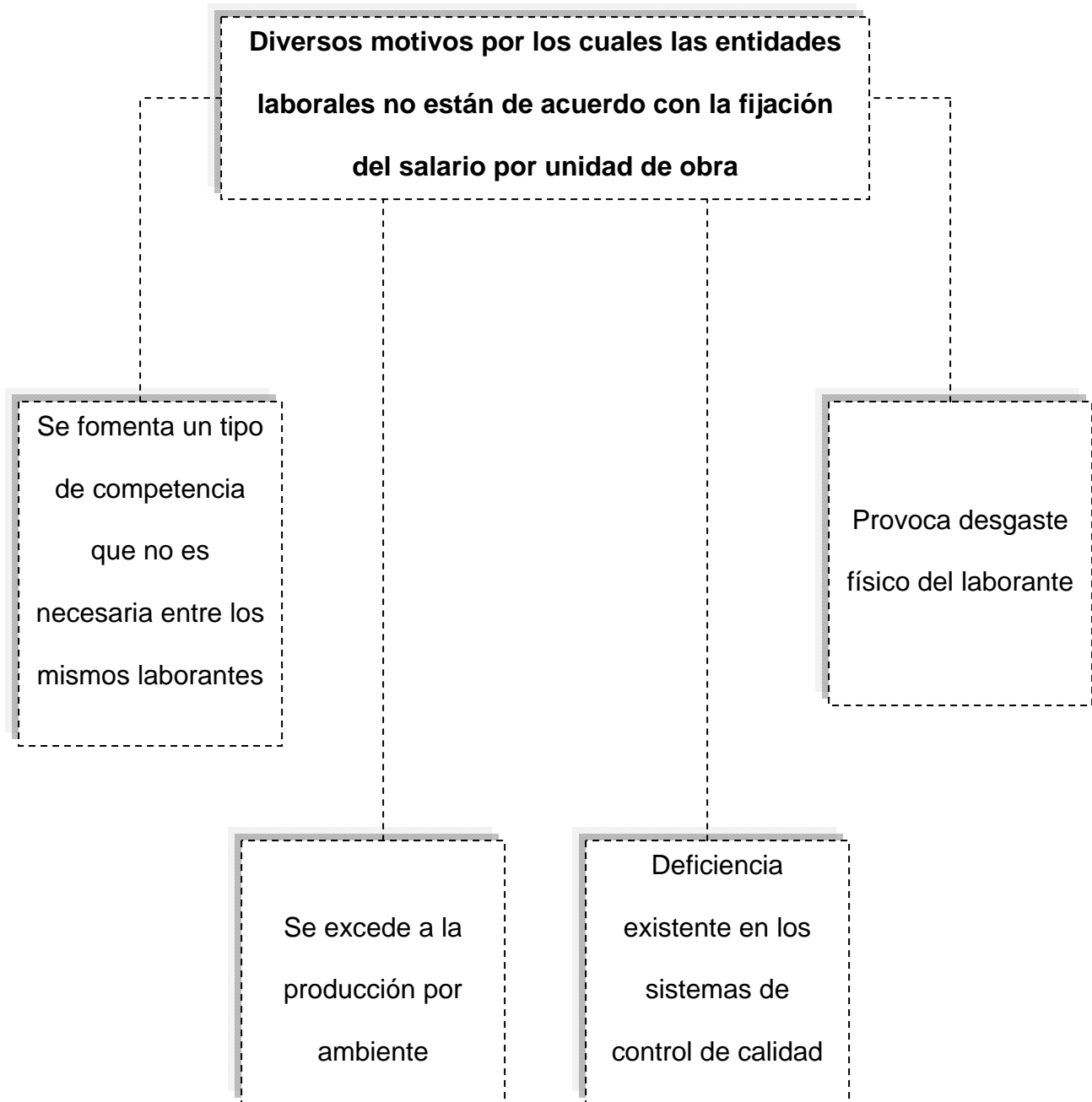
2.8.2. Por unidad de obra

La fijación del salario por unidad de obra es determinado mediante la cantidad de unidades que son realizadas por el laborante, dependiendo de la remuneración que sea pactada por cada unidad e independientemente del tiempo llevado para su producción. También se le denomina trabajo o destajo.

La fijación del salario por unidad de obra se orienta al campo de lo civil y se aleja de la típica figura laboral. De difícil forma de fijar, es el salario mínimo, ya que, a diferencia del factor del tiempo, el de producción puede tener variaciones.

Aquellos sectores empleadores tienen como partida la fijación del salario por unidad de obra, debido a que así la productividad llevada a cabo por el trabajador es estimulada y por otra parte se obtiene el establecimiento de los

salarios sobre bases que sean justas y proporcionales a los niveles de producción existentes. Las distintas entidades de trabajo no se encuentran de acuerdo con la fijación de salario por unidad de obra, debido a las razones que se dan a conocer en el siguiente cuadro sinóptico que a continuación se muestra:



Fuente: Realizado por la sustentante.

2.8.2.1. Variantes de la fijación de salario por unidad de obra

La fijación del salario por unidad de obra tiene diversas variantes, las cuales van a depender de las propias características que tenga cada actividad laboral que se lleva a cabo por parte del trabajador o trabajadores.

2.8.3. Fijación del salario por tarea realizada

La fijación del salario por tarea realizada es bastante común en el campo. Dicha modalidad ocupa un lugar distinto derivado de las características propias con las que cuenta, que abarcan elementos de las variantes de unidad de obra y tiempo.

Al determinar una tarea, se está determinando parámetros establecidos de tiempo y de obra, es aquella obligación del laborante, de llevar a cabo la ejecución de una determinado trabajo o de obra en el tiempo pactado para llevar a cabo el mismo. El elemento primordial es efectivamente el trabajo llevado a cabo y el tiempo es un factor de orden secundario. Por ello, si en el tiempo que se pactó al principio de la contratación no ha sido terminada la tarea correspondiente, entonces el laborante tiene la total obligación de finalizarla, tomándose ese tiempo extra como parte de la misma tarea realizada, y por el contrario, si el laborante termina antes del tiempo determinado la tarea que le ha sido asignada, entonces será para él un ahorro del período, en el cual puede

llevar a cabo alguna otra actividad distinta a la encomendada, al haber cumplido previamente con su obligación.

2.8.4. Fijación del salario por comisión

La fijación del salario por comisión en nuestra sociedad guatemalteca es utilizada generalmente en el comercio.

La comisión es aquella forma de salario consistente en que el laborante recibe un porcentaje por cada operación que lleve a cabo en beneficio del patrón, y en donde los cobros y las ventas son realizadas por el trabajador.

Al respecto, nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 88 nos indica que:

“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), y
- 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”.

Al respecto, nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la república de Guatemala, en su Artículo 89 nos indica que:

“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.

