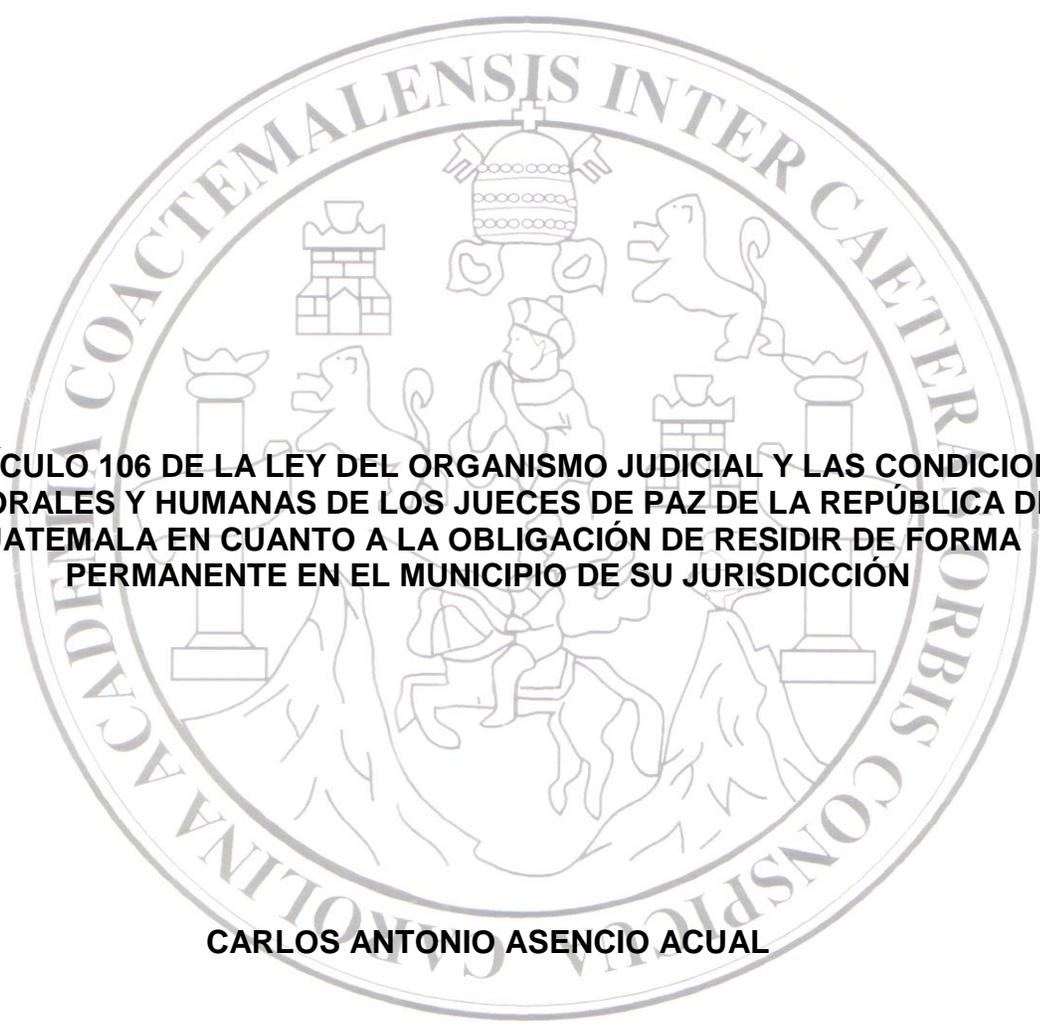


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated man, likely a saint or scholar, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and architectural elements. The Latin motto "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERA ORBIS CONSPICUA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**EL ARTÍCULO 106 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL Y LAS CONDICIONES
LABORALES Y HUMANAS DE LOS JUECES DE PAZ DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE RESIDIR DE FORMA
PERMANENTE EN EL MUNICIPIO DE SU JURISDICCIÓN**

CARLOS ANTONIO ASENCIO ACUAL

GUATEMALA, ABRIL 2015

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

**EL ARTÍCULO 106 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL Y LAS CONDICIONES
LABORALES Y HUMANAS DE LOS JUECES DE PAZ DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE RESIDIR DE FORMA
PERMANENTE EN EL MUNICIPIO DE SU JURISDICCIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS ANTONIO ASENCIO ACUAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Luis Emilio Orozco Piloña
Vocal:	Lic. Carlos Arsenio Pérez Cheguen
Secretario:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ludwin Julio Cesar Arriaga Padilla
Vocal:	Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Secretaria:	Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de noviembre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, ARNOLDO TORRES DUARTE
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARLOS ANTONIO ASENCIO ACUAL, con carné 200818503
 intitulado EL ARTICULO 106 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL Y LAS CONDICIONES LABORALES Y
HUMANAS DE LOS JUECES DE PAZ DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE
RESIDIR DE FORMA PERMANENTE EN EL MUNICIPIO DE SU JURISDICCIÓN.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 04, 05, 2014 f)


 Asesor(a)





Guatemala, 22 de octubre de 2014.

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Doctor Mejía Orellana:

Por medio de la presente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de lo resuelto por la Unidad a su digno cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller **CARLOS ANTONIO ASENCIO ACUAL**, el cual se titula **"EL ARTÍCULO 106 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL Y LAS CONDICIONES LABORALES Y HUMANAS DE LOS JUECES DE PAZ DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE RESIDIR DE FORMA PERMANENTE EN EL MUNICIPIO DE SU JURISDICCIÓN"**.

