

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Principales derechos sociales mínimos de la legislación del
trabajo y motivos de incumplimiento en el área rural**

-Tesis de Licenciatura-

Henry Estuar Ruíz Rivera

Guatemala, enero 2014

**Principales derechos sociales mínimos de la legislación del
trabajo y motivos de incumplimiento en el área rural**

-Tesis de Licenciatura-

Henry Estuar Ruíz Rivera

Guatemala, enero 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cobar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Licda. Ana Belber Contreras Montoya de Franco
Revisor de Tesis	Dr. Carlos Interiano

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase:

Dr. Fred Manuel Batlle Rio

Lic. Ricardo Bustamante Mays

Licda. Consuelo Velásquez Reyes

Lic. Victor Manuel Moran Ramírez

Segunda Fase:

Licda. Jacquelin Vásquez

M. Sc. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Lic. José Israel Jiatz Chali

Dr. Fred Manuel Batlle Rio

Tercera Fase:

Licda. Carol Yesenia Berganza Chacón

Licda. Vilma Corina Bustamante Tuches

Licda. Sandra Lorena Morales Martínez

Dra. Vitalina Orellana y Orellana

Lic. Luis Eduardo López Ramos

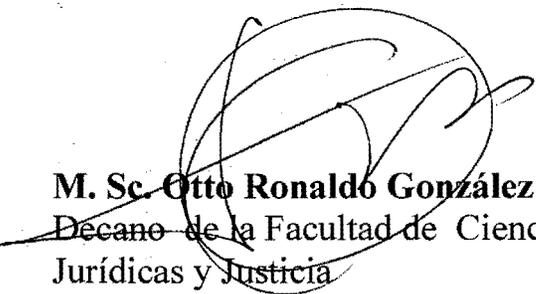


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, tres de septiembre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PRINCIPALES DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y MOTIVOS DE INCUMPLIMIENTO EN EL ÁREA RURAL**, presentado por **HENRY ESTUAR RUÍZ RIVERA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la Licenciada **ANA BELBER CONTRERAS MONTOYA DE FRANCO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo





**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **HENRY ESTUAR RUÍZ RIVERA**

Título de la tesis: **PRINCIPALES DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y MOTIVOS DE INCUMPLIMIENTO EN EL ÁREA RURAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 05 de noviembre 2012

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Licda. Ana Belber Contreras Montoya de Franco
Tutor de Tesis

Sara Aguilar
c.c. Archivo





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, seis de noviembre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **PRINCIPALES DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y MOTIVOS DE INCUMPLIMIENTO EN EL ÁREA RURAL**, presentado por **HENRY ESTUAR RUÍZ RIVERA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Doctor **CARLOS INTERIANO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **HENRY ESTUAR RUÍZ RIVERA**

Título de la tesis: **PRINCIPALES DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y MOTIVOS DE INCUMPLIMIENTO EN EL ÁREA RURAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 12 de diciembre de 2012

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano
Revisor Metodológico de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **HENRY ESTUAR RUÍZ RIVERA**

Título de la tesis: **PRINCIPALES DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y MOTIVOS DE INCUMPLIMIENTO EN EL ÁREA RURAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de enero de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **HENRY ESTUAR RUÍZ RIVERA**

Título de la tesis: **PRINCIPALES DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y MOTIVOS DE INCUMPLIMIENTO EN EL ÁREA RURAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 05 de enero de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo

Nota: para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo	1
Salario mínimo	16
Jornada ordinaria de trabajo	23
Horas extraordinarias	30
Día de descanso semanal	32
Vacaciones anuales	36
Aguinaldo	37
Bonificación incentivo	40
Protección a la mujer trabajadora	42
Trabajo de menores de edad y mayores de sesenta años de edad	47
Indemnización anual	50

Establecimiento de Instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores	53
Motivos de incumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo	55
Conclusiones	62
Referencias	63

Resumen

En el presente trabajo se desarrollan los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo contemplando el derecho a la libre elección del trabajo, la remuneración equitativa con moneda de curso legal, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en iguales condiciones, la garantía de inembargabilidad del salario, excepto el cincuenta por ciento (50%) para protección de la familia del trabajador y otros supuestos que establece la ley; así como la obligación que tiene el patrono de otorgar cada año un aguinaldo, y la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de trabajo continuo cuando despida injustificadamente al trabajador.

También se encuentra lo relativo al pago de horas extras, el derecho a un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo, lo cual aplica también para los días de asueto reconocidos por la ley y a quince días de vacaciones remuneradas como mínimo después de cada año de servicios continuos. Se menciona el trabajo de mujeres, menores de edad y los trabajadores mayores de sesenta años las condiciones de trabajo adecuadas a cada situación.

El incumplimiento de estos derechos implica hacer mención a factores condicionantes específicamente en el área rural de Chimaltenango y al rol de las instituciones implicadas en tal situación, con lo cual se encuentra información que ilustra cada aspecto.

Palabras clave

Derecho Laboral. Trabajo. Salario. Descanso. Trabajador rural.

Introducción

En el área rural de Guatemala frecuentemente se da el incumplimiento de varios de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo regulados en el artículo 102 de la Constitución Política de la República, por lo cual es importante identificar cuales son las causas que dan origen a este fenómeno, con el objeto de erradicarlo y así mejorar la economía y por ende el nivel de vida de los guatemaltecos de esa área.

Para todo estudioso del derecho, más que una obligación moral es una obligación académica y social conocer y entender el derecho, pero sobre todo cumplirlo; por lo tanto el trabajo que a continuación se expone busca identificar los motivos por los que se da el incumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en el área rural y proponer estrategias de apoyo que se proyecten directamente a las personas afectadas por el incumplimiento de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo con el ánimo de superar tan situación.

Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo

Tomando en consideración que el trabajo es una actividad humana, física o intelectual proyectada hacia la riqueza con el fin de permitirle al hombre una existencia digna, la legislación contempla una serie de normas que regulan los derechos de los trabajadores ante el patrono; por lo tanto los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo buscan proteger a los trabajadores en el sentido que los patronos cumplan con la ley laboral que es por excelencia tutelar para los trabajadores.

Los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, son todos aquellos beneficios sociales y económicos mínimos, regulados en las normas jurídicas de índole laboral vigentes, que tienen todos los trabajadores y trabajadoras del país.

Algunos juristas como Raúl Antonio Chicas Hernández contemplan los derechos sociales mínimos como los “principios de justicia social”.

Todos los derechos regulados en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tienen como fin proteger a los trabajadores y propiciar en ellos un contexto laboral digno, donde se respeten los derechos humanos y cada persona que se desenvuelve en

su trabajo, tenga la tutela de la ley, recibiendo así condiciones de trabajo adecuadas, devengando salario acorde a la ley, ventajas económicas y otras prestaciones que le permitan al ser humano y a su familia vivir dignamente.

Cada uno de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo establece los parámetros para los patronos de cumplimiento obligatorio y los cuales pueden ser superados de acuerdo al desarrollo económico de la empresa lo cual produce un beneficio común.

Es de suma importancia el cumplimiento de los derechos laborales, principalmente los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, ya que con ello se garantiza que no se den los tratos inadecuados, inhumanos e injustos que vivieron los trabajadores en el pasado, que solo contribuía a la injusticia laboral, la desigualdad, la discriminación, la pobreza y cuántos males más.

En la realidad de Guatemala están más preparados académicamente los patronos que los trabajadores; por lo tanto cuando un trabajador incumple, el patrono le exige responsabilidad y en la gran mayoría de los casos utiliza la ley laboral para perjudicar al trabajador; por otro lado cuando un patrono incumple con sus obligaciones para con el

trabajador, la falta de conocimiento y otros factores influyen para que el trabajador no le exija al patrono su cumplimiento.

Desde su naturaleza jurídica al considerar el derecho laboral como una rama del derecho público el interés privado debe ceder ante el interés social y en este orden de ideas, dicha rama jurídica contempla garantías sociales, irrenunciables y protectoras del trabajador; como también una serie de principios contemplados en los considerandos del Decreto Número 1441 Código de Trabajo, en su gran mayoría protectoras y preferentes para el trabajador.