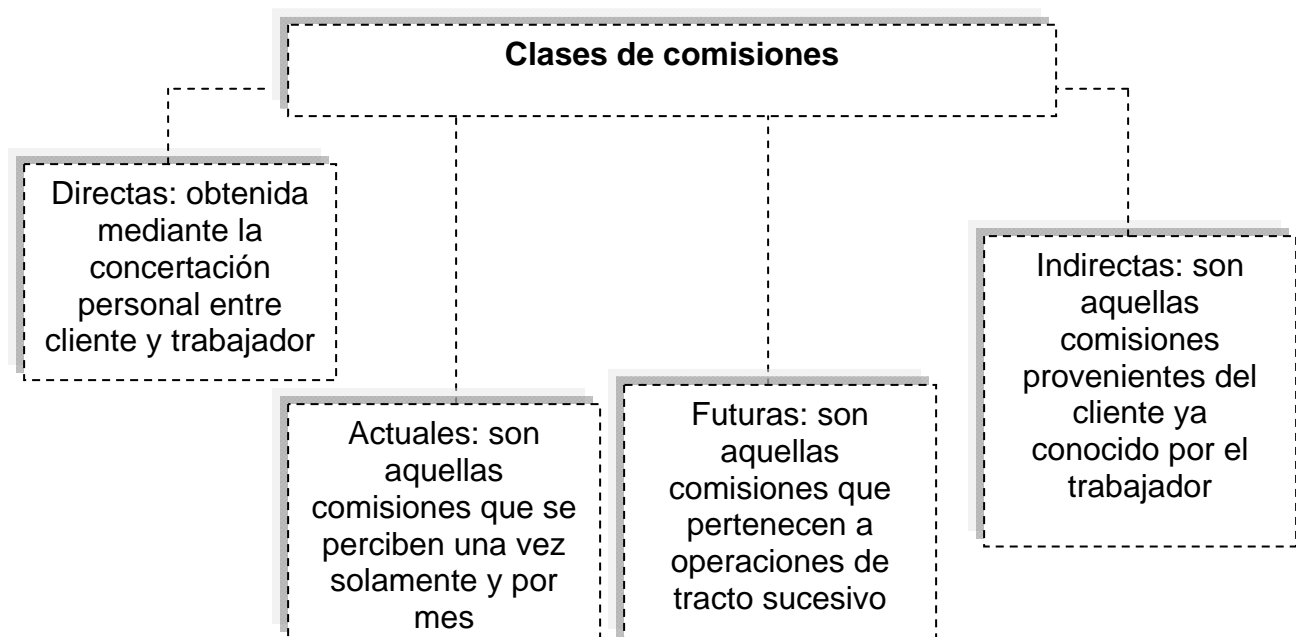
Dependiendo de la naturaleza propia de la actividad empresarial llevada a cabo, la retribución de las comisiones pueden ser mixtas, o sea que sumando a

la comisión sea también otorgada una cantidad fija o base aseguradora inclusive del salario mínimo.

Por comisión se entiende a aquella cantidad fija que es adicional, entregada al trabajador por las ventas realizadas y por los cobros efectuados, sin que exista alteración del porcentaje de la misma y cuya cantidad puede abarcar el total del ingreso obtenido o una parte complementaria del sueldo base previamente determinado.

2.8.4.1. Cuadro sinóptico de las distintas clases de comisiones

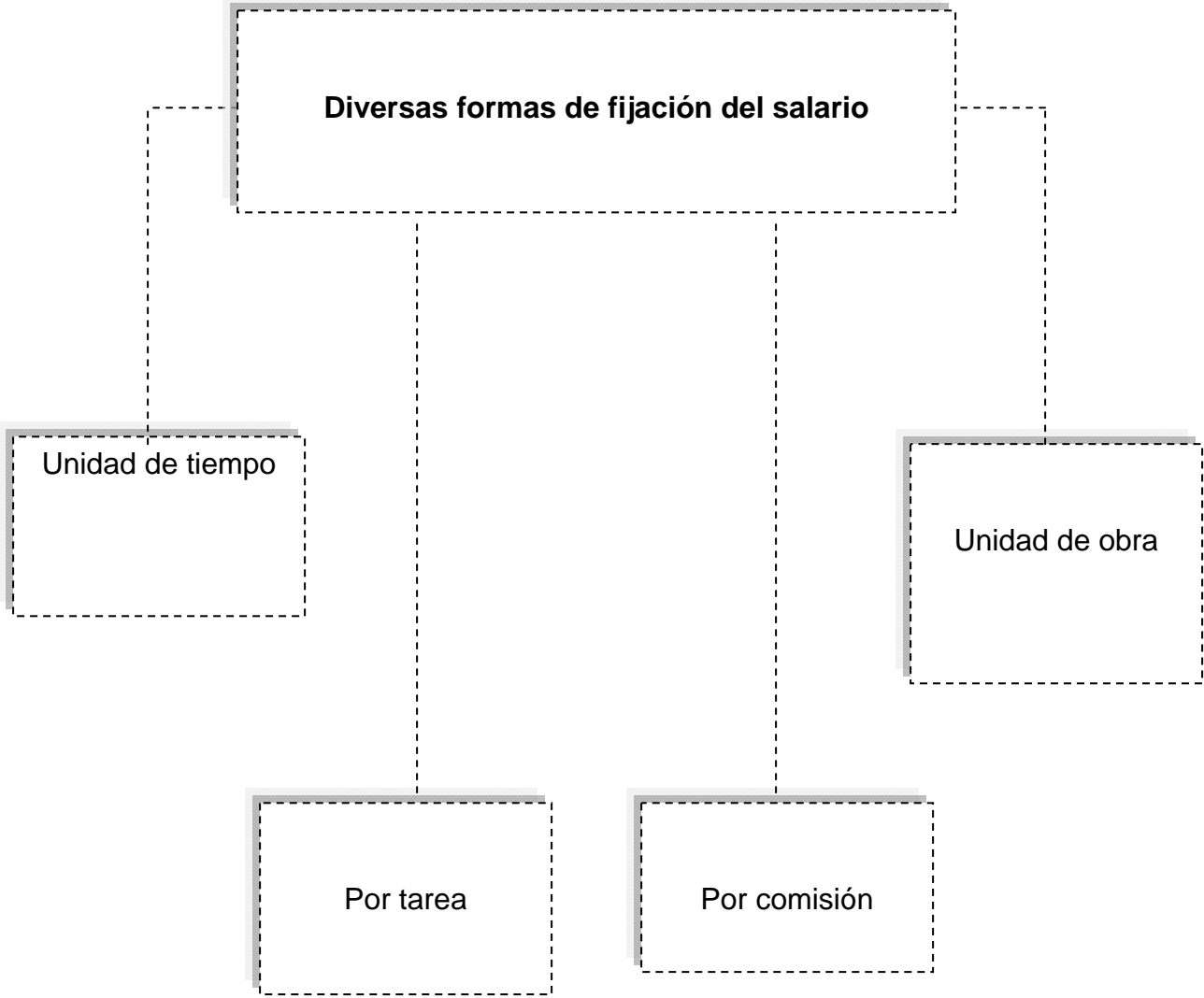
A continuación, se muestra el siguiente cuadro sinóptico que da a conocer las diversas clases de comisiones existentes:



Fuente: Realizado por la sustentante.

2.8.5. Cuadro sinóptico de las distintas formas de fijación del salario en Guatemala

A continuación se muestra el siguiente cuadro sinóptico que da a conocer las diversas formas que existen para fijar el salario en la sociedad guatemalteca.



Fuente: Realizado por la sustentante.

2.8.5. Diversas clases de salarios

A continuación se dan a conocer las diversas clases de salarios que tienen incidencia legal en nuestra sociedad guatemalteca:

2.8.5.1. Real

El salario real es aquella clase de salario que abarca toda la retribución que percibe el laborante. O sea, es aquel salario que contiene el salario de orden nominal y los beneficios de orden colateral. Es aquel que ayuda al empresario para la debida determinación del costo de su mano de obra. La aceptación de tipo económico también tiene cabida, debido a que el salario real es comprendido como aquello adquirido por el laborante con lo que devenga, o sea en relación con el poder adquisitivo del dinero.

2.8.5.2. Nominal

El salario nominal es aquella cantidad numérica económica devengada por el trabajador a cambio de la labor que desempeña. Es aquello que gana el laborante de manera independiente al poder adquisitivo del mismo.

2.8.5.3. Efectivo

El salario efectivo puede decirse como aquel en el cual aún no han sido operados los descuentos legales respectivos.