De la asesoría efectuada se establece que, el presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con el normativo respectivo. De igual forma, declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del bachiller Carlos Antonio Asencio Acual.

El estudiante hizo uso del método analítico y sintético, así como de la técnica de investigación documental, redactando el trabajo de forma clara y minuciosa.

Respecto a la contribución científica y práctica del trabajo de tesis, se plantea la necesidad de modificar el artículo 106 de la referida Ley del Organismo Judicial, tomando en cuenta las condiciones humanas a que se encuentran sometidos los Jueces de Paz en todo el territorio de la República, lo que obviamente se traduciría en el reconocimiento de un derecho que las mismas Leyes de Trabajo y Previsión Social, confieren a todo trabajador, teniendo como fundamentación jerárquica la misma Constitución Política de la República.

La conclusión discursiva es coherente con la hipótesis y con la propuesta de solución planteada por el estudiante, por lo que debe tenerse en cuenta para la oportuna modificación del referido artículo.



Lic. Arnoldo Torres Duarte
Abogado y Notario

Teléfono 24 41 53 70

La bibliografía empleada se ajusta al contenido de la investigación realizada en el presente trabajo de tesis.

En base a lo expuesto, ya que el trabajo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, es procedente emitir dictamen favorable, para que se ordene la impresión del mismo y pueda ser discutido en el examen público respectivo.

Sin otro particular, y esperando haber cumplido con lo ordenado por esa unidad académica, me es grato suscribirme; atentamente,

Lic. Arnoldo Torres Duarte
Colegido No. 6357
Asesor

Lic. Arnoldo Torres Duarte
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS ANTONIO ASENCIO ACUAL, titulado EL ARTÍCULO 106 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL Y LAS CONDICIONES LABORALES Y HUMANAS DE LOS JUECES DE PAZ DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE RESIDIR DE FORMA PERMANENTE EN EL MUNICIPIO DE SU JURISDICCIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


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

BAMO/srrs.




Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por dar incontables bendiciones en mi vida, y permitirme culminar mis estudios de licenciatura.
- A LA VÍRGEN MARÍA:** Por ser mi intercesora y abogar ante Dios por las súplicas realizadas en mis necesidades.
- A MIS PADRES:** Elena Acual Chip y Manolo Antonio Asencio, por sus exhaustivos esfuerzos para ayudarme a salir adelante; enseñándome a no temer a la dureza y rigor de la vida.
- A MI ABUELA:** Vidal Asencio, por los principios religiosos y consejos brindados en mi niñez, quien se encuentra presente en espíritu.
- A MI ABUELO:** Anastasio Acual, por todo el cariño brindado.
- A MIS TÍAS Y TÍOS:** Armando, Irma, Marta, Félix, Manuel, Mirta, Marcos, Adelina, Lidia, Marco Mota, Alberto Guerra, Rosa, Carlos Chip, Blanca, Hilda, Mercedes, por todo su cariño y exhortaciones para salir adelante.
- A MIS PRIMOS:** Alex, Alfredo, Erwin, Armando, Rudy, Cristian, Karina, Angel Ottoniel, Gabriela, Rubi, Angel Chip, Viviana, Alexis, Claudia, Diana, Juana, por todas las convivencias y alegrías brindadas en mi caminar.

AL SACERDOTE:

Carlos Mauricio Cruz, por sus enseñanzas religiosas y consejos que marcaron mi sentido de responsabilidad y disciplina.

A MIS AMIGOS:

Marvin, Benjamín, Oswaldo, Sergio, Cristian, Byron, Cristian Calanche, Héctor Ruiz, Alberto, José, Juan, Henry, Nataly Gabriela, Jessica, María Alejandra, Yuliza, Silvia, Edgar Castillo, Julio Ramos, Hugo Leonel; por la gran cantidad de momentos compartidos y su sincera amistad.

A LOS ABOGADOS:

Ana Isabel Guerra Jordan, Olga Argentina Enríquez Montufar, Marco Antonio Villeda Sandoval, Mynor Mauricio Moto Morataya, Silvia Patricia Morales Requena; por su gran ejemplo de ética profesional y moral.

A MIS COMPAÑEROS:

Cornelio, Julio, Cristian Villalta, Robin, Jennifer, Lidia, Julia, Rolando, José Maeda, Ana Lucia, Sandra Catarina, Paola, Jorge, Hugo, Jhony.

A LOS ASESORES:

Arnoldo Torres Duarte y Edna Merary Conde Reyes, como un merecido agradecimiento a su incansable dedicación y aportes que realizan a nuestra alma mater.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi casa de estudios, por la que profeso tanto cariño y sentido enorme de pertenencia.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada pertenece a la rama del derecho del trabajo y derechos humanos, y desde un enfoque objetivo muestra las violaciones a los derechos de los jueces de paz, por parte del Estado de Guatemala a través del Organismo Judicial, al no contar con un día de descanso semanal, y la obligación de residir en el municipio de su jurisdicción; al hacer un análisis de tipo cualitativo, se denota que es necesario proporcionar una descripción muy completa y detallada del referido problema.