Por su parte Chicas Hernández señala “...cuya finalidad fue la protección del trabajador mediante la determinación de límites en que es permitido el trabajo subordinado.” (2002:35)

El artículo 12 del Decreto Número 1441 Código de Trabajo regula:

Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Considerando el precepto legal expuesto son *nulas* de pleno derecho todo acto o estipulación que perjudique los derechos laborales y por ende el no cumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

En Guatemala principalmente en el área rural, frecuentemente se da el incumplimiento de los derechos sociales mínimos contemplados en la legislación del trabajo vigente, y dicha práctica solo contribuye a la injusticia, desigualdad, pobreza y desempleo.

Libre elección del trabajo

La libre elección del trabajo es un derecho regulado dentro de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y consiste en que cada trabajador y trabajadora tienen la libertad de seleccionar a su gusto y voluntad cuál es el trabajo que se desea realizar, de acuerdo a su capacidad intelectual y física; por lo tanto el realizar un trabajo que no sea del agrado del trabajador de forma obligatoria tergiversa dicho derecho laboral regulado en la Constitución Política de la República en su artículo 102 literal a) el cual regula: “Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;”

Debido a los altos índices de desempleo que afronta el país, un buen porcentaje de trabajadores labora en un área que no es de su preferencia, pero sí de su elección involuntaria y forzosa debido al alto grado de necesidad económica, por ejemplo un buen número de trabajadores campesinos de la aldea Santa Isabel sector norte del área rural del municipio de Chimaltenango, fueron entrevistados en relación a su preferencia del oficio que realizan actualmente, los cuales indicaron en su mayoría (encuesta realizada 30-10-2012), que no es de su elección el trabajo que tienen, pero debido a la falta de preparación académica y el desempleo no tienen otra opción de empleo que sea de su agrado.

En países desarrollados donde el funcionalismo surte sus efectos principalmente en el área laboral, la gran mayoría de los trabajadores realiza una profesión laboral, para la cual se preparó académicamente y seleccionó voluntariamente porque le es de su agrado; por lo contrario en Guatemala muchos profesionales tienen trabajos distintos en relación para los cuales fueron preparados y este fenómeno se debe principalmente al poco campo laboral y al desempleo que azota a la población.

El funcionalismo no es más que una teoría sociológica que explica los fenómenos sociales por las funciones específicas que ejercen las instituciones en una población, lo cual produce efectos positivos que alimentan un equilibrio armonioso en la sociedad; si se rompe el equilibrio en una sociedad es por el inadecuado cumplimiento de nuestro rol dentro de ella, lo cual produce la no funcionalidad lo cual perjudica a todo desarrollo de una nación.

Es muy importante que los trabajadores realmente trabajen donde les guste, para que puedan desempeñar con éxito el trabajo y puedan gozar de condiciones económicas que satisfagan las necesidades de la familia y así poder vivir dignamente.

Trabajo equitativamente remunerado

Consiste en que toda tarea laboral realizada por el trabajador debe ser pagada por el patrono, por medio del salario, tomando en consideración el trabajo realizado. El salario se debe pagar en los plazos y condiciones establecidas en ley. La Constitución Política de la República de Guatemala regula en su artículo 102 literal b) “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. El artículo 92 del Código de Trabajo en su primer párrafo regula: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el

pago del 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.

El artículo 93 del Código de Trabajo en su primer párrafo última parte regula: “El salario debe liquidarse completo en cada período de pago”. Es decir, si se paga el salario por quincena éste debe ser completo por el tiempo laborado y no se puede cancelar una parte del sueldo y dejar pendiente la otra parte para la siguiente quincena.

El artículo 94 del Código de Trabajo regula: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”

Por último el artículo 95 del código de Trabajo regula:

Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

El derecho al salario es muy importante para la subsistencia humana; hasta la biblia hebrea lo establece cuando contempla en primera de Timoteo capítulo 5 versículo 18 en su última parte “Digno es el obrero de su salario”.

La legislación laboral regula las diferentes formas de fijación del salario para que éste sea equitativamente remunerado, por lo tanto el artículo 88 segundo párrafo del Código de Trabajo regula en relación a las diferentes formas de pago de salario:

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.

Por unidad de tiempo se paga al trabajador por el tiempo que trabaja, siendo este medido por mes, por quincena, por semana, por hora; por ejemplo los trabajadores de las Granjas Avícolas de Chimaltenango trabajan por quincena; por lo tanto lo que importa en esta relación laboral a efectos del pago del salario, es el tiempo efectivo de trabajo.

Por unidad de obra se paga al trabajador por productividad y éste es variable; también se le denomina a destajo; por ejemplo los conductores de transporte pesado que su salario se determina por viaje, aunque en la mayoría de estos casos se incluye un salario base de garantía en caso que no hubieran muchos viajes, pero la cantidad del salario depende de cuantos viajes realice al mes. Otro ejemplo sería los campesinos que cortan café se les paga por quintal.

Por tarea se paga por una tarea ejecutada en determinado tiempo, por lo tanto si el trabajador termina antes la tarea del tiempo se ahorraría de trabajo el tiempo que ya no utilizó para la tarea ejecutada: por lo contrario si no terminó la tarea en el tiempo establecido debe trabajar horas adicionales las cuales no serán pagadas ya que el pago es por tarea; por ejemplo los campesinos que realizan tareas de campo por cuerda siembra de maíz, frijol, tarea.

Por comisión el trabajador recibe como salario un porcentaje por las operaciones que realice a favor del patrono y esta puede ser mixta cuando se fije un salario base adicional; como ejemplo de ésta forma de pago está la de vendedores de verduras de fincas agrícolas los cuales devengan un salario dependiendo de la cantidad de cajas que vendan en la plaza y a precio alzado, se le paga a una persona por el tiempo completo que tarde en realizar una obra, es decir se paga una cantidad global por la obra realizada; por ejemplo los albañiles y ayudantes que prestan su trabajo a una constructora únicamente durante el tiempo que tarde en ejecutar una obra determinada y el salario se fija anticipadamente en forma global.

Igualdad de salario para igual trabajo prestado

Antes de desarrollar este subtema es importante definir el término salario o sueldo que tienen la misma aplicación en la práctica laboral, pero su origen es distinto, por su parte Franco López expone:

La palabra salario proviene del latín *salarius* a su vez derivado de sal, pues era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal; la palabra sueldo deviene del vocablo francés *soulde* de donde se deriva la palabra soldada o soldado, se afirma que el sueldo era una moneda, igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados que eran los hombres de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor (2004:63)

Como señala Franco López “Salario es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido” (2004:63)

El Diccionario Léxico Hispano define el salario de la siguiente manera: “...recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo.” (1979:1258)

El tema que ocupa establece que el salario debe ser acorde al servicio prestado y el artículo 89 del Decreto Número 1441 Código de Trabajo regula: “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”.

Por su parte Najarro Ponce, citado por Franco López, relativo al tema dice:

Lo que se hizo en la Constitución fue generalizar en trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, como lo estipula el artículo del código de trabajo. Es necesario hacer hincapié que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar calculado como uno de los derecho humanos contemplados en el inciso 2. , del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que dice: “toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual. (2007:438)

Después de lo expuesto se puede afirmar que cada trabajador tendrá un salario de acuerdo a la clase de trabajo que realice; por tal motivo si en una empresa varios trabajadores realizan las mismas actividades laborales con la misma calidad, valor, eficiencia, antigüedad y bajo las mismas condiciones, por ende deben devengar el mismo salario todos los trabajadores; por otra parte si su salario es desigual estaría ante una discriminación salarial; por ejemplo los trabajadores campesinos de una finca que realicen el mismo trabajo con igual calidad, valor, eficiencia, antigüedad y bajo las mismas condiciones deben devengar el mismo salario pero en algunos casos por motivo de afinidad, amistad y otros factores uno o varios trabajadores tienen mejores derechos y salarios. El salario debe de ser justo en relación al servicio laboral prestado.