2.8.5.4. El salario mínimo

Para el derecho laboral, el salario mínimo es de suma importancia y relevancia en la sociedad guatemalteca; debido a que entre las aspiraciones primordiales de ordenamiento laboral guatemalteco, es obtener un salario que le permita al trabajador una existencia digna y que pueda satisfacer sus necesidades básicas.

Al respecto, nuestra Carta Magna, en su Artículo 102, inciso “a”, nos señala que:

“Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

La fundamentación del salario mínimo en nuestra sociedad guatemalteca la encontramos en la necesidad actual existente de la aseguración mínima decorosa del laborante guatemalteco. También, es justificada como una forma que hace un contrapeso a un presunto poder

de control del mercado que tienen los distintos empresarios guatemaltecos.

Una atención bastante especial merecen los distintos efectos colaterales de fijar el salario en Guatemala, para lo que debe tomarse en consideración que allí se encuentra el ingreso económico necesario para subsistir, de un sector mayoritario de la población guatemalteca.

2.8.5.5. Directo

El salario directo es aquel que puede ser definido como lo que el empleador da en entrega y el laborante recibe directamente en forma tangible y directamente. El salario directo se opone totalmente al salario indirecto, el cual abarca una serie total de utilidades que no se encuentran abarcadas en la prestación de orden principal, como los seguros, rebajas en consumos, ventajas económicas, etc.

2.8.5.6. El salario promedio

El salario promedio es aquel que puede definirse como el producto de los ingresos que han sido obtenidos por el trabajador durante los últimos meses, ya sean ordinarios como extraordinarios, de comisiones y de beneficios que puedan cuantificarse.

Es aquella suma de los salarios ordinarios y salarios extraordinarios, del aguinaldo, bono 14, de los seis últimos meses trabajados por el laborante, los cuales son divididos por seis para la obtención del salario promedio.

2.8.5.7. En dinero y especie

El salario en especie es aquel que percibe el trabajador en moneda de curso corriente. El salario en especie se contrapone completamente el salario en especie, el cual abarca distintos valores o beneficios que no son moneda.

Al respecto, nuestra legislación laboral vigente, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 90 que:

“El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su “máximum” cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

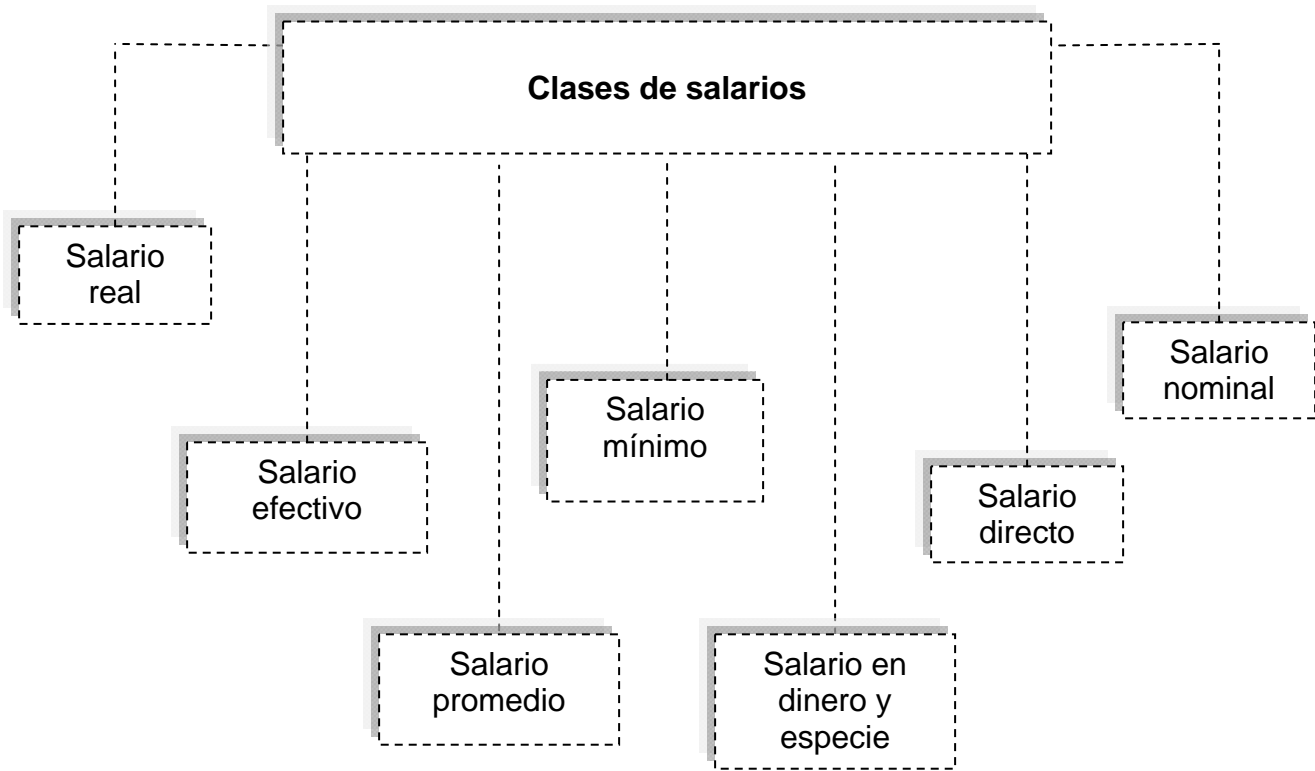
Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

2.8.5.8. Cuadro sinóptico de las diversas clases de salarios.

A continuación, se muestra el siguiente cuadro sinóptico, que contiene las distintas clases de salarios existentes en Guatemala.



Fuente: Realizado por la sustentante.

CAPÍTULO III

3. Las jornadas de trabajo

3.1. Duración de las jornadas de trabajo en Guatemala

El tema de la duración de la jornada de trabajo se refiere a lo que constituye la jornada diaria de trabajo y las unidades mayores del mismo; pudiendo ser las mismas de una semana, quincena o mes. El debido y adecuado establecimiento de límites en la jornada de trabajo, es motivo de preocupación del Derecho Laboral en Guatemala, debido a que en toda relación de trabajo las obligaciones fundamentales de patrono y del trabajador consistenten en el pago del salario y la prestación de servicios se fundamenta en relación a su cuantificación aplicando normas económicas que por lo general se encuentran fuera del manejo del sector que trabaja. La intención de regular los derechos existentes entre patronos y trabajadores surge a partir de:

- Fijación de la jornada de trabajo

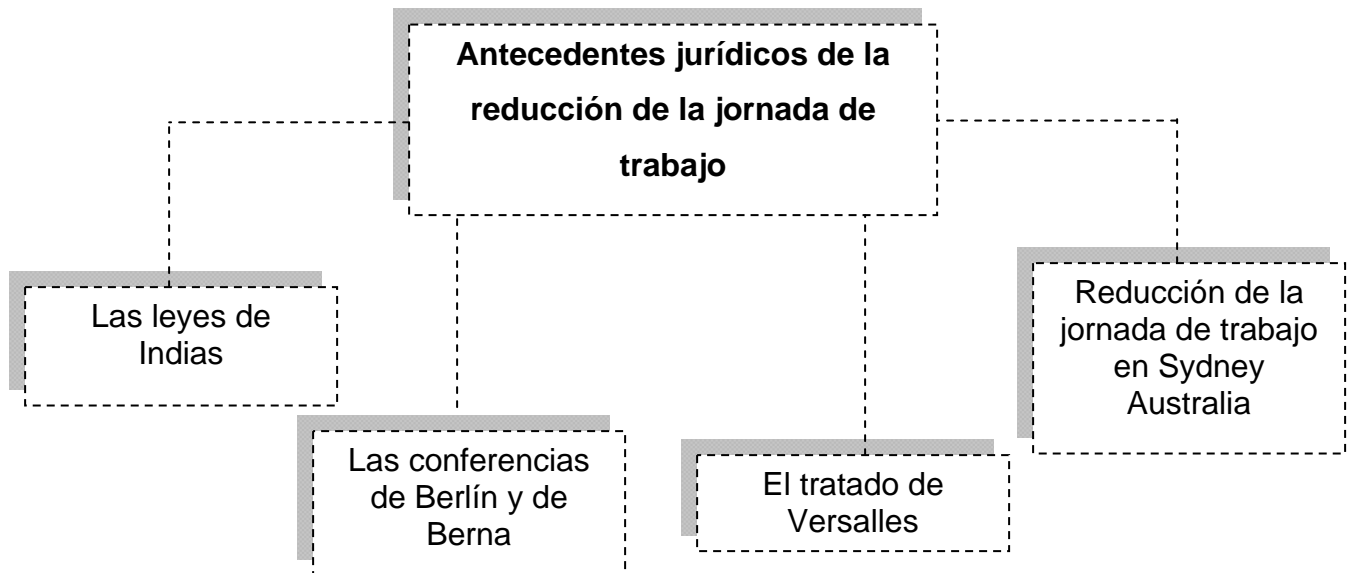
- Establecimiento de un salario adecuado al trabajo que se presta.

Las jornadas de trabajo de duración excesiva son bastante criticadas debido a que:

- La existencia de jornadas muy extensas de trabajo apenas permiten que el trabajador tenga tiempo para dormir, lo cual definitivamente no es acorde a la persona y vida humana, quien tiene la necesidad de compartir con su familia y en la sociedad, así como también de desarrollarse de manera integral y de recrearse.
- La energía del hombre se agota de manera prematura mediante el exceso de trabajo, conduciendo al mismo rápidamente a la invalidez o a la vejez.

3.2. Cuadro sinóptico de los antecedentes jurídicos de la reducción de las jornadas de trabajo

A continuación se dan a conocer los distintos antecedentes jurídicos de la reducción de la jornada de trabajo



Fuente: Realizado por la sustentante.

3.3. Distintos criterios para fijar la duración de la jornada de trabajo

Para fijar la duración de la jornada laboral, se toman en consideración distintos criterios existentes, siendo los mismos los siguientes:

3.3.1. El tiempo de trabajo efectivo

Es aquel tiempo en el cual el trabajador se encuentra en disposición de las órdenes que le dé el patrono, ya sea cuando se encuentre realmente prestando un servicio o se encuentre en su lugar de trabajo en la espera de que su patrono le indique instrucciones a seguir para la debida realización de sus labores.

3.3.2. En atención de los usos para la aplicación del derecho

Debido a que nos estable que la jornada de trabajo debe ser fijada determinadamente, la Constitución Política de Guatemala nos indica que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 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. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrá derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

3.3.3. Adecuación de jornada distinta

Antiguamente en la industria y, el comercio, así como en otras actividades para que los trabajadores pudieran alimentarse, las jornadas de trabajo eran desarrolladas dividiéndolas en dos partes, siendo cada una de un tiempo de duración de cuatro horas o jornada doble, como comúnmente es conocida, pero con el desarrollo industrial, varios pueblos se vieron en la necesidad de adoptar una jornada que fuera continua, nombrándole jornada única.

Nuestra legislación laboral vigente al respecto nos indica que: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adoptan 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”.

3.3.4. Reputar como jornada nocturna aquella en la cual en una jornada mixta se trabaje cuatro horas o más durante la noche

La legislación laboral vigente al respecto indica que: “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”.

3.3.5. Reducir la jornada ordinaria de trabajo en atención a razones físicas de los laborantes

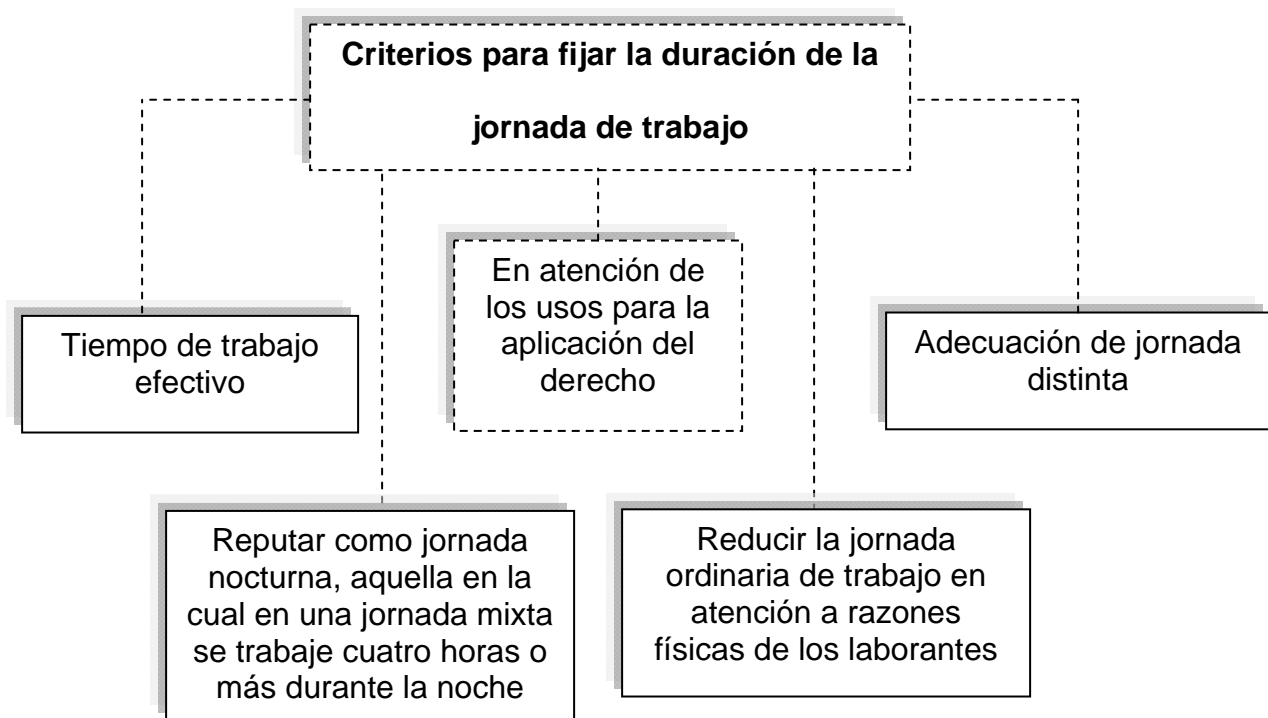
La legislación laboral vigente al respecto nos señala que: “La jornada ordinaria - diurna que indica el Artículo 116, párrafo primero se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al Artículo 150 siguiente:

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

3.4. Cuadro sinóptico de los distintos criterios para fijar la duración de la jornada de trabajo

A continuación se dan a conocer los distintos criterios para fijar la duración de la jornada de trabajo.



Fuente: Realizado por la sustentante.

3.5. Limitaciones y clases de jornada ordinaria

Mediante la reducción de la jornada de trabajo, la idea de una única jornada diaria dentro de las fábricas va cambiando mediante el habilitar dos jornadas ordinarias; siendo la jornada ordinaria diurna aquella que se encuentra comprendida dentro de las horas de luz natural; la jornada ordinaria nocturna es la que comprende las horas de la noche; y la jornada ordinaria mixta es aquella que comprende tanto horas del día, como también horas de la noche.