La investigación se encuentra en el contexto de los años 2012 y 2013, en los juzgados de paz de turno de la República de Guatemala; el sujeto de la presente investigación es precisamente el juez de paz, desde el punto de vista práctico y cognoscitivo, por lo que se tiene por objeto el determinar que el Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial viola las garantías mínimas otorgadas por la Constitución Política de la República de Guatemala y las normas establecidas en el Código de Trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.

El aporte académico, se encuentra en la necesidad urgente de reformar el Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial, y de esa manera hacer que cesen las violaciones a los derechos laborales y humanos de los jueces de paz y tengan descanso semanal y puedan residir en el lugar que ellos libremente elijan.



HIPÓTESIS

La obligación de los Jueces de Paz de la República de Guatemala de residir de forma permanente en el municipio de su Jurisdicción atenta contra su derecho humano y laboral del descanso semanal y días de asueto reconocidos en la Constitución Política de la República y demás tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Con relación a la hipótesis planteada se evidencia a través del método sintético y analítico, así como de la técnica de investigación documental, que efectivamente la obligación de que los Jueces de Paz deban residir en forma permanente en el municipio de su jurisdicción atenta contra el derecho laboral y humano del descanso semanal y días de asueto reconocidos principalmente por la Constitución Política de la República y demás tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, por lo que indudablemente se comprueba que es necesario reformar al Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial en el sentido de que el Juez de Paz tenga la libertad de residir donde el en su libre albedrío elija, sin tener ningún tipo de limitante o restricción y cuente con jornadas de trabajo ordinarias, goce de descanso laborales semanales, feriado y asuetos.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Trabajo	2
1.2. El significado del trabajo para el ser humano	3
1.3. El Trabajo a través de la historia	3
1.4. Instrumentos creados para la abolición de la esclavitud	6
1.5. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca	9
1.6. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo	12
1.7. Terminología	13
1.8. Importancia del estudio del derecho del trabajo	14
1.9. Ramas del derecho de trabajo	15
1.9.1. El derecho sustantivo	15
1.9.2. El derecho procesal	16
1.9.2.1. Las fuentes del derecho procesal del trabajo	16
1.9.2.2. Definición	16
1.9.2.3. Fuentes del derecho	17
1.10. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala	19

CAPÍTULO II

2. Normativa del trabajo y los elementos previos al juicio ordinario laboral.....	25
2.1. El contrato individual de trabajo	26
2.2. Características del contrato individual de trabajo	28
2.3. Obligaciones que se derivan de la suscripción de un contrato individual de trabajo	30
2.4. Clasificación del contrato de trabajo	31
2.5. Formas del contrato individual de trabajo verbal	38
2.6. El contrato individual de trabajo escrito	39
2.7. Elementos a tomar en cuenta en un contrato individual de trabajo	43
2.8. Sujetos del contrato de trabajo	46
2.9. Terminación del contrato de trabajo	49
2.10. Prestaciones laborales y jornadas laborales	54
2.10.1 Prestaciones laborales	54
2.10.2. Clases de prestaciones laborales	55
2.11. Jornada de trabajo	59
2.11.1. Antecedentes de la jornada laboral	60
2.11.2. Clases de jornadas laborales	63

CAPÍTULO III

3. Jueces de paz	67
3.1. Definición de juez	67
3.2. Juez de paz	69
3.3. Jueces de paz penal	71

	Pág.
3.4. Jueces de paz de sentencia penal	73
3.5. Regulación de la Ley del Organismo Judicial	75

CAPÍTULO IV

4. Horas laboradas por los jueces de paz	79
4.1. Jornadas ordinarias	80
4.2. Jornadas extraordinarias	81
4.3. Derechos sociales mínimos relativos al descanso	82
4.4. Análisis del trabajo desarrollado por los jueces de paz	86
4.5. Protección al juez de paz	87
4.5.1. Derechos humanos	87
4.5.2. Antecedentes	88
4.6. Protección constitucional	93
4.7. Principio de tutelaridad de los jueces de paz	94

CAPÍTULO V

5. Propuesta del investigador	97
5.1. Objeto del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial	97
5.2. Naturaleza del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial	99
5.3. Finalidad del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial	104
5.4. Reforma al Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial	106

	Pág.
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111

INTRODUCCIÓN

La presente investigación entra a conocer de forma intrínseca todos los por menores de la problemática que tienen los jueces de paz de la República de Guatemala debido a la obligación de residir de forma permanente en el municipio de su jurisdicción situación que jurídica y humanamente violenta la legislación relacionada con la materia y principios del derecho individual del trabajo.

Actualmente esta situación es provocada por la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 106, la cual dispone la residencia obligatoria del juez en el municipio de su jurisdicción, pese a que dicha ley no es una norma de carácter laboral, violenta los derechos de los jueces de paz como trabajadores, en virtud de imponer que los administradores de la justicia de paz deban residir en el municipio de su jurisdicción con el ánimo de que después de la jornada ordinaria se mantengan al pendiente de todo lo que ocurra en la judicatura a su cargo, debiendo si es necesario regresar por diligencias urgentes inclusive en horas de la noche, madrugada, fines de semana y asuetos sin reconocer ninguna remuneración económica extraordinaria, o compensación por el tiempo extraordinario laborado.

En ese orden de ideas la situación expuesta a todas luces evidencia un grave problema, provocado por el Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial, ya que por residir en el municipio de su jurisdicción, el juez de paz se priva de los derechos de recreación, deporte, cultura, educación, participar de cultos religiosos y existe distanciamiento de su familia, y es sancionado si se ausenta sin el permiso respectivo otorgado por la Corte Suprema de Justicia.