Pago en moneda de curso legal

Todo trabajador tiene el derecho de recibir su salario en quetzales ya que esta es la moneda de curso legal en Guatemala y la legislación da la exclusividad de que el pago del salario debe de realizarse de esa forma; sin embargo el artículo 90 tercer párrafo del Decreto Número 1441 Código de Trabajo regula:

No obstante las disposiciones anteriores los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden recibir 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 o dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Si al trabajador se le cancela el salario con otra moneda le perjudicaría en el sentido de que no podría utilizar el dinero inmediatamente para gastos personales y de su familia; ya que tendría que hacer el cambio en una entidad bancaria de la moneda extranjera a moneda nacional y esta última actividad de cambio podría perjudicarlo si en el lapso de tiempo de pago y cambio de la moneda bajara el valor de la misma con relación al valor del quetzal; por ejemplo a los conductores de transporte pesado que realizan viajes de Estados Unidos de Norte América a Chimaltenango les cancelan de salario mil dólares por viaje pero al realizar el cambio este puede perjudicarlos o beneficiarlos debido al tipo de cambio que manejen las instituciones bancarias.

Inembargabilidad del salario

El salario que el trabajador devenga como fruto de su servicio prestado es inembargable y la ley le da esa calidad directamente en el artículo 102 literal e) de la Constitución Política de la República regula:

Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección del a familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

El artículo 96 y 97 del Código de Trabajo regula:

Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más; pero menor que cien quetzales al mes;
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores que doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

El artículo 97 del Código de Trabajo regula:

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta por un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones para pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos de alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

La legislación laboral regula la obligación de pagar el salario directamente al trabajador; el artículo 94 del Código de Trabajo regula: “El salario debe pagarse directamente el trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.”

El artículo 100 del Código de Trabajo primera parte regula:

Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables.

El artículo 101 primer párrafo del código de Trabajo regula:

Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y
- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Por lo tanto el salario es inembargable en los casos especificados en ley y también los implementos personales de trabajo, toda vez que sin ellos imposibilita al trabajador para ejercer su actividad laboral; por ejemplo no se puede embargar las herramientas de trabajo de un albañil ya que sin ellas imposibilita a éste a realizar su oficio de

albañilería y lo priva de ejercer su derecho al trabajo que toda persona tiene.

Existe la excepción sobre este tema y el Artículo 102 literal e) de la Constitución Política de la República al final del único párrafo regula: “No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda”. Como señala Franco López “De lo anterior puede advertirse que algunos tratadistas han señalado que el carácter alimenticio del salario, es tal vez su más importante función de todas las que este cumple” (2007:439)

La legislación laboral da derecho a embargar el salario hasta en un cincuenta por ciento (50%) pero este porcentaje únicamente aplica en lo relativo a la prestación de alimentos. Por acreedurías comunes puede ser embargado únicamente el diez por ciento (10%) adicional del salario, después de haber embargado el que correspondía para alimentos. Por ejemplo si Juan Pérez gana dos mil quetzales mensuales (Q 2,000.00) y tiene la obligación de prestar alimentos a dos de sus hijos menores y no lo hace, la madre de los hijos lo puede demandar embargando hasta el cincuenta por ciento (50%) de su salario, lo equivalente a mil quetzales mensuales (Q 1,000.00) y después de realizado dicho embargo el Señor Pérez tiene otras

deudas todavía lo pueden demandar y embargar hasta en un máximo de cien quetzales de los mil quetzales restantes que le quedaban al trabajador, quedándole únicamente novecientos quetzales.

En el caso de ejecuciones civiles cuando el trabajador no tiene embargos por pensiones alimenticias se puede embargar hasta un treinta y cinco por ciento (35%) del salario.

En este orden de exposiciones legales se puede mencionar como regla general que el salario es inembargable y no se puede retener y su única excepción es cuando se contempla la protección de la familia del trabajador y por orden judicial, ya que de no ser así al sobre proteger al salario se estaría perjudicando el derecho a la alimentación que tienen los menores de edad que están bajo la responsabilidad del trabajador. Sobre proteger el salario es dejarlo totalmente aislado de toda clase de embargo no importando la naturaleza del mismo.

Salario Mínimo

Se le denomina salario mínimo a la cantidad de salario establecida en la ley laboral como el parámetro más bajo para el pago del salario y varía dependiendo de la actividad laboral que se desempeñe. En

relación a la definición de salario mínimo por su parte señala Franco López

Es la contraprestación que se paga al trabajador por sus servicios en toda actividad de orden laboral, cuyo monto está determinado por la ley, y cuyo propósito es garantizar las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, salud y transporte de aquel. (2007:456)

La Constitución Política de la República en su artículo 102, literal f) regula:

“Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.

El artículo 103 del Código de Trabajo en su primer párrafo regula: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

En base a lo establecido en la ley constitucional y ordinaria la aplicabilidad del salario mínimo es obligatoria. En la Constitución establece que se debe de fijar de forma periódica el salario mínimo y el Código de Trabajo en los artículos 103 al 115 establece la forma de quienes y como se debe fijar y aplicar.

En el caso de Guatemala la fijación y revisión anual de los salarios mínimos está a cargo de la Comisión Nacional del Salario, la que por medio de sus comisiones paritarias del salario mínimo, obtiene la información de toda la República y en base a ello presenta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen que expone los salarios mínimos dependiendo de la actividad que se desarrolle.

El salario mínimo para las actividades agrícolas es de sesenta y ocho quetzales exactos (Q 68.00) diarios, equivalente a ocho quetzales con cincuenta centavos de quetzal (Q. 8.50) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo; el salario mínimo para las actividades No agrícolas es de sesenta y ocho quetzales exactos (Q. 68.00) diarios equivalente a ocho quetzales con cincuenta centavos de quetzal (Q. 8.50) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo y el salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila de sesenta y dos quetzales con cincuenta centavos (Q 62.50) diarios equivalente a siete quetzales con ocho mil ciento veinticinco milésimas de quetzal (Q 7.8125) por hora de jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna a partir del uno de enero del año dos mil doce lo cual aplica las tres clases de salarios mínimos los que tienen sustento legal en el Acuerdo Gubernativo Número 520-2011 de fecha veintiocho de diciembre de dos mil once en sus artículos uno, dos y tres.

Cuadro 1: Comparación entre salarios mínimos y salarios devengados a trabajadores del área rural del municipio de Chimaltenango

No.	Clasificación de actividad laboral	Salarios Mínimos por día regulados en el Acuerdo Gubernativo Número 520-2011	Salarios Mínimos mensuales	Salarios reales por día que se pagan en el municipio de Chimaltenango	Salarios reales por mes que se pagan en el municipio de Chimaltenango
1	Actividades agrícolas	Q 68.00	Q 2,040.00	Q 50.00	Q 1,500.00
2	Actividades no agrícolas	Q 68.00	Q 2,040.00	Q 68.00	Q 2,040.00
3	Actividad exportadora y de maquila	Q 62.50	Q 1,875.00	Q 62.50	Q 1,875.00

Fuente: elaboración propia

Para complementar la información expuesta en el recuadro anterior cabe mencionar que los campesinos ganan cincuenta quetzales (Q. 50.00) diarios pero a efectos de pago semanal solo se les cancelan seis días lo cual es contra la ley la cual regula que después de seis o cinco días de trabajo continuo debe de haber un día de descanso remunerado.

La Constitución en el artículo 102 literal a) regula: “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

El mismo artículo en su literal b) regula: “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

En Guatemala a pesar de los esfuerzos realizados es lamentable que el salario mínimo se encuentre por debajo del precio de la canasta básica alimentaria a lo cual el Instituto Nacional de Estadística informa que para principios del año dos mil doce ascendió a la cantidad de dos mil cuatrocientos noventa y cuatro quetzales (Q 2,494.00) por mes y la canasta básica vital ascendió a cuatro mil quinientos cincuenta y uno quetzal (Q 4,551.00) por mes cubriendo ambas a cinco punto treinta y ocho (5.38) personas por familia, lo cual hace que el salario sea insuficiente para poder adquirir y proporcionar los alimentos a la familia.

El salario mínimo no es lo suficiente para cubrir la canasta básica y otro factor que perjudica es que esta toma en consideración para su determinación un número de cinco punto treinta y ocho integrantes por familia, y las familias del área rural son numerosas por lo cual la determinación de la canasta básica alimentaria resulta inoperante y por ende el salario mínimo establecido.

El Instituto Nacional de Estadística y la junta monetaria cada año exponen una cifra económica en Guatemala por persona lo cual para el presente año asciende a ochocientos cuarenta y cinco quetzales con noventa y un centavo (Q 845.91) mensual para cubrir las necesidades principales lo cual debería servir de parámetro para determinar el salario mínimo.