Guatemala considera como jornada ordinaria diurna aquella que abarca de las 6:00 a.m. a las 18:00 p.m., y considera jornada ordinaria nocturna a aquella que abarca las 18:00 p.m. de un día hasta las 6:00 a.m. horas del siguiente día.

Considera la jornada ordinaria mixta a aquella jornada que contiene horas tanto de la jornada ordinaria diurna como de la jornada ordinaria nocturna.

3.6. La jornada extraordinaria

Debido a variadas circunstancias, el patrono puede verse en la necesidad de que sus empleados trabajen tiempo adicional, lo cual viene a constituir una jornada extraordinaria de trabajo.

En lo referente a las horas extraordinarias de trabajo, se dan a conocer a continuación los siguientes principios o características ideológicas relacionadas con dichas horas extraordinarias en mención:

3.6.1. La jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo

Es aquella que por circunstancias de orden extraordinario prolonga la duración durante la cual el empleado se encuentra al servicio del patrono, media vez el trabajador haya aceptado.

3.6.2. La prolongación de la jornada de trabajo no es un acto arbitrario

No puede existir arbitrariedad en la prolongación de la jornada de trabajo debido a que son circunstancias extraordinarias que se generan de necesidades

de orden técnico y de necesidades de orden económico que hacen que los trabajos se prolonguen.

3.6.3. Los límites de duración de la jornada extraordinaria se encuentran regulados dentro de la ley

Actualmente en Guatemala la suma de las horas de las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de doce horas diarias.

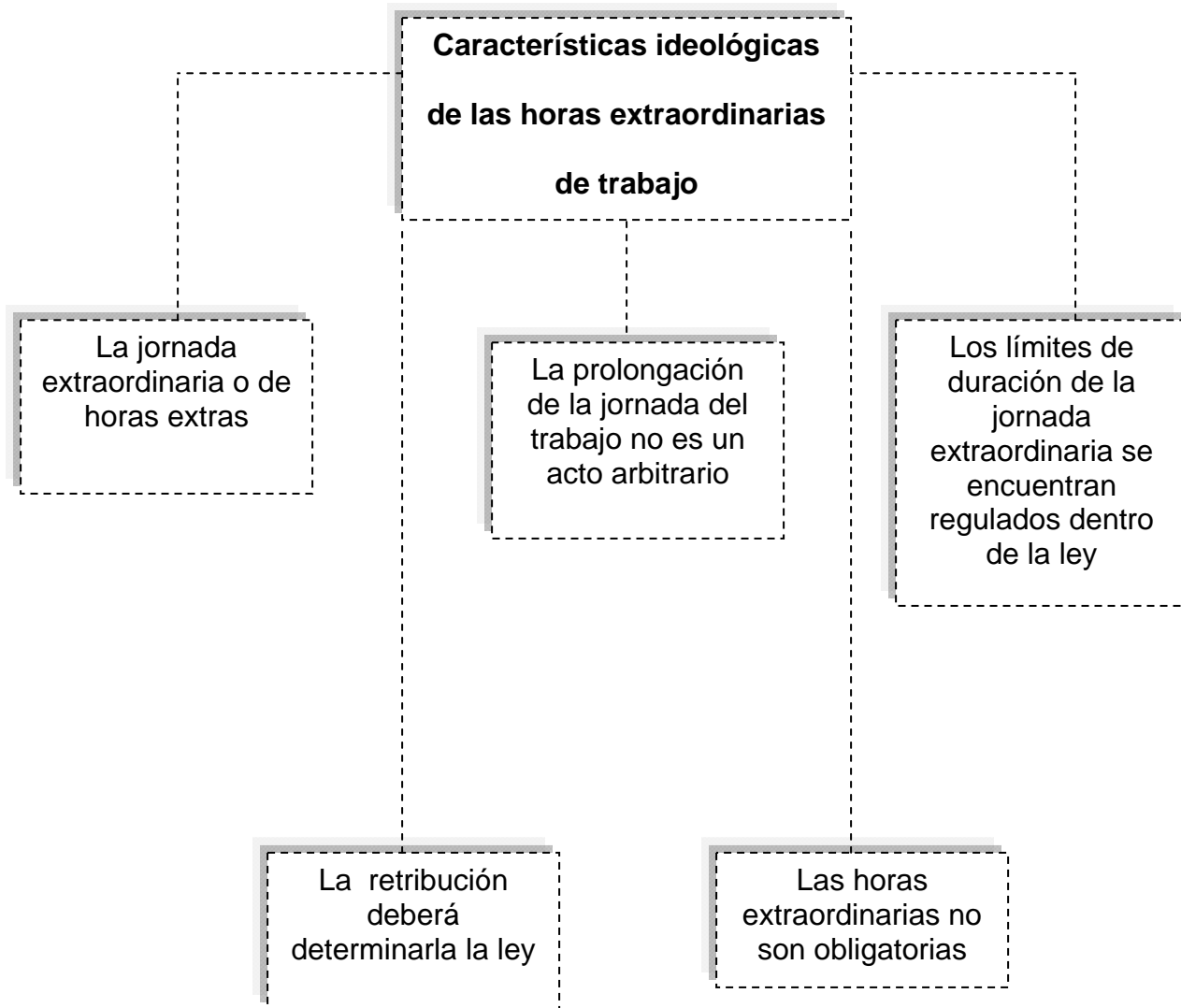
3.6.4. La retribución deberá determinarla la ley

En la actualidad se debe remunerar las horas extraordinarias al menos con el cincuenta por ciento más de los salarios que perciben los empleados.

3.6.5. Las horas extraordinarias no son obligatorias

Debido a que la jornada ordinaria de trabajo es una garantía mínima, las horas extraordinarias no son obligatorias para los trabajadores.

3.7. Cuadro sinóptico de los principios o características ideológicas de las horas extraordinarias de trabajo



Fuente: Realizado por la sustentante.

3.8. Descansos semanales y anuales del trabajador, asuetos obligatorios

3.8.1. Descansos semanales del trabajador

El descanso semanal del trabajador en la antigüedad no se encontraba reglamentado; pero el individualismo desarrollado durante el siglo XIX terminó con la práctica consistente en guardar el séptimo día de la semana; y fue después que mediante razonamientos filosóficos que provenían del sentir de los obreros que el descanso de un día a la semana fue regulado.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 126 que:

“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

A continuación se mencionan los motivos que proporcionan consideraciones a favor del descanso semanal del trabajador:

3.8.1.1. Motivos filosóficos

Debido a que el cuerpo humano para poderse responder de la falta del trabajo necesita de manera periódica de un descanso.

3.8.1.2. Motivos culturales

Debido a que el descanso semanal a favor del trabajador le permite al mismo dedicarse al menos una vez durante la semana realizar labores de orden cultural.

3.8.1.3. Motivos familiares

Debido a que el descanso semanal a favor del trabajador le permite al mismo compartir con su familia.

3.8.2. Vacaciones o descanso anual

Actualmente el trabajador guatemalteco tiene el derecho a gozar de vacaciones cuya duración será de quince días remunerados después de haber laborado cada año de manera continua en la prestación de servicios. Dichas

vacaciones o descanso anual como también se le denomina deben ser otorgadas a todos los trabajadores sin ningún tipo de discriminación o distinción alguna.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 130 que:

”Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 134 que:

”Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo”.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 132 que:

“El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones”.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su Artículo 133 que:

“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. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio”.

3.8.3. Asuetos

La conmemoración regional fue el origen de los asuetos; o sea aquellas ferias celebradas en la localidad; de donde surge el nombre de feriados.