En general la investigación alcanzo el objeto de determinar que el Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial viola las garantías mínimas otorgadas por la Constitución Política de la República de Guatemala y las normas establecidas en el Código de Trabajo, todo esto aunado a que a su vez el Estado de Guatemala a través del Organismo Judicial no cumple con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados, relacionados con las jornadas de trabajo y descanso semanal de los jueces de paz.

La hipótesis planteada en este trabajo de tesis consiste en que la obligación de los jueces de paz de la República de Guatemala de residir de forma permanente en el municipio de su jurisdicción atenta contra su derecho humano y laboral del descanso semanal y días de asueto reconocidos en la Constitución Política de la República y demás tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.

La presente tesis consta de cinco capítulos, que comprenden: El primer capítulo, Derecho del trabajo en general, su significado e historia, hasta llegar a la división de sus ramas. El segundo capítulo, Normativa del trabajo y los elementos previos al juicio ordinario laboral, contratos y su clasificación, sujetos, características y terminación de los contratos de trabajo. El tercer capítulo, Jueces de paz, definición, clasificación y regulación en la Ley del Organismo Judicial. El cuarto capítulo, Horas laboradas por los jueces de paz, sus jornadas, derechos y protección. El quinto capítulo, Propuesta del investigador, en cuanto al objeto, naturaleza y finalidad del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial.

La metodología utilizada es a través de la técnica de investigación documental y los métodos sintético y analítico, partiendo a estudiar los conceptos del tema de investigación de una forma objetiva, concreta y constante, descomponiéndolos en partes y profundizando en los mismos.

Por lo anterior se hace urgente el dignificar la labor del juez de paz y brindarle las condiciones laborales mínimas, ya que desde cuando una norma ordinaria tiene el imperio de indicarle a una persona donde debe de residir, contrariando completamente la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que todos sin distinción alguna tenemos derecho a la libre locomoción, por lo tanto en ese orden de ideas resulta urgente la reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial, en el sentido de que la misma no obligue a los jueces de paz a residir en el municipio de su jurisdicción dotándolos de libertad para asentar su morada donde lo crean más conveniente por supuesto sin perjudicar a la población del municipio donde ejerzan su jurisdicción, debiendo contar con jueces de paz suplentes o el juez de paz vecino cubra en ausencia del titular los fines de semana de forma alternativa.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Cada vez que se hace referencia al derecho del trabajo, se debe comprender que el mismo contiene inmersos muchos elementos, los cuales a su vez poseen, conceptos, he instituciones jurídicas indispensables para poder comprender en realidad cual es su género, debiendo concebir que más haya que el solo hecho de regular derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores dentro de una relación de trabajo o contrato de trabajo se debe de comprender que “Como las demás ramas jurídicas el derecho del trabajo tiene una dimensión tridimensional. Esto integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. No consta sólo del primer elemento, como con cierta frecuencia se lo pretende reducir (no es una mera legislación). Las disposiciones o mandatos legales asistidos por la coacción o fuerza, tienen como finalidad ordenar una convivencia humana (que por supuesto, no crean, ni tampoco el que las dicta, sino que es el fruto de la realidad social), para que en ella se encarne el valor justicia; es decir, el reconocimiento pleno del derecho (subjetivo) de cada uno de los miembros de la comunidad. En otras palabras, lo que intenta la ley es asegurar que la convivencia entre los hombres –que responde a una característica constitutiva de éstos; no se los puede concebir viviendo en soledad– se realice de manera tal que permita a cada uno de ellos la posibilidad de desarrollarse según el orden de su naturaleza (no como objeto), a fin de que pueda alcanzar el cumplimiento de su vocación.”¹

¹ Vázquez Vialard, Antonio, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**, Pág. 107.

1.1 Trabajo

Desde tiempos inmemorables se tiene conocimiento que el hombre a buscado medios y formas para poder sobrevivir, ya que al principio se alimentaba únicamente de frutos, semillas, y animales silvestres, pero posteriormente se dio cuenta que no podía tener para sí lo suficiente, por lo que inicio a intercambiar con los demás sus productos y a prestar sus servicios a cambio de lo que se podría denominar un salario en especie, podríamos establecer que de esa manera inicio históricamente en la humanidad lo que hoy en día se conoce como trabajo. El autor Miguel Bermúdez Cisneros nos relata en su obra Derecho del trabajo que: “La palabra trabajo proviene del latín trabs-trabis, que significa traba, porque, como dice CABANELLAS, el trabajo es una traba para el hombre. Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad. El trabajo humano se distingue del de las bestias y de la energía inanimada de las maquinas porque guarda el valioso contenido de la dignidad humana. El trabajo es un medio que el hombre utiliza a fin de satisfacer sus necesidades. Esto es lo que le da el sentido económico, lo que somete a la justa balanza de los equilibrios de quien realiza el trabajo y de quien paga por los beneficios de él.”²

² Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, Págs. 3-4.