Clases de salario mínimo

Tomando en consideración la gran variedad de actividades laborales, la legislación laboral de Guatemala ha clasificado el salario mínimo en varias clases, dependiendo de la actividad laboral que se realice; de no ser así se estaría siendo injusto, ya que para las diferentes actividades laborales se necesita cierta capacidad física, intelectual y técnica; por lo tanto si solo existiera un salario mínimo general sería inoperante ya que cada actividad laboral en lo particular necesita de cierta preparación y habilidad. Por ejemplo no es el mismo perfil y preparación para un agricultor que para un trabajador de actividad laboral exportadora y de maquila, ya que no trabajan en las mismas condiciones ni con los mismos riesgos.

En virtud a lo expuesto el Organismo Ejecutivo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el Acuerdo Gubernativo Número 625-2007 clasifica los siguientes salarios mínimos de la siguiente manera:

1. Salario mínimo para las actividades agrícolas
2. Salario mínimo para las actividades no agrícolas
3. Salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila
4. Salario mínimo para panificador

El salario mínimo para las actividades agrícolas es aquel que se establece para todas las personas que laboran como trabajadores en la agricultura, entiéndase como todas aquellas actividades dirigidas a cultivar la tierra. Por ejemplo las personas que trabajan en la siembra y cultivo de legumbres.

El salario mínimo para las actividades no agrícolas es aquel que se establece para todas las personas que laboran como trabajadoras en actividades no relacionadas a la agricultura, entiéndase todas aquellas actividades laborales ajenas al cultivo de la tierra. Por ejemplo las personas que trabajan en entidades mercantiles como vendedoras de productos.

El salario mínimo para la actividad explotadora y de maquila es aquel que se establece para todas las personas que laboran en maquilas prestando la mano de obra en la producción de productos como por ejemplo, prendas de vestir.

Salario mínimo para panificador se establece para las personas que se dedican a la actividad de elaboración del pan.

El artículo 11 primer párrafo del Acuerdo Gubernativo Número 625-2007 regula:

El objetivo del salario mínimo y productividad es lograr que un mayor número de trabajadores devenguen salarios que sean superiores a los fijados en este acuerdo gubernativo; en consecuencia el organismo ejecutivo promoverá para que el mayor número de empresas consideren adoptar sistemas de remuneración por productividad.

Jornada ordinaria de trabajo

Jornada de trabajo se le llama al tiempo máximo por día que el trabajador está a disposición del patrono en el lugar de trabajo, y lo que busca es que el trabajador tenga un tiempo fijo para trabajar al día acorde a su naturaleza humana, que le proporcione el recurso económico para vivir dignamente, que le permita convivir como persona y descansar para recobrar nuevas fuerzas para el próximo día de trabajo.

Como señala Franco López:

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador se desempeña efectivamente al servicio del empleador, tomando en consideración que el tiempo efectivo de trabajo es todo aquel que el trabajador pasa efectivamente a las órdenes del empleador. (2007:365)

La jornada de trabajo ordinaria es el tiempo máximo establecido en ley que el trabajador está a las órdenes del patrono a cambio de un salario, ya que si un trabajador labora más de lo establecido en ley para la jornada ordinaria se estaría en una jornada extraordinaria de trabajo, la cual se ejecuta en beneficio de ambas partes que intervienen en la relación laboral.

Montenegro Baca citado por Franco López señala: “*es tempos in itinere* el tiempo que se emplea de ir de la casa del trabajador al centro de trabajo y viceversa.” (1998:284)

Esta apreciación es muy importante toda vez que hay trabajadores que a diario se desplazan de su hogar al lugar de trabajo y viceversa lo cual absorbe mucho tiempo, por ejemplo en el país hay muchos trabajadores que viven en departamentos vecinos de la ciudad capital y trabajan en la ciudad; por lo tanto diariamente se desplazan más de cien kilómetros con un tiempo aproximado de tres horas tomando en consideración el tráfico, pero este tiempo si bien es cierto el trabajador lo absorbe efectivamente para ir a trabajar y no para otro oficio, pero la legislación guatemalteca no lo considera así, ya que

no es tiempo efectivo de trabajo, en virtud que el trabajador no está a las órdenes ni bajo la supervisión del patrono.

En la mayoría de los casos es el empleador quien determina cual es el horario de la jornada de trabajo pero éste debe ajustarse a lo que regula la legislación laboral vigente del país.

Jornada de trabajo ordinaria diurna

Es una clasificación de jornada ordinaria de trabajo en cuanto al período en el que se labora, y consiste en un horario de trabajo diario el cual ocupa el tiempo durante el día y se estipula en base a lo establecido en la ley, por su parte Franco López expone:

La jornada diurna está comprendida dentro de cierto horario que fijan las leyes respectivas y que se desarrollan durante el lapso denominado día, suele ser menor que la duración de la luz natural, aunque en ciertas épocas y ciertos países, a veces se desarrollan parcialmente fuera de dicha iluminación por cuestiones puramente climatológicas. (2007:377)

En virtud del tema que se desarrolla el artículo 116 primer y tercer párrafo del Código de Trabajo regula:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Jornada de trabajo ordinaria nocturna

Es una clasificación de jornada ordinaria de trabajo en cuanto al período en el que se labora, y consiste en un horario de trabajo diario el cual ocupa el tiempo durante la noche y se estipula en base a lo establecido en la ley, En virtud del tema que se desarrolla el artículo 116 segundo y cuarto párrafo del Código de Trabajo regula:

La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La mayoría de las legislaciones laborales procuran que las jornadas de trabajo se efectúen durante el horario diurno, en virtud que el horario nocturno por su naturaleza causa más fatiga e impide que el trabajador pueda interactuar con su familia y con la sociedad como lo puede hacer cuando tiene un trabajo diurno, pero la implementación de las máquinas en la actividad laboral que tienen su auge en la revolución industrial, propicia que los patronos hagan uso de ellas al máximo; industrias que no pueden parar su producción debido a la demanda, también una serie de servicios que por su naturaleza obligan a la aplicación de turnos de trabajo en diferentes jornadas y otras que han propiciado la creación legal de una jornada de trabajo nocturna, con el objeto de cubrir todas las actividades de producción laboral.

Jornada de trabajo ordinaria mixta

En cuanto al período en el que se labora es una clasificación de jornada ordinaria de trabajo que es una mezcla de la jornada ordinaria de trabajo diurna y nocturna, ocupando un horario de trabajo diario el cual se forma con un lapso de tiempo denominado día y una parte de la noche y se estipula en base a lo regulado en la ley, por su parte Franco López expone:

Jornada Mixta. No siempre la jornada de trabajo puede realizarse dentro del mismo horario, por lo que se toma parte de la jornada diurna y de la jornada nocturna. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no se está en presencia de una jornada mixta, aunque esta empiece o finalice en horas del día, sí la mayor parte del día laborado se ha dado en período nocturno. (2007:379)

Por su parte la legislación laboral vigente en el artículo 117 del Código de Trabajo regula:

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 tiempo nocturno.

Después de haber considerado las diferentes clases de jornadas de trabajo ordinarias reguladas en la legislación guatemalteca, es importante exponer que en la sociedad actual existe una gran variedad de actividades laborales las cuales en varios casos se debe

trabajar más del horario establecido en las clasificaciones legales, por su parte Fernández Molina expone:

Una empresa con actividad continua y permanente las veinticuatro horas del día, tiene dificultades para mantener sus actividades con tres empleados al día y por semana en JORNADAS ORDINARIAS, ya que, haciendo por el momento un análisis siempre al que después volveremos con más abundamiento, tenemos que la jornada diurna no puede exceder de ocho horas (puede estirarse a diez horas, pero reduciendo los días laborables de la semana); la jornada nocturna es de seis horas y la mixta de siete; sumando los tres turnos contabiliza veintiuna horas ($8+6+7=21$) de donde tenemos que nos hacen falta tres horas. (2004:200)

En virtud a lo expuesto para los patronos que están en esta situación les es muy complicado solucionar este problema ya que por cada día continuo de trabajo le quedan tres horas más que cubrir haciendo un total de veintiún horas a la semana sin cubrir, lo cual le ocasionan más gastos en pagos de salarios por horas en jornadas extraordinarias y reprogramación de jornadas de trabajo.