Dicho descanso de carácter obligatorio se otorga a los trabajadores en días determinados con el propósito de que conmemoren determinados acontecimientos religiosos y cívicos.

El pago tanto de los días de asueto como los días de descanso semanal debe hacerse acorde al promedio del día de salarios extraordinarios devengados por el trabajador durante la semana próxima anterior al asueto o descanso.

CAPÍTULO IV

4. La importancia de erradicar el trabajo infantil en Guatemala

4.1. Protección a los derechos de la niñez en Guatemala

El efectivo cumplimiento en lo que respecta a los Derechos Humanos de la niñez depende mayoritariamente en aquella educación que se da a nivel infantil de dichas normas y valores a favor de los mismos. Dicha educación es desarrollada como una forma de prevenir los abusos cometidos en contra del niño, que en la presente investigación es relativo al trabajo infantil.

Actualmente la niñez guatemalteca no cuenta con el debido respeto a sus derechos y es obligado a comenzar a trabajar a temprana edad para poder subsistir.

Nuestra niñez guatemalteca cuenta con una gran capacidad creadora y de asimilación.

“La Convención sobre los Derechos del Niño es aquel conjunto de normas jurídicas internacionales que protegen tanto a las niñas como a los niños”⁹

⁹ Albanez, Teresa. **La protección internacional de los derechos de la niñez**, pág. 2.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 2 que:

“Para los efectos de esta Ley se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 9 que:

“Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho fundamental a la vida. Es obligación del Estado garantizar su supervivencia, seguridad y desarrollo integral.

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la protección, cuidado y asistencia necesaria para lograr un adecuado desarrollo físico, mental, social y espiritual. Estos derechos se reconocen desde su concepción”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 51 que:

“Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempleo de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación.

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad a fin de que tengan acceso a la educación, el deporte, la cultura y la recreación propia a su edad, en beneficio de su salud mental”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 53 que:

“Todo niño, niña o adolescente tiene el derecho de no ser objeto de cualquier forma de negligencia, discriminación, marginación, explotación, violencia, crueldad y apresión, punibles por la ley, ya sea por acción u omisión a sus derechos fundamentales.

Asimismo, tienen derecho a ser protegidos contra toda forma de maltrato. El estado estimulará la creación de instituciones y programas preventivos o psico-sociales necesarios, para dar apoyo y orientación a la familia y a la comunidad. Deberá proporcionar la asistencia necesaria, tratamiento y rehabilitación a las víctimas, a quienes cuidan de ellas y al victimario”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 66 que:

“Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 67 que:

“La protección a los adolescentes trabajadores será además de las normas contenidas en esta ley, la que dispone la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y los tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia ratificados por Guatemala”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 68 que:

“Se considera aprendizaje a la formación técnico-profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación en vigor”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 69 que:

“La formación técnico-profesional obedecerá a los principios siguientes:

- a). Garantía de acceso y asistencia obligatoria a la educación regular.
- b). Actividad compatible con el desarrollo de los adolescentes.
- c). Horario especial para el ejercicio de las actividades”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 70 que:

“Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le aseguran los derechos laborales y de previsión social”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 71 que:

“Al adolescente con discapacidad se le asegura trabajo protegido”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 72 que:

Al adolescente empleado, aprendiz, en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental, le es vedado el trabajo:

- a). Nocturno, realizado entre las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente.
- b). Peligroso, insalubre o penoso.
- c). Realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico, psíquico, moral y social

- d). Realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 73 que:

“El programa social que tenga como base el trabajo, bajo la responsabilidad de entidad gubernamental o no gubernamental sin fines lucrativos, deberá asegurar al adolescente que participe en él, condiciones de capacitación para el ejercicio de actividad regular remunerada.

- a). Se entiende por trabajo educativo la actividad laboral en la que las exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del alumno prevalecen sobre el aspecto productivo.
- b). La remuneración que el adolescente recibe por el trabajo realizado o por la participación en la venta de los productos de su trabajo no desvirtúa el carácter educativo”.

Al respecto la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003, nos indica en su Artículo 74 que:

El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, observándose los siguientes aspectos, entre otros:

- a). Respeto a la condición peculiar de persona en desarrollo.

- b). Capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo.

4.2. Breve historia de los derechos del niño en Guatemala

La Declaración de la Unión Internacional para Proteger la Infancia en Guatemala fue adoptada en 1924 por la sociedad de Naciones. Dicha Declaración es el punto de donde partió el desarrollo a nivel internacional en beneficio de proteger los derechos de la niñez; en el mismo se determinaba la necesidad de que la niñez debería ser la primera en ser protegida y atendida en casos de catástrofes y de desastres.

Después, la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Asamblea General, dio la aprobación de la Declaración de los Derechos del Niño el 20 de noviembre del año, 1959. Dicha Declaración es integrada por diez principios básicos y fundamentales y de un solo preámbulo. Dicho preámbulo nos dice que el niño por la falta de madurez tanto mental como física, necesita tener cuidados muy especiales y ser protegido, y de protección de orden legal antes y después de nacer.

La Asamblea General se encarga de la proclamación de dicha Declaración de los Derechos del Niño con el objetivo de que los mismos puedan vivir una infancia de felicidad, gozando de su niñez y sin trabajar, disfrutando de sus libertades y derechos fundamentales.

La Asamblea en mención también insta a las organizaciones particulares, a los padres, hombres y mujeres individuales, y a las autoridades del gobierno, a que se encarguen del debido reconocimiento de derechos y a luchar por la observación del debido cumplimiento de las normas que regulan los derechos de la niñez guatemalteca.

A continuación se da a conocer la importancia del contenido de los diez principios anteriormente mencionados:

- La niñez gozará de oportunidades, facilidades y será protegido de manera especial, a través de leyes que le permitan un adecuado desarrollo tanto mental, físico, social y espiritual de manera saludable, y formando en cuenta la existencia de una serie de condiciones relativos a su dignidad y libertad.

Todo niño tienen el derecho desde que nace a tener un nombre y nacionalidad.

- Gozará de aquellos beneficios relativos a la seguridad social; así a como crecer y desarrollarse saludablemente mediante cuidados de tipo especial, protegiéndole a él y a su madre, tomando en consideración la necesidad de cuidados y atención prenatal adecuada, teniendo derecho también a un buen servicio médico, a una nutrición debida y a distracciones y alojamiento.

- Aquellos niños que se encuentren impedidos física, mental o socialmente, deberán recibir tratamientos, educación y una atención distinta y especial debido a la condición en que encuentran.

- El niño crecerá y se desarrollará bajo la responsabilidad y cuidado de sus padres quienes les brindarán seguridad tanto material como moral y el gobierno y demás autoridades públicas tienen la obligación de brindarle la atención especial que necesitan, así como los medios necesarios y suficientes para sostenerse.

- La niñez tienen el derecho a educación obligatoria y gratuita que le fomente su cultura en igualdad de oportunidades, permitiéndole el debido desarrollo de sus habilidades para ser un miembro de utilidad para la sociedad guatemalteca.

- Los padres son los responsables y encargados de la educación de la niñez, brindándoles simultáneamente una debida recreación.

- La niñez en cualquier circunstancia, deberá ser la primera en otorgársele la debida protección.

- La niñez debe ser protegida en contra de cualquier forma existente de explotación, de abandono y de crueldad y no debe de admitírsele en algún trabajo antes de haber cumplido la edad apropiada para la realización de dicho trabajo y no se le permitirá que labore o lleve a cabo una determinada ocupación que atente contra sus derechos.

- La niñez recibirá la adecuada protección relativa a cualquier discriminación religiosa o racial que pudiere existir.