1.2. El significado del trabajo para el ser humano

Para poder abordar en realidad que es lo que significa el trabajo para el ser humano, es necesario tomar en cuenta que dependiendo la legislación laboral, cultura e ideología de cada país, todo ser humano debe de trabajar, ya que la Constitución Política de la Republica de Guatemala, establece el trabajo desde dos puntos de vista, el primero como un derecho personal y el segundo que viene a ser la obligación que tiene la sociedad de proporcionar un trabajo, pero esto dependerá en un sentido amplio de la edad, sexo, fuerza física, o capacidad intelectual de la persona, ya que por ejemplo por medio de la legislación laboral interna de cada país y los convenios que la Organización Internacional del Trabajo ha creado y han sido ratificados por los países, viene a influir objetivamente que edad es la apta para trabajar y bajo que condiciones se debe de realizar dicho trabajo, y que tipo de trabajo es el que se puede desempeñar según las condiciones que se han mencionado anteriormente, inclusive bíblicamente se menciona que "...el que no quiera trabajar, que tampoco coma"³, dándole con esto importancia y relevancia al significado del trabajo para el ser humano desde tiempos remotos, ya que socialmente se cataloga como un holgazán a aquel que no labora y no produce, ya que viene a ser una especie de parasito social, toda vez que no apoya a la economía familiar, ni puede ser responsable de sus propias necesidades para vivir.

1.3. El trabajo a través de la historia

Es importante establecer el desarrollo que ha tenido el trabajo a través de la historia de

³ Latinoamericana, **Santa Biblia**, ed. 2002, 2da Tesalonicenses, 3.10.

la humanidad, ya que se puede conocer el progreso que han tenido los continentes y países que los integran. “El derecho del trabajo en un sentido amplio existe desde el comienzo de toda evolución cultural y jurídica, y desde que se prestó trabajo (servicio) en provecho de otro. Pero este concepto amplio del derecho del trabajo, que comprende las reglas sobre prestación de trabajo humano en general, no es, como ya se señaló (n° 1), el concepto que generalmente se adopta hoy día, sino que éste se limita al derecho particular de los trabajadores dependientes, en el sentido actual del término. Es cierto que esta última definición limitativa del derecho del trabajo no es indiscutida (ver más detenidamente, n° 21), aunque parece imponerse por la fuerza de la evolución económica y sociológica, además del contenido preciso de las normas que constituyen el derecho del trabajo de hoy. Pero ello no implica que se deba prescindir totalmente de los orígenes históricos del derecho del trabajo, por más que el concepto de la disciplina hubiese sufrido cambios en el transcurso del tiempo. En cualquier caso, se puede considerar el derecho del trabajo, referido a otros tipos de trabajadores que aquellos a los cuales se estima tales en sentido moderno, como pertinente a la prehistoria del derecho del trabajo actual.”⁴ Así mismo es necesario ampliar el tema ya que históricamente el derecho del trabajo encierra desde la época de la esclavitud, hasta como se ha desarrollado en la época moderna, por lo que para el autor Guillermo Guerrero Figueroa se da de la forma siguiente: “En la antigüedad, el trabajo por cuenta ajena implica el sello de la esclavitud. Este sistema tuvo como característica fundamental el hecho de que el esclavo era de propiedad absoluta del señor; este ejercía el poder sobre aquel como sobre las cosas, ya que el esclavo era un objeto según el ordenamiento legal. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes

⁴ Krotoschin, Ernesto, **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 19.

producidos por el esclavo.”⁵ De igual forma en la edad media “cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la reciproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patronos, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitarlos perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.”⁶ Así mismo es necesario tomar en cuenta que el dinamismo evolutivo que tiene el derecho del trabajo viene a dar por cerradas las etapas o épocas, dando paso a lo que se denomina como la época moderna la cual viene a ser la madurez del derecho del trabajo desarrollando principios, doctrinas, normas que coadyuvan al desenvolvimiento y evolución de la materia de derecho que nos trata. “Aquí rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos

⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 1.

⁶ Dávalos, José, **Derecho del trabajo I**. Pág. 6.

del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán, 1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-policía.”⁷

1.4. Instrumentos creados para la abolición de la esclavitud

Con la creación de la legislación laboral, inicia un actuar directo contra la esclavitud, debido a que se comienza a tomar conciencia de que más allá de buscar un servicio material o intelectual a cambio de una remuneración económica o en especie, es necesario ver al trabajador como humano, teniendo en cuenta que debe de gozar de un descanso, y sustento necesario para que el y su familia tengan una vida digna, por que aunado a eso la Organización Internacional del Trabajo con el objeto de proteger al trabajador de la clase patronal, se da a la tarea de realizar convenios, los cuales son consentidos por los Estados que así desean hacerlo adquiriendo con esto las obligaciones de un tratado, las más frecuentes para ser parte es por medio de la ratificación y la adhesión, y los relacionados con el tema de la abolición de la esclavitud, son los siguientes:

⁷ **Ibíd.** Págs. 6-7.

- a) Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José: Preceptúa directamente que todos los seres humanos no deben ser subordinados a esclavitud o servidumbre, por lo que la trata de esclavos y la trata de mujeres se encuentran completamente prohibidas en todas sus manifestaciones.

- b) Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales: Nace a la vida jurídica en 1950, siendo un tratado de gran relevancia en Europa en materia de derechos humanos, el cual sirve de instrumento para prohibir el trabajo forzoso y la esclavitud.

- c) Convenio número 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso: Es precisamente el convenio que define las prácticas relativas a la esclavitud. Es importante el mencionar que los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo que lleguen a ratificar este convenio, se obligan a dejar de hacer uso de cualquier manifestación de trabajo obligatorio o forzoso.