Otros casos por ejemplo: los trabajadores de comedores, gasolineras, tiendas trabajan horarios mucho más extensos que un trabajador de oficina o un campesino e ahí la importancia de que nuestra legislación contempla una jornada de trabajo extraordinaria, pero en la realidad varios de los trabajadores del área rural del país trabajan más de ocho horas al día, pero reciben salarios de jornada diurna lo cual provoca la inobservancia de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Generalmente varios de los trabajadores del área rural del país que laboran horas extras, reciben salarios por éstas como que fueran horas diurnas, lo cual perjudica a los trabajadores, ya que al trabajar más de ocho horas al día ponen en riesgo su salud y su integridad física, tomando en consideración que la gran mayoría de los accidentes laborales se dan en las últimas horas de trabajo en virtud que los trabajadores ya están fatigados, lo que provoca que pierdan la atención a lo que están realizando.

Es importante hacer mención que durante las jornadas de trabajo ordinarias debe de existir un descanso en el lapso de tiempo de la jornada, tiempo de descanso entre jornadas, descanso de un día a la semana después de cinco o seis días continuos de trabajo y descanso de los días de asueto y feriado en virtud de la fiesta patronal de cada localidad.

A raíz del descanso que se da en el lapso de tiempo de la jornada según Valenzuela expone:

La jornada de trabajo puede clasificarse en jornada continua o discontinua. Tomando en cuenta el período de descanso que se convenga en el medio de la jornada de trabajo. Para que constituya jornada discontinua debe otorgarse más de media hora para que los trabajadores tomen sus alimentos. (2003:22)

Antes de finalizar el tema es importante analizar que los beneficios que propicia la ley laboral al determinar los límites de las diferentes jornadas de trabajo son los siguientes:

- a) Proteger la salud y la integridad física de las personas
- b) Aumento de salario al trabajador al realizar horas extras
- c) Aumento de la contratación laboral
- d) Disminución de la explotación laboral injusta y;
- e) Aumento del tiempo de recreación y descanso del trabajador.

Horas extraordinarias

Es el tiempo extra diario fuera de la jornada de trabajo que el trabajador de forma voluntaria labora, por necesidad, por emergencia o por siniestro ocurrido las cuales deben ser remuneradas por lo menos un cincuenta por ciento (50%) mas que los salarios mínimos o los establecidos por las partes. Por ejemplo si un trabajador pacta con el patrono laborar en jornada diurna y un día trabaja dos horas mas, este es horario extraordinario y si el trabajador gana ocho cincuenta quetzales (Q 8.50) por hora, como mínimo le deben pagar doce setenta y cinco quetzales (Q 12.75) por hora extra laborada.

Por su parte Franco López la define como: “todo el tiempo que el trabajador preste sus servicios fuera de los límites previstos en la legislación para las jornadas ordinarias.” (2007:387) El Código de Trabajo en relación al tema en su artículo 121 expone:

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

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

Fernández Molina por su parte expone:

Tomando como patrón los límites diarios y semanales fijados por la ley, y por otra parte los días de descanso semanal y de asuetos, resultan dos clases

- a) Cuando se exceda la jornada diaria o semanal...
- b) Cuando se labora un día de descanso semanal (séptimo día) o un día de asueto. (2004:254-255)

En otros lugares han determinado que las horas extras se paguen al doble o al tripe de lo que se gana en la jornada de trabajo ordinaria con el fin de que el patrono las utilice únicamente cuando haya suma emergencia. Esta medida también beneficia a que haya empleo ya que si un trabajador labora solo en jornada ordinaria, las empresas que necesitan mano de obra les será más conveniente contratar más personal que pagar horas extraordinarias.

El Código de Trabajo en su artículo 122 primer párrafo regula:

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

La única excepción a la obligatoriedad de laborar hasta un máximo de doce horas al día es por siniestro, riesgo inminente o calamidad pública.

La mayoría de los campesinos encuestados el treinta de octubre en el área rural del municipio de Chimaltenango informó que sí les pagan las horas extras pero al mismo valor que en jornada de trabajo ordinaria, como también sí laboran en su día de descanso semanal o un día de asueto se los pagan como si fuera una jornada ordinaria diaria de trabajo lo cual constituye incumplimiento de lo establecido en el artículo 121 del Código de Trabajo, el cual constituye como mínimo de pago de horas extras un cincuenta por ciento más de lo pagado en horario ordinario.

Día de descanso semanal

Se denomina así a veinticuatro horas de descanso que tienen los trabajadores, después de seis días de labores continuas las cuales son pagadas y es un derecho laboral regulado en la legislación vigente. El artículo 126 del Código de trabajo en sus primeros dos párrafos regula:

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.

El día de descanso semanal busca que después de seis días de trabajo continuo es importante que el cuerpo y la mente descansen para contrarrestar la fatiga y así iniciar una nueva semana de trabajo con fuerzas suficientes para ello.

Por su parte Fernández Molina expone:

El séptimo día no consiste solo en una liberación semanal de la obligación del trabajo – en un día libre-, sino que se complementa con la obligación del patrono de cancelar ese día como si hubiese sido laborado. (2004:249)

Este día séptimo no se paga igual en todos los casos, ya que depende de la forma de pago que tenga el trabajador, por ejemplo el artículo 129 del Código de Trabajo regula:

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe de hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

Son caracteres del descanso semanal, según Franco López:

El descanso semanal presenta las siguientes características:

- a) El descanso es semanal y no dominical;
- b) El descanso es obligatorio para ambas partes;
- c) Es una necesidad realmente humana;
- d) El principio es general, se aplica a todo tipo de actividad ocupacional;
- e) Es una obligación de orden público;
- f) Tiene una duración mínima de veinticuatro horas.” (2007:401)

La Constitución Política de la República en su artículo 102 literal h) regula: “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o, por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.”

Lamentablemente debido al alto precio de la canasta básica y al poco salario que devengan los trabajadores guatemaltecos, principalmente los del área rural, por ejemplo en el municipio de Chimaltenango en muchos casos los trabajadores que gozan del descanso semanal retribuido, no lo pueden aprovechar con su familia para descansar, ya que buscan otros trabajos para los fines de semana y así poder compensar en algo la gran responsabilidad económica que tienen para con sus hogares, por ejemplo campesinos que trabajan seis días a la semana en fincas, el día domingo trabajan como vendedores en el mercado, ayudantes de buses, realizan jornales retribuidos de mantenimiento de proyectos comunitarios y otros.

Uno de los muchos fenómenos laborales que perjudican a los trabajadores del área rural es que cuando un trabajador no tiene un trabajo fijo y termina una semana de trabajo solo le cancelan seis días de trabajo, lo cual perjudica no solo al trabajador sino a toda su familia.

En este apartado es importante abarcar el tema de días de asueto, ya que son reconocidos por nuestra ley constitucional la cual determina que tienen que ser remunerados, como también son de vital importancia.

Cuando se refiere a días de asueto son días de descanso reconocidos por la legislación, en determinadas fechas del año, las cuales son remuneradas.

En relación a este tema por su parte Franco López expone: “Este descanso obligatorio se concede a los trabajadores, en determinados días del año, a efecto de que puedan conmemorar, ciertos acontecimientos de orden cívico, religioso, etc.” (2004:91)

El artículo 127 del Código de Trabajo regula:

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado santos; el 1º de mayo; el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad.

Por efectos de pago de los días de asueto aplica las mismas fórmulas que para los días de descansos semanales.

Vacaciones anuales

El primer término denominado vacaciones no es más que tiempo de descanso, por tal motivo se da una interrupción de la obligación laboral, ya que el trabajador pasa de un estado activo al pasivo en el ámbito laboral, ya que hay una liberación temporal de la obligación a la que está sujeto el trabajador.

Después de haber definido el término vacaciones se puede definir las vacaciones anuales como un lapso de tiempo de descanso retribuido que se le da a cada trabajador al cumplir un año continuo de trabajo el cual varía dependiendo de la actividad laboral que se realiza, con el fin de que el trabajador pueda descansar y contrarrestar la fatiga y la presión que le ha ocasionado mucho tiempo de trabajo continuo sin tener un descanso prolongado.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal i) regula:

Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo señala que:

Por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

Es importante considerar que las vacaciones no se pueden compensar por parte del patrono con dinero ni de otra forma similar, ya que perderían su naturaleza, excepto que haya concluido la relación laboral y no haya gozado el trabajador de éste derecho.