4.3. Convención de los Derechos del Niño

Diversos elementos de los derechos de la niñez han sido incorporados a instrumentos de orden internacional de los derechos humanos, dando a conocer lo necesario de que se les brinde una debida protección especial, entre los cuales cabe citar los siguientes:

- Convenciones de Ginebra de 1949 relativos al Derecho Internacional Humanitario.
- Pactos Internacionales sobre los Derechos Humanos.
- Convención de la Organización Internacional del Trabajo.

“La Convención sobre los Derechos del Niño contiene un conjunto de normas jurídicas que protegen a la niñez. Esto implica que los Estados que la ratifiquen o se adhieran, tiene la obligación de velar por el cumplimiento de esas normas”.¹⁰

¹⁰ *Ibid.* pág. 5.

Hablando específicamente del caso que respecta a Guatemala, lo importante es que dicha Convención sea ampliamente difundida creando conciencia a todos los niveles de la población acerca de su importancia y contenido y de la necesidad de su cumplimiento.

Nuestra actual Constitución Política de Guatemala en su Artículo 46 nos indica lo siguiente:

“Preeminencia del Derecho Internacional: Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno”.¹¹

Dicho Artículo nos da a conocer la triste situación en que se encuentra Guatemala en relación a sus propios derechos, debido a que por una parte desconoce cuáles son sus derechos humanos en especial en lo referente a las normas jurídicas de orden internacional, y por otra parte tienen también desconocimiento relativo a los mecanismos y formas de proteger dichos derechos.

La Convención de los Derechos del Niño es un llamado de la Organización de las Naciones Unidas dirigido a toda la ciudadanía guatemalteca en beneficio

¹¹ **Ibid.**

a brindar la debida protección a la niñez de Guatemala. Es aquella que significa la defensa de los derechos del niño, y debe difundirse a todas las clases y a todos los niveles para así poderles brindar a nuestra niñez la adecuada protección que se merecen nuestros niños guatemaltecos.

4.4. Diversas autoridades a recurrir para denunciar casos de maltrato de la niñez trabajadora en Guatemala

A continuación se dan a conocer las distintas autoridades a las cuales podemos acudir en caso de existencia de maltratos a la niñez trabajadora guatemalteca:

- Defensoría de los Derechos de la Niñez.

- Magistratura Coordinadora de la Jurisdicción de Menores.

- Procuraduría General de la Nación.

- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado.

- Sección de Menores de la Policía Nacional Civil.

- Juzgados de Paz, de Instancia Penal y/o de familia de cada departamento.
- Auxiliaturas departamentales de la Procuraduría de los Derechos Humanos en áreas departamentales.

4.5. Necesidad de erradicar el trabajo infantil en Guatemala

Es sumamente necesario erradicar el trabajo infantil en nuestro país; así como la explotación a que en dichos empleos ha sido sometida nuestra niñez guatemalteca.

La pobreza actual existente ha obligado a nuestra niñez a que comience a laborar a muy temprana edad para poder obtener recursos económicos que le permitan subsistir, bloqueando con ello el desarrollo integral, físico y moral que todo niño o niña debe tener para crecer y desarrollarse de manera integral dentro de la sociedad, para lo cual debemos contar con la ayuda del actual gobierno para así brindarle la oportunidad a nuestra niñez guatemalteca de ser tratada con una protección especial de la cual son merecedores.

Varios países han hecho esfuerzos para mejorar las estadísticas relativas al trabajo infantil, incluidas las condiciones y el medio ambiente en que tiene lugar, sus relaciones con la escolaridad y las condiciones de vida del niño y la niña.

La principal causa del trabajo infantil es la pobreza. Los niños y las niñas que trabajan pertenecen a familiar pobres, muchas veces indigentes. Las familias pobres estructurales y las familias empobrecidas ante la situación de ajuste económico, son colocadas en condición de vulnerabilidad social, esto es que pierden su capacidad económica y cultural de contención. Esta situación vulnerabilidad se presenta exclusión social, donde disminuyen las posibilidades reales de alcanzar niveles de vida dignos. De esta forma los niños y niñas realizan en la calle diferentes actividades como forma o estrategias de supervivencia, que desarrollan como una manera de generación de ingresos. Las actividades que realizan los niños para obtener ingresos solos o integrados a su núcleo familiar, son asimilables a la idea de trabajo.

El trabajo infantil pone en riesgo la salud, seguridad o moralidad de los niños y niñas debido a la naturaleza o el número de horas trabajadas.

De acuerdo con el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en América Latina y el Caribe, los niños se dedican en su mayoría al trabajo en minas, en el campo, fábricas y el servicio doméstico.

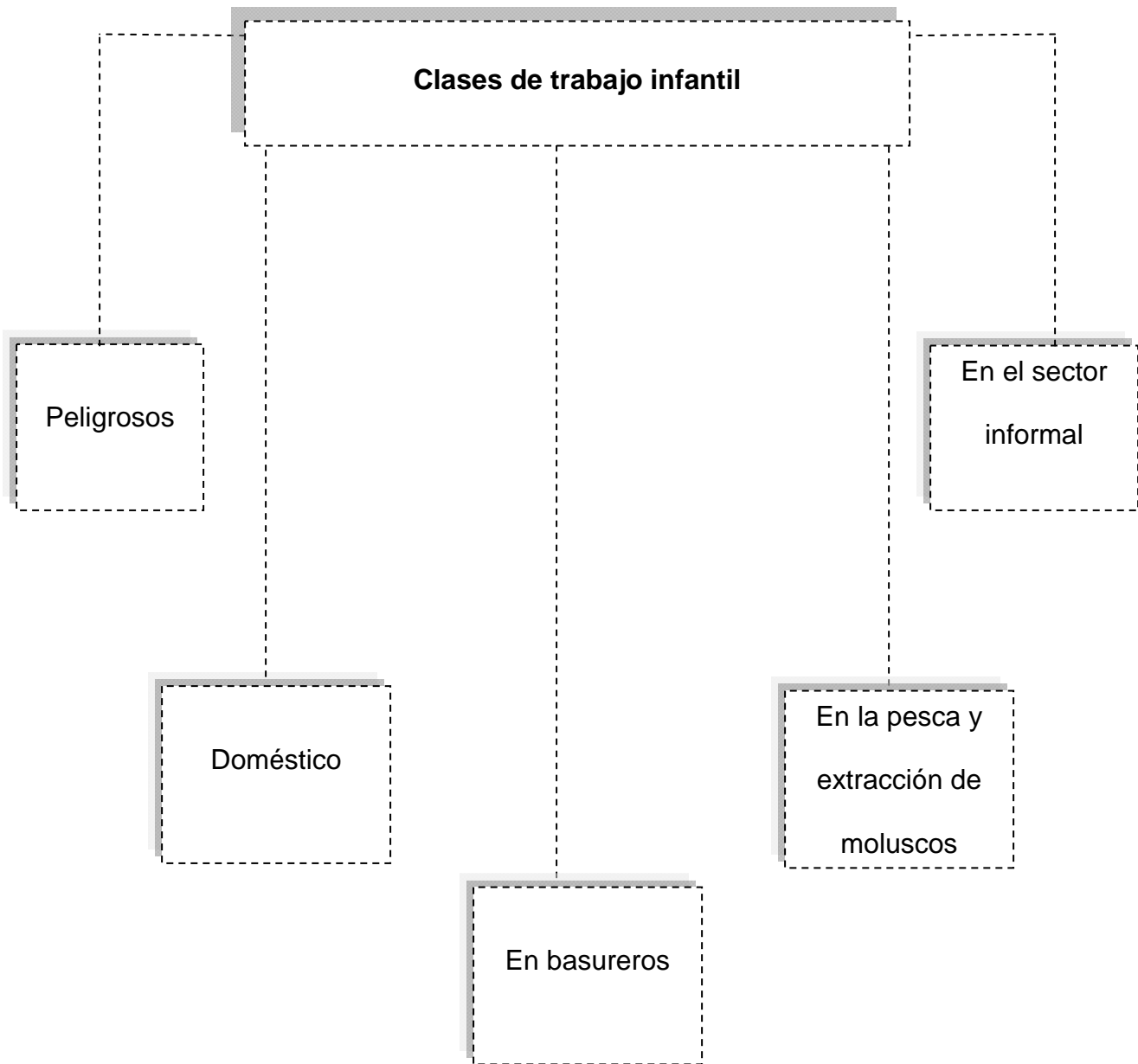
La causa primordial del trabajo infantil es la pobreza, aunque también influyen la inestabilidad política, discriminación, emigración, explotación criminal, falta de programas de educación y protección social inadecuada.