- d) Convenio número 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 10 junio 1930, luego de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, crea este Convenio cuyo contenido primordial trata de la obligación de todo miembro que lo ratifique, a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Teniendo como base la

definición de éste, la cual designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Guatemala ratificó este convenio el día 13 de junio de 1989.

- e) Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos: Establecida en el año de 1981, en su Artículo 5, establece que cualquier forma de explotación y degradación del hombre, especialmente la esclavitud, el comercio de esclavos, la tortura, el castigo y el trato cruel, inhumano o degradante están prohibidos.

- f) Convención sobre la esclavitud: Fue el primer tratado internacional, adoptado por la Sociedad de las Naciones, organización antecesora de las Naciones Unidas, firmado el 25 de septiembre de 1926, el cual entró en vigor desde el 9 de marzo de 1927, que define la esclavitud y la trata de esclavos y compromete a los gobiernos a abolir la esclavitud, creando un mecanismo internacional para perseguir a quienes la practican. Las Naciones Unidas asume los compromisos de la Convención. Define la esclavitud y la trata de esclavos como aquella condición de un individuo sobre el cual se ejercitan atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos. Equipara el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas con la esclavitud.

- g) Declaración Universal de los Derechos Humanos: Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y establece los estándares de los derechos humanos acordados por los Estados parte. Proporciona una base normativa para los estándares internacionales de los derechos humanos. Especialmente en el Artículo 4 establece que: “Nadie estará sometido a esclavitud ni

a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.”

1.5. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Para poder establecer de forma concreta que posición jurídica es la que tiene el derecho laboral de forma interna en el Estado de Guatemala es necesario iniciar a analizarlo desde el punto de vista Constitucional, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 establece que el trabajo es un derecho de la persona pero a su vez es una obligación social, en tal virtud la persona como ser humano tiene derecho al trabajo, y para que una persona pueda tener plenitud debe de tener algún oficio o profesión y poder desenvolver dicho oficio en la sociedad, de esa forma satisfacer sus necesidades personales y familiares. Así mismo es una obligación social debido a que el Estado debe de garantizar políticas para poder satisfacer la necesidad de trabajo, y la capacitación necesaria para que la población Guatemalteca tenga la capacidad técnica, física e intelectual para poder desempeñar las distintas actividades laborales que se puedan presentar. En ese orden de ideas se puede asimilar entonces que si bien es cierto que existe una norma de carácter supremo que es la Constitución Política de la República de Guatemala, también existen leyes de carácter ordinario que vienen a ampliar las garantías Constitucionales en materia laboral, que son cuerpos normativos de grafía ordinaria como lo son:

- Código de Trabajo
- Ley de Servicio Civil

- Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial
- Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo
- Ley de Servicio Civil Municipal

Así mismo otro grupo de leyes que otorgan beneficios al trabajador, para que de esa forma sea ensalzada su ardua labor y sea reconocido desde el punto de vista humano y económicamente tenga lo suficiente para poder subsistir y son:

- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público
- Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado

Se puede concluir entonces que el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca toma un papel muy importante, rige y evita toda clase de abusos que el patrono en algún momento de la relación laboral quiera realizar contra el trabajador, pero de igual forma protege al patrono de abusos de confianza del trabajador dentro de la relación laboral, ya que si bien es cierto que el derecho del trabajo en Guatemala, según la ideología de las normas jurídicas posee carácter tutelar, eso no significa que todo el tiempo se va a resolver a favor del trabajador, ya que también el trabajador posee obligaciones que de no cumplirlas facultan al patrono para dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad, teniendo regulada de forma equitativa la balanza jurídico-laboral.

Por lo tanto el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca se divide en tres cuerpos ilustrativos, siendo los siguientes:

- A) “El derecho individual del trabajo, que nos plantea: a) la parte general, que viene a constituir la porción estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse e interpretarse el derecho del trabajo; y b) la parte especial que contiene los derechos, obligaciones, y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.
- B) El derecho colectivo del trabajo, constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga, y el paro), los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del Trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral y la previsión social, y la participación política de los trabajadores.
- C) El derecho procesal del trabajo, constituido por las normas procesales relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo, y de las instituciones que pueden recobrar vida con base en las relaciones laborales”⁸.

⁸ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**. Pág. 7.

Tomando en cuenta que este último a su vez se subdivide en derecho adjetivo y/o procesal individual y derecho adjetivo y/o procesal colectivo de trabajo.

1.6. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

Para abordar el tema de la ubicación del derecho de trabajo, se debe tomar en cuenta que todas las ramas existentes del derecho a pesar de su autonomía pertenecen a un tronco en común, y se rigen por principios fundamentales y supremos del derecho general, que vienen a ser la base y el espíritu de las normas jurídicas, “Los diversos elementos, de que se compone el derecho del trabajo, y los distintos medios, de los cuales se sirve, forman una unidad y son inseparables. Las reglas y normas jurídicas respectivas, sea que provengan del Estado en su triple función legislativa, administrativa y judicial o que se originen en convenciones colectivas de trabajo, concertadas entre los propios grupos sociales –y a las cuales la ley atribuye fuerza obligatoria–, ora se refieren a relaciones de coordinación entre trabajadores y empleadores, individual o colectivamente, ora a relaciones de subordinación mediante las cuales el Estado (poder público) hace prevalecer su supremacía frente a ambos grupos. Quiere ello decir que al derecho del trabajo lo integran normas de derecho privado y normas de derecho público, en el sentido en que tradicionalmente se entienden estos conceptos. Por lo general es posible diferenciar con claridad entre las instituciones del derecho del trabajo que tienen uno u otro carácter, pero también las hay que simultáneamente producen efectos de derecho privado y de derecho público.”⁹ El derecho del trabajo no es la excepción al estar enfocado con los principios generales del derecho, pero de igual forma posee

⁹ Krotoschin, Ernesto, **Ob. Cit.** Pág. 15.

principios filosóficos propios y exclusivos de su haber, que logran que se pueda regular de forma amplia todos los conflictos entre patronos y trabajadores con ocasión de una relación de trabajo o un contrato de trabajo ya sea este individual o colectivo, con la limitante de acudir supletoriamente a las disposiciones civiles, en virtud que del derecho civil es de donde provienen las bases de todas las materias del derecho.