En el área rural del municipio de Chimaltenango en algunos casos cuando la relación laboral no es permanente, se dan las vacaciones pero no se pagan, descansan sin pago de salario, según información recaba en encuesta realizada el treinta de octubre de dos mil doce

Aguinaldo

El aguinaldo es una institución del derecho laboral regulada en la legislación laboral vigente, que consiste en un pago adicional e igual al salario mensual que el patrono debe cancelar al trabajador por año trabajado, el cual debe pagarse en el mes de diciembre del año efectivo de trabajo o en el mes de enero del próximo año.

Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal j) regula:

Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor al ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Por su parte Fernández Molina expone:

El aguinaldo también conocido como sueldo anual complementario o decimotercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. (2004:276)

Es importante considerar que el aguinaldo es una doceava parte de la totalidad de los salarios recibidos durante un año de trabajo y en varios países principalmente latinoamericanos éste lo dividen en dos partes de las cuales el primer cincuenta por ciento (50%) del total del aguinaldo es cancelado a mediados del mes de diciembre con el objeto de que el trabajador tenga dinero para su utilización en la celebración de las festividades de fin de año, y el otro cincuenta por ciento (50%) se cancela a mediados del mes de enero del año siguiente con el objeto de sufragar gastos de inicio de año por ejemplo, útiles escolares de los hijos del trabajador los cuales ya inician a estudiar.

Esta forma de pago está regulada en el Decreto 76-78 del Congreso de la República que contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado el cual en su 2º. Artículo regula: "... deberá pagarse el cincuenta por ciento en la

primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.”

Para los trabajadores del área rural del municipio de Chimaltenango que reciben aguinaldo en su trabajo, en la mayoría de casos cuando perciben éste ya lo deben, debido a lo alto de la canasta básica o por deudas de compra de medicina en virtud de que un miembro de la familia se enfermó y de tomar dinero del salario para la salud en la familia significa que darse sin alimento; por lo tanto prefieren endeudarse cuando se presentan estas situaciones imprevistas en la familia. Lo triste del caso es qué pasará con aquella familia que se le presentan este tipo de situaciones y no tienen aguinaldo; pues la respuesta es sencilla: vender alguna propiedad y disminuir el patrimonio familiar cuando se tiene o quedarse sin alimento.

La aplicabilidad de este salario no tiene que dar problema ya que sencillamente se debe de pagar el quince de diciembre por parte del patrono lo equivalente al ciento por ciento del último salario, su cómputo inicia el uno de diciembre y termina el treinta de noviembre del próximo año, debe considerarse como parte del promedio que sirve de base para la indemnización y está libre de impuestos y descuentos que pudieran aplicar al salario.

El cálculo para el aguinaldo y para el bono catorce es el mismo lo único que cambia es el ciclo aplicable a la duración de cada uno.

Los derechos que benefician a los trabajadores, en muchos casos no se cumplen principalmente en el área rural, donde los beneficios laborales se conocen muy poco debido al bajo nivel académico de los trabajadores.

La falta de empleo, la pobreza y la inseguridad son factores que influyen en los trabajadores y hacen muy difícil que éstos acudan a la Inspección de Trabajo, mucho menos a los juzgados de trabajo a exigir el cumplimiento de todos los beneficios que las leyes laborales les otorgan.

Bonificación incentivo

Es un pago por encima del salario mínimo, adicional mensual, que no está afecto a cálculos laborales, al pago de cuota ante el IGSS, INTECAP, IRTRA, y que se le da a los trabajadores con el fin de incentivarlos y motivarlos a mejorar la mano de obra en su trabajo aumentando así la producción y calidad, como también los propios ingresos mejorando así su economía.

El bono incentivo surge con el Decreto Número 78-89 del Congreso de la República, al tenor del cual su objeto es “estimular y aumentar la productividad y eficiencia y el monto debe ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores...”

Por su parte Fernández Molina expone:

En la práctica el bono incentivo se aplica en dos sentidos opuestos: Para algunos se paga el mínimo establecido (que se incrementó por medio del Decreto 7-2000). Pagando esa cantidad se considera cumplida la exigencia del pago de esta prestación.

Para otros se “aprovecha” esta bonificación para disfrazar partes de salario con las ventajas que conlleva, a tal punto que el sueldo de gran número de trabajadores está integrado mayormente por bono incentivo que por salario regular.

Es claro que el gran afectado con esta práctica es el IGSS. En ninguno de estos dos casos se hace referencia al motivo original de la institución: la productividad. (2004: 285-286)

El Decreto 37-2001 en su artículo 7 regula que: “...cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que deberán pagar a sus empleados junto al sueldo mensual devengado...”

Para efectos de pago parcial la bonificación incentivo también se pagará proporcionalmente.

Como todo derecho laboral establece un mínimo el cual puede ser superado, lastimosamente la bonificación incentivo no ha sido superada en la mayoría de casos y el cual según su naturaleza debería

de ir aparejado a la eficiencia y productividad del trabajador en sus labores.

En relación al tema en el área rural del municipio de Chimaltenango principalmente con los campesinos no se da este derecho, lo que constituye incumplimiento de la ley laboral.

Protección a la mujer trabajadora

En la actualidad debido al alto costo de la vida tomando en consideración el precio de la canasta básica y la inflación que cada día se manifiesta en los altos precios de todo lo que abarca los alimentos, es casi obligatorio en toda Guatemala que las mujeres aporten económicamente al hogar; pero debido a la falta de preparación de las amas de casa no se da.

Tomando en consideración las fuerzas físicas de la mujer y por su propia naturaleza no se le puede encomendar u obligar a desempeñar actividades laborales que realizan los hombres y que por su naturaleza pondrían en riesgo la vida de las trabajadoras.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 literal k) regula:

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

Descanso forzoso antes y después del parto de la madre trabajadora

Como seres humanos es de vital importancia considerar a la mujer en estado de gravidez y los legisladores lo han tomado en cuenta en el derecho laboral con el fin de proteger a la mujer que se encuentre en esta situación, ya que de no hacerlo se estarían violando los derechos de la misma y del ser que está por nacer, el cual es protegido por la legislación civil desde su concepción.

Franco López expone lo siguiente sobre este tema: “Debe entenderse por período prenatal, todo el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer, y por período postnatal, todo el tiempo que ésta ha dedicado a su recuperación y lactancia del recién nacido.” (2007:526)

El Código de Trabajo en su artículo 152 en su primer párrafo regula:

La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se les acumularán

para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

Al hacer una comparación entre los dos artículos citados sobre dicho tema se puede comparar que la ley constitucional le da cuarenta y cinco (45) días de post-parto y la ley ordinaria cincuenta y cuatro (54) días, cual aplicar entonces; sencillamente la que favorezca a la trabajadora, por lo tanto el período más largo.

El artículo 152 literal a) regula: “La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de expedición...”

Los ochenta y cuatro (84) días que otorga la ley a la mujer de descanso deben de ser retribuidos por el patrono o por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dependiendo de cada caso en particular. Esta obligación de la trabajadora tiene como fin informar al patrono sobre el descanso que se le debe de dar a la mujer en estado de gravidez para que el empleador organice quien suplirá el puesto de la trabajadora como del pago de la misma en período de Pre y post-parto.

El artículo 152 literal c) del Código de trabajo regula:

Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se debe reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva

derecho a las prestaciones del inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

Cuando se trata de una adopción a la mujer solo le dan el goce del post-parto es decir cincuenta y cuatro (54) días con el objeto de adaptabilidad del adoptado al seno de una nueva familia.

Lamentablemente el derecho de descanso de la mujer en estado de gravidez en el área rural del país se da, pero no es retribuido y queda a criterio del patrono cuanto pagarle durante dicho período; en otros casos se omite dicho derecho y la mujer en ese estado tiene mucha probabilidad de perder el empleo según información recabada en encuesta realizada el 30 de octubre de dos mil doce.

Período de lactancia dentro de la jornada

El período de lactancia es un lapso de tiempo al día que tiene derecho la mujer trabajadora de alimentar a su hijo durante la jornada de trabajo contados diez (10) meses desde que inicia labores después del período post-parto.