El trabajo infantil y adolescente compite con la escolaridad en términos de dinero. Cuando los niños, niñas y adolescentes trabajan a tiempo completo, las tasas de deserción y repetición escolar tienden a aumentar, con el resultado de que los niños y niñas mayores se encuentran en las aulas con los de menor edad, lo que genera poca motivación para hacer un buen trabajo escolar (a veces porque simplemente están demasiado cansados), y a menudo el resultado es el fracaso escolar.

En nuestro país, miles de niños son explotados en tareas peligrosas, como la elaboración de productos pirotécnicos, el reciclaje de basuras y en el peor de los casos, la prostitución, que además les provoca graves daños morales.

4.6. Cuadro sinóptico de las clases de trabajo infantil en Guatemala

Los niños se incorporan a una variada gama de tareas, desempeñándose en actividad laborales en la economía formal o bien como trabajadores por cuenta propia en ocupaciones callejeras. Muchas de estas actividades se encuentran en el límite de lo permitido o de lo prohibido y forman parte del multifacético mundo del trabajo infantil. Y la calle se transforma en el lugar cotidiano de vida de estos niños.



Fuente: Realizado por la sustentante.

CONCLUSIONES

1. La situación actual relativa al trabajo infantil en Guatemala es violatoria al desarrollo intelectual, físico, psicológico, social y moral de la niñez, al verse el mismo obligado a trabajar desde muy temprana edad debido a su falta de recursos económicos.
2. El trabajo infantil implica una ruptura de la infancia en lo que se refiere a aquellas actividades que por naturaleza llevan a cabo los niños y las que con el trabajo que se ven obligados a llevar a cabo, y que con las mismas interrumpen al tener que trabajar para poder subsistir.
3. Actualmente en nuestra sociedad guatemalteca, el trabajo infantil viola los derechos del niño, en especial los derechos de salud, educación y recreación con los que todo niño debe contar tanto en su desarrollo emocional como físico, pero que se ven limitados por el trabajo que realizan.
4. Con el trabajo infantil son aumentados los niveles de explotación del trabajo en Guatemala, debido a que dichos menores son sometidos a jornadas o bien extensas de trabajo, remunerándoles con un menor salario al que percibe un adulto que realice el mismo trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Tomar las medidas jurídicas y administrativas pertinentes por parte del Gobierno de la República de Guatemala para brindarle una debida atención a tan importante sector de nuestra población como lo es la niñez que a pesar de su corta edad se ha visto obligada a trabajar.
2. Demostrar por parte del Gobierno de la República de Guatemala lo importante del establecimiento de una Comisión Protectora en beneficio de la niñez guatemalteca, debido a que el trabajo infantil se encuentra actualmente sin ningún control afectándose con ello los intereses del niño al tener los mismos un bajo o ningún salario en algunos casos por la tarea que llevan a cabo.
3. Establecer por parte del Estado guatemalteco la importancia de dar solución lo antes posible a la mala situación socioeconómica de pobreza por la cual atraviesa nuestra niñez guatemalteca y que le obliga a trabajar para obtener los recursos económicos necesarios para su subsistencia.
4. Erradicar por parte de las autoridades guatemaltecas el trabajo infantil como medio efectivo para que nuestra niñez guatemalteca realice las actividades propias de un niño y no las de un adulto como ocurre en nuestra sociedad al verse los mismos obligados.

5. Que todos los guatemaltecos ayuden y colaboren para erradicar el trabajo infantil mediante la debida protección a nuestra niñez, que tan afectada, mediante el fortalecimiento de la unidad familiar guatemalteca y políticas a favor de la niñez protectoras del mismo y que le brinden seguridad económica, social y psicológica.

BIBLIOGRAFÍA

ALBANEZ, Teresa. **La protección internacional de los derechos de la niñez.** Guatemala: Ed. BISEL S.A., 1992.

ALBANEZ, Teresa. **La protección internacional de los derechos de la niñez.** Guatemala: Ed. UPAZ; 1992.

ÁVILA MARROQUÍN, Nora Elizabeth. **Derechos del infante huérfano y el papel del trabajador social.** Guatemala: (s.e.); 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CALDERÓN, Rafael. **Derecho del trabajo.** Caracas: (s.e.); 1989.

Campaña Mundial Pro - Derechos Humanos, **Convención sobre los derechos del niño / naciones unidas,** Departamento de información pública de las Naciones Unidas. 1991.

Convención de los Derechos del Niño. **Comisión de derechos humanos de Estado de Campeche, sistema DIT, UNICEF.** México: (s.e.); 1995.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** México, D.F.: Ed. Porrúa, 1989.

Diccionario enciclopédico ilustrado. Barcelona: Ed. Ramón Sopena S.A., (s.f.).

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

GAMARRA, Pierre. **El libro y el niño, importancia de la lectura en la educación.** Buenos Aires: Ed. Kapeñusz, 1976.

GUERRA DE VILLALAZ, Aura Eugenia. **La legislación penal de menores a la luz de los instrumentos internacionales.** Panamá: (s.e.); 1993.

GUTIERREZ, Lucy. **Aspectos socio – familiares que inciden en el maltrato al menor.** (s.l.i): (s.e.); 1991.

Informe del encuentro macroeconómico y derechos de la niñez. El Salvador: (s.e.); 2000.

JOLLY, Richard. **Efectos de la recesión mundial sobre infancia, estudio especial de UNICEF.**

LEMAITRE, Julieta. **Informes especiales de la comisión interamericana de derechos humanos.** Colombia: Ed. Profamilia, 2001.

Los Derechos de la Niñez: **Un libro escrito por niños y niñas,** Programa latinoamericano niño a niña. Guatemala: Ed. PLANAN; 1994.

MORALES ALVARADO, Sergio Fernando. **Resumen ejecutivo.** Guatemala: (s.e.); 2003.

PAPADOPOLO, Midori. **El nuevo enfoque internacional.** Guatemala: Ed. Universidad Rafael Landívar; 1995.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires: Ed. Edín S.A., 1978.

SAGASTUME GEMENELL, Marco Antonio. **Curso básico de derechos humanos,** Guatemala: Ed. Universitaria, USAC; 1987.

SAGASTUME GEMENELL, Marco Antonio. **Cuentos para vivir en paz. Curso infantil de derechos humanos.** Guatemala: Ed. Piedra Santa - UNICEF; 1988.

SAGASTUME GEMENELL, Marco Antonio. **La única expresión es la declaración universal de derechos humanos.** Guatemala: Ed. Universitaria, USAC; 1987.

Legislación:

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

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1988.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1989.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1989.

Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia y Conflicto Armado, 1991.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 27-2003, 2003.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1941.