Así mismo el derecho del trabajo por su naturaleza y pese a lo discutido por muchos juristas y autores viene a ser una rama del derecho público y no así un derecho social, debido a que es el Estado el cual puede intervenir y obligar coercitivamente a que se cumplan a cabalidad las garantías mínimas establecidas para las partes, por medio de resoluciones judiciales y en algunos casos administrativas.

1.7. Terminología

El derecho del trabajo se podría describir de forma general como una rama relativamente joven del derecho, debido a que históricamente han existido violaciones a los derechos humanos del trabajador, jornadas de dieciocho horas diarias, sin garantías mínimas, y mucho menos con un salario digno, las cuales no eran ilegales, toda vez que no existían cuerpos normativos que las regularán. “En virtud de la naturaleza de esta disciplina y de su enorme fuerza expansiva, ha surgido el problema de su denominación, esto es, existe la necesidad de resolver cuál es el término más apropiado para designarla. A este respecto, existe todo tipo de posiciones, desde aquella que afirma que esta controversia carece de sentido; . . . por el mero afán de discutir los tratadistas no se han puesto de acuerdo acerca de la denominación de esta disciplina. . . hasta la que ve en su

adecuada denominación de una enorme utilidad; . . . ponderamos en tanto, que el interés que esa cuestión despierta, ultrapasa los límites de las polémicas inútiles y bizantinas, porque se reviste de un interés práctico que no puede pasar desapercibido.”¹⁰ Por lo tanto la terminología de lo que algunos llaman derecho obrero, derecho gremial, derecho laboral, derecho servil, viene a ser hoy por hoy en conclusión conocido como derecho del trabajo, regulando toda clase de actividades relacionadas con prestación de fuerza de trabajo, ya sea esta burda o científica, con o sin contrato de trabajo.

1.8. Importancia del estudio del derecho del trabajo

En la actualidad el tener conocimiento de que es el derecho del trabajo y como se aplica este en la vida cotidiana es muy importante, debido a que tanto trabajadores como patronos deben limitarse a realizar y exigir única y justamente lo que la ley les permite, debido a que ambas partes tienen derechos como obligaciones.

En el actuar diario se ve como en la mayoría de los casos es el patrono quien abusa de los derechos que la ley le confiere tratando a toda costa de buscar su beneficio económico y explotar el recurso humano lo más que se pueda, irrespetando muchas veces inclusive las garantías mínimas del trabajador las cuales como establece la ley son de carácter irrenunciable, siendo preferentes al trabajador debido a la desigualdad económica que a todas luces existe.

Entonces a través del análisis y estudio del derecho del trabajo en general se puede

¹⁰ Dávalos, José, **Ob. Cit.** Pág. 11.

conocer desde su concepción histórica, sus instituciones, principios, elementos y normas jurídicas, su contenido como lo es el derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo y su ámbito procesal en las cuales se encuentra plasmado los medios de demanda y de defensa dentro de los márgenes que la legislación laboral vigente y tratados internacionales ratificados permita, los cuales no solo deben de ser de conocimiento de abogados, juristas, doctos, jueces y magistrados sino deben de ser de conocimiento de la población en general de forma individual y de asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones.

1.9. Ramas del derecho de trabajo

“Según la sistemática jurídica, el Derecho de Trabajo, para los efectos directamente de conocimiento del derecho del trabajo se dividen en:

- Derecho sustantivo y
- Derecho procesal

1.9.1. El derecho sustantivo

Se refiere a la regulación de las instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que lo informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama.”¹¹

¹¹ López, Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, Pág. 83.

El derecho sustantivo del trabajo es la palabra muerta de una norma jurídico-laboral que establece los límites de los derechos y obligaciones de patrono y trabajador en virtud de una relación o contrato de trabajo.

1.9.2. El derecho procesal

Se debe de entender por derecho procesal laboral, el conjunto de etapas y procedimientos establecidos en la legislación adjetiva laboral vigente que se dan dentro de una demanda de trabajo sea esta individual o colectiva las cuales se agotan hasta llegar a una sentencia. Así mismo y: "...considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Rafael de Pina al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso, en tanto que como rama de la Enciclopedia Jurídica es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos."¹²

1.9.2.1. Las fuentes del derecho procesal del trabajo

1.9.2.2. Definición

Etimológicamente la palabra fuente según el diccionario de la real academia de la lengua española proviene del latín fons, que entre sus distintas definiciones es: "Principio,

¹² De Buen L. Néstor, **Derecho Procesal del Trabajo**, Pág. 37.

fundamento u origen de algo”¹³. En el ámbito jurídico “Cabanellas define la fuente del derecho como: Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial del Derecho Positivo o vigente en determinado país o época. Fuentes son entonces, todas aquellas que o bien dan origen a normas o determinan las pautas a que tales normas deben ajustarse.”¹⁴

1.9.2.3. Fuentes del derecho

Las fuentes del derecho precisamente vienen a establecer y aclarar de donde proviene y nace el derecho mismo, para algunos tratadistas el derecho nace desde la misma conciencia del hombre y poco a poco a podido exteriorizarlo y hacer justicia.