Por su parte Franco López expone:

La lactancia se define como el tiempo durante el cual el recién nacido se alimenta de la leche materna de la madre o bien de otra clase si ésta está imposibilitada de amamantarlo.

En aquellos establecimientos laborales en donde prepondere el trabajo de la mujer, el patrono está en la obligación de habilitar salas maternales y guarderías

para los hijos de las trabajadoras, buscando asegurar que se cumpla el período de lactancia. (2007:530)

El Código de Trabajo en su artículo 153 primer párrafo regula:

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia podrá ampliarse y al efecto el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia emitido por el Presidente de la República en su artículo 3°. Regula: “El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.”

El período de lactancia durante la jornada trae beneficios para la mujer trabajadora toda vez que tiene la posibilidad de alimentar dos veces al día durante media hora a su bebe o de acumular una hora diaria para entrar al trabajo una hora más tarde.

Este derecho es muy bueno y desde el punto de vista de su aplicabilidad positivo en las empresas grandes, pero en determinados casos muy particulares las madres tienen muy pocas posibilidades de gozar de este derecho ya que los patronos ven como algo perjudicial

desde el punto de vista de sus intereses el hecho de que la madre salga para alimentar a su hijo o hija o entre más tarde a trabajar.

Trabajo de menores de edad y mayores de sesenta años de edad

Es importante definir quiénes son menores de edad y de conformidad con el Diccionario de Derecho Individual del Trabajo del autor Guillermo Cabanellas de Torres, menor de edad es: “Quien no ha cumplido todavía los años que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica normal y regir su persona y bienes con total autonomía de padres y tutores (1996:369)

Un fenómeno que se presenta en muchas de las familias guatemaltecas es que son numerosas y lo que provoca que los menores de edad tengan que trabajar inclusive siendo niños recibiendo tratos inadecuados en su trabajo; ya que muchas veces a los niños en sus tareas laborales les exigen trabajar como un adulto pero su salario es más bajo.

El trabajo infantil ha provocado que muchos de los niños no puedan educarse en una escuela lo que contribuye a que aumente el analfabetismo, también se da el trabajo de personas muy avanzadas

de edad a raíz de tan bajo nivel de economía que viven las personas guatemaltecas principalmente las del área rural, por ejemplo en la comunidad de Santa Isabel del área rural del municipio de Chimaltenango existen más de doscientas personas mayores de sesenta años de las cuales aproximadamente veinte de ellas han logrado la jubilación por haber tenido un trabajo permanente, el resto trabaja a pesar de su avanzada edad para poder sobrevivir.

El Código de Trabajo en el artículo 147 regula: “El trabajo de las mujeres y de los menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condición o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

La ley laboral por naturaleza es tutelar del trabajador, con más razón debe tutelar al menor; por lo tanto el Código de Trabajo en el artículo 148 regula:

Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos u otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) Se suprime
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

Como otra medida de protección la jornada de trabajo del menor también sufre efectos ya que se disminuye una hora al día dando un total de seis horas a la semana, dichas horas de rebaja pueden aumentarse a una hora más por día y seis horas más por semana, cuando se trate de trabajadores menores de catorce años los cuales pueden trabajar, pero en casos excepcionales cuando la Inspección General de Trabajo lo permita previa autorización y al efecto el Código de Trabajo en su artículo 150 del segundo párrafo en adelante regula:

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en
- b) la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- c) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física,
- d) mental y moral del menor; y
- e) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

Por su parte la Constitución Política de la República en su artículo 102 literal I) regula:

Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

En relación al trabajo de los mayores de sesenta años de edad la Constitución Política de la República en su artículo 102 segundo párrafo literal 1) regula: “Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.” Pero después de haber encuestado a algunas persona de avanzada edad según encuesta realizada el 30 de octubre de dos mil doce comentaban en su gran mayoría que son objeto de discriminación en sus trabajos por parte de patronos y representantes de éstos ya que a pesar de su extensa experiencia su menor resistencia física ha sido alguno de los motivos por los cuales han dado por terminada su relación laboral.

Lo complicado que resulta para una persona mayor de sesenta años de edad sobrevivir cuando no tiene una familia responsable que se haga cargo de él o cuando no tiene reserva de recursos económicos y bienes de los cuales puede disponer para afianzarse de recursos financieros para su diario vivir, lo cual provoca acudir a un asilo, comercio informal, mendicidad u otro.

Indemnización anual

Las leyes laborales procuran que la relación laboral de un trabajador sea permanente, lo cual ha sido inspirado por el principio de este campo del derecho denominado: principio de estabilidad, pero por la naturaleza de determinadas actividades laborales resulta imposible

lograr este aspecto; por lo tanto con el objeto de proteger al trabajador se crea la institución de la indemnización al trabajador.

La Constitución Política de la República de Guatemala en relación al tema en su artículo 102 literal o) regula:

Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

El Código de Trabajo en su artículo 82 primer párrafo regula:

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe de pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe de tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

En virtud de lo expuesto en las citas legales sobre el tema, para el cómputo de la indemnización se deben de tomar en cuenta dos aspectos muy importantes:

- a) Se debe de obtener el salario promedio de los últimos seis meses percibido de horarios de trabajo ordinarios y extraordinarios aguinaldo y bono catorce en una doceava parte y cualquier beneficio que se haya otorgado al trabajador y que

la ley regule que se debe de tomar en cuenta como parte del salario; y

- b) El tiempo de servicio continuo desde su inicio hasta su finalización, de lo cual debe recibir un salario promedio por cada año de servicio cuando el despido haya sido justificado.

Por su parte Fernández Molina expone: “En resumen para el cálculo de la indemnización se deben multiplicar los días laborados por el salario diario (más aguinaldo, más Bono 14, más la ventaja económica en su caso) por la constante 0.0833” (2004:258)

En varios casos se presenta que el patrono aprovechándose de la ignorancia del trabajador lo hace incurrir en uno de los casos de despido justificado, con la finalidad de evadir dicho precepto legal lo cual es injusto tomando en consideración la gran diferencia económica que existe entre empleadores y empleados.

Para terminar este tema es importante exponer que si el empleado falleciera estando en su servicio la indemnización le corresponde al conyugue o conviviente, a los hijos menores o incapacitados según el literal p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores

El Estado como el ente encargado de garantizar y proteger la vida humana de todos sus habitantes debe de incluir dentro de sus normas jurídicas medidas que protejan integralmente a las personas; por tanto tomando en cuenta que una buena parte del tiempo de vida de todo ser humano se ocupa en el trabajo; debe de crear instituciones de previsión social para el beneficio de todos los trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala dentro de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en su artículo 102 literal r) regula: “El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.”

Todos los seres humanos llegan a un momento de sus vidas donde su salud y las fuerzas físicas disminuirán en virtud de la vejez, el ritmo y calidad de vida que tuvieron; por lo tanto durante el tiempo de juventud y de trabajo se debe de aprovechar para contribuir a instituciones de previsión social para poder tener beneficios

económicos y de cualquier otra índole cuando estén en esta última etapa difícil de sus vida.

Las instituciones de previsión social desempeñan funciones muy importantes dentro de toda sociedad, por ejemplo: si un trabajador queda invalido por un accidente de trabajo, ésta institución garantiza los servicios médicos adecuados para tal situación y provee de fondos económicos para la sobrevivencia de esta persona si por la naturaleza de su invalidez le fuera imposible ejercer una actividad laboral.

Los alcances de los beneficios de estas instituciones no solo abarcan al trabajador sino también a la familia de este. En relación a este tema Franco López expone:

Es oportuno anotar aquí que los trabajadores del servicio público gozan de la cobertura de la seguridad social que en forma universal se establece para todos los trabajadores en el país.

Esto en mucho obedece al régimen de financiamiento del seguro social, que impone la participación tripartita de los trabajadores, los patronos y el Estado. (2007:93)

Motivos de incumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

No toda la legislación laboral vigente de Guatemala es positiva, debido a una serie de motivos que impiden su fiel aplicación, como por ejemplo los siguientes:

- a) Motivos de índole económica
- b) Motivos de índole de políticas de administración de justicia
- c) Motivos de índole educacional
- d) Motivos de índole de desempleo

Motivos de índole económica: este aspecto opera en doble vía; la primera en virtud que el Estado no cuenta con los recursos financieros suficientes para adjudicar a las instancias competentes para que cumplan con sus fines, apliquen la ley, planifiquen y realicen actividades para su fiel observancia en el campo laboral; como también que propicie políticas económicas que permitan el desarrollo económico del país.

La segunda en el aspecto del bajo nivel económico de la mayoría de la población lo que produce que no acudan a las instancias laborales competentes a exigir que se cumplan sus derechos laborales.

Motivos de índole de políticas de administración de justicia: ya que es necesario en este campo del derecho que las instancias administrativas y jurisdiccionales se proyecten con nuevas políticas que induzcan a la población en general a cumplir con los derechos laborales adoptados por la legislación vigente.

La inobservancia del cumplimiento del derecho laboral en el área rural del país, ha llevado a instituciones internacionales y privadas a ejecutar ciertos proyectos con el fin de promover que el derecho laboral sea positivo.

Motivos de índole educacional: ya que muchas veces no se cumplen con los derechos laborales en el área rural del territorio nacional debido a la falta de educación de la población en relación a dicha temática y a la poca inclusión del tema laboral en la educación primaria del país.

Motivos de índole de desempleo: toda vez que el desempleo se ha apoderado del país y los trabajadores prefieren conservar un empleo donde se violen sus derechos que quedarse sin el mismo y poner en riesgo la alimentación de su familia.

Qué es el incumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Es la inobservancia o no cumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo regulado en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En otras palabras es el no disfrute por todos los trabajadores del país de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

La pobreza es la situación de una persona que vive en un nivel bajo económico y social, lo cual imposibilita a todo ser humano a obtener los diferentes recursos y bienes que necesita para vivir dignamente.

La inseguridad es la situación de una persona en un contexto en el que peligra el respeto de sus derechos, los cuales pueden ser vulnerados en cualquier momento.

Tanto la pobreza como la inseguridad favorecen el incumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo como a continuación se expone:

- a) Lastimosamente la economía no permite gestionar una solicitud laboral, por ejemplo: un trabajador que no tenga recursos económicos para viajar a la cabecera municipal de su localidad no podrá acudir ante la Inspección General de Trabajo y

Previsión Social o ante un juez laboral a demandar un caso de incumplimiento de derechos laborales ni costear un procedimiento laboral ya que por muy económico que sea el transporte representa gastos que harían gran falta en la familia; este aspecto también afecta a los patronos que tienen ganancias muy limitadas.

b) La inseguridad juega un papel muy importante en el incumplimiento de la aplicación del derecho laboral ya que los trabajadores se ven intimidados muchas veces por los patronos, lo cual produce que se abstengan de exigir el cumplimiento de derechos laborales, porque temen por sus vidas y las de sus seres queridos.

Falta de conocimiento del derecho laboral

Es el estado de una persona que tiene ausencia de conocimientos sobre principios, instituciones y normas jurídicas de derecho laboral.

La falta de conocimiento del derecho laboral en los trabajadores es uno de los motivos que permiten el incumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, y esto se produce en virtud del bajo nivel académico de muchos de los trabajadores guatemaltecos, principalmente los del área rural debido a la falta de

centros educativos que podrían llevar la educación a éstos territorios del país.

Muchos trabajadores del área rural son analfabetas y debido a la falta de conocimiento del derecho laboral se conforman con las prestaciones laborales mínimas que reciben de sus patronos, ya que no se puede exigir algo de lo cual no se tenga la certeza de que está tutelado por la legislación vigente; por lo tanto en la realidad del contexto laboral principalmente en el área rural, se goza de muy pocos derechos y aun así éstos no se dan conforme a la ley vigente, por ejemplo: despiden injustificadamente a un trabajador y no le dan la indemnización que por ley le pertenece; por lo tanto es muy importante enseñar con más responsabilidad a los niños y niñas en los centros educativos primarios sus derechos y sus obligaciones en el ámbito laboral con el objeto de que no sean en el futuro trabajadores que no exijan sus derechos que les asisten y así ir disminuyendo cada año el incumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Desempleo es el estado de una persona que tiene la capacidad de ejercer una actividad laboral, pero no la realiza debido a la falta de oportunidades para desempeñarla.

En Guatemala según el Instituto Nacional de Estadística en el año 2012 aproximadamente nueve millones de habitantes deberían ejercer una actividad laboral pero debido a la falta de empleo solo 5.3 millones de habitantes tienen un empleo, quedando 3.7 millones de personas sin empleo, las cuales tratan de sobrevivir ejerciendo tareas domésticas y otras tareas laborales no permanentes.

Muchos de los trabajadores guatemaltecos tienen algunos conocimientos de sus derechos laborales, los cuales no se cumplen en su trabajo y tampoco tienen el valor de exigir su cumplimiento a los patronos por temor a ser destituidos de sus puestos de laborales.

En base a los motivos que impiden el cumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo se proponen las siguientes medidas:

No.	Descripción del motivo que afecta el cumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo	Medidas a implementar
1	Motivos de índole económica	Capacitaciones a trabajadores y patronos para mejorar la productividad y la economía
2	Motivos de índole de políticas de administración de justicia	Fortalecer el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el fin de ampliar la supervisión que realizan los inspectores de trabajo
3	Motivos de índole educacional	Ampliar en el Currículo Nacional Base el tema laboral para que se enseñe con profundidad en la educación primaria y básica
4	Motivos de índole de desempleo	Que el poder ejecutivo en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social planifiquen y ejecuten políticas para la creación de empleo en el país

Fuente: elaboración propia

Es necesario implementar políticas de capacitación en el área laboral a la mayoría de trabajadores y patronos principalmente del área rural, con el fin de fortalecer la relación laboral para lograr mejorar la producción y por ende la economía, que favorecerá creando un contexto en el que se pueda volver positivo el derecho laboral en el entendido que todo derecho de los trabajos implica una obligación del o para el patrono.

Mejorando, por parte del Ministerio de Trabajo, Centros Educativos Públicos, Gobernación Departamental, Municipalidades, etc., la divulgación e información sobre los derechos laborales mínimos para todo trabajador, por medio de talleres de capacitación o charlas informativas se puede incidir en la mejora de las relaciones laborales en el área rural, se podría aprovechar de mejor manera los recursos humanos y materiales haciendo menos difícil el cumplimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Conclusiones

El incumplimiento de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en el área rural del municipio de Chimaltenango, se da en gran parte por la falta de conocimiento de derechos laborales por parte de los trabajadores para exigir su cumplimiento.

Uno de los condicionantes principales por los que los trabajadores no exigen el cumplimiento de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo del área rural del municipio de Chimaltenango es por conformismo derivado de la necesidad de empleo.

Se puede afirmar que en gran parte la razón por la cual los patronos no cumplen con sus obligaciones laborales, específicamente de derechos sociales mínimos, en el área rural del municipio de Chimaltenango es por falta de inspección y/o supervisión por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social verificando el cumplimiento de la normativa laboral y en consecuencia la ausencia de ordenes administrativas y judiciales al respecto.

Referencias

Textos:

Chicas, R. (2002) *Derecho Colectivo del trabajo*. (3era. Ed.) Guatemala: Editorial Orión.

Fernández, L. (2004). *Derecho laboral guatemalteco*. (1era. Ed.). Guatemala: Editorial Inversiones Educativas.

Franco, L. (2007). *Derecho sustantivo individual del trabajo*. (2º. Ed.). Guatemala: Editorial Fénix.

Franco, L. (2004). *Instituciones del derecho individual del trabajo* (1ra. Ed.). Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Valenzuela, A. (2003). *Manual de Derecho Laboral*. (1era. Ed.). Guatemala: Editorial Sur. C.A.

Diccionarios:

Diccionario Léxico Hispano (Tomo II) (1979) (6ta. Edición) México, D.F. Editora Mexicana, S.A., San Mateo Tecoloapan.

Cabanellas, G. (1996) *Diccionario Individual del Trabajo*. Argentina. Editorial Heliasta.

Leyes:

Acuerdo Gubernativo Número 520-2011 Guatemala, 28 de diciembre de 2011 Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila.

Constitución Política de la República de Guatemala Asamblea Nacional Constituyente 3 de junio de 1985.

Decreto 1441 Código de Trabajo.

Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

Decreto Número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento para el goce del período de lactancia, 15 de enero de 1973 del Presidente de la República.