Específicamente para abordar el tema de las fuentes del derecho del trabajo se puede decir que: “Son las que le dan nacimiento, se nutren y desarrollan alrededor del tratamiento jurídico del hecho económico-social trabajo.

El estudio de las fuentes en el derecho del trabajo, por la particularidad con que se presentan en las causas económico-sociales que repercuten en el origen y desarrollo de esa disciplina, muestra con claridad la autonomía y fisonomía propias de esa rama, y en donde puede precisarse mejor la doble concepción de la fuente del derecho: Impulso de advenimiento, que da lugar a su origen, y modos de manifestación, que concreta el proceso de este nacimiento.

¹³ <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=XUimKRdp8DXX2KKnBLIW> 22ª ed. (Consulta: 02-08-2014). **Diccionario de la real academia de la lengua española.**

¹⁴ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 23.

La primera de ellas constituye la causa, y la segunda es la concreción en las diferentes formas de aparecer los conceptos normativos, Este proceso crea la fuente jurídica, que comprende al derecho y a la norma positiva denominada ley.”¹⁵

Es necesario mencionar la clasificación que se les da a las fuentes del derecho en general, toda vez que de ellas es de donde proviene el derecho mismo en su esencia, situación que no es mera coincidencia. “La importancia que se conceda a las distintas clasificaciones, dependerá principalmente de la aceptación filosófica jurídica que sus autores logren, o de la realidad socio jurídica que revele la clasificación formulada; por ejemplo el Licenciado Santiago López Aguilar, quien profundizó no sólo en el conocimiento de la problemática social, sino en el planteamiento de soluciones a los problemas sociales del país; refiere: que tradicionalmente se acepta la existencia de tres fuentes: reales; históricas; y formales. Seguidamente esboza una clasificación que divide a las fuentes del derecho, así:

- A) Las fuentes primarias o reales, que involucran aspectos de la vida de los pueblos, como: el aspecto económico, el aspecto político, el aspecto social y el aspecto cultural;

- B) Las fuentes secundarias, dentro de las cuales ubica a las fuentes históricas. Al derecho comparado y las fuentes formales o sea a los procesos de creación de la ley; y

¹⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 112.

C) Las fuentes formales del orden jurídico: La legislación, la jurisprudencia, la costumbre y la doctrina.”¹⁶

1.10 Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

En relación a la historia del derecho laboral guatemalteco, hay mucho que exponer debido a que en Guatemala, han existido relaciones de trabajo desde tiempos inmemorables, pero se debe de tener claro que no es lo mismo hablar del trabajo, que tratar el tema del derecho del trabajo, ya que en realidad la legislación laboral guatemalteca nace en un ambiente de excesivos cambios debido a que en el año de 1860, en el gobierno de José Rafael Carrera, el cultivo de la grana que se realizaba de una manera domestica por la población guatemalteca inicio en decadencia, por lo que Guatemala inicia nuevas miras para su desarrollo social, político y económico, centrándose principalmente en el cultivo de café, el cual debe de realizarse necesariamente en latifundios y bajo procesos que en ese entonces eran en su totalidad manuales los cuales hacían necesario los servicios de mozos y jornaleros los cuales iniciaron a ser explotados, por lo que en el periodo del presidente Justo Rufino Barrios se decreta en el año de 1877 el reglamento de jornaleros, el cual viene a definir una clasificación de jornaleros.

“Las relaciones entre patronos y campesinos se rigieron por el reglamento de Jornaleros, instrumento jurídico que dotó a los primeros de abundante y barata mano de obra, pero que, a la vez, creó la dolorosa institución de los mozos colonos, misma que subsistió

¹⁶ Echeverría Morataya, Rolando, **Ob. Cit.** Págs. 53-54.

hasta la administración del presidente Ubico, en que mediante el decreto No. 1995 se liberó a los indígenas de esta carga.

Los mozos colonos eran campesinos que vivían en una determinada finca, en la cual se les daba anticipos de su jornal, a menudo obligatorios, creándoles una deuda que difícilmente podían pagar en su vida, lo bajo de los jornales no les permitía cancelarlas; esta práctica venía a ser casi una esclavitud, si los trabajadores querían ir a prestar su servicio a otra finca, era menester que el nuevo patrono pagara su deuda al anterior, con lo que éstos cambiaban de lugar de trabajo, pero no de situación, la deuda continuaba activa en su nuevo destino.”¹⁷.

Es lamentable analizar que en lugar de traer mejoras, en cuanto a salarios, y nivel de vida este reglamento de jornaleros viene a crear un atraso al crear instituciones de derecho del trabajo que vienen a retrotraer a una esclavitud disfrazada de legalidad.

A pesar de todo lo expuesto se puede constatar de una manera consternada que no existía un cuerpo normativo que regulará las relaciones obrero-patronales, ya que al principio el Código Civil de 1877 es el que con una ideología casi que en su totalidad española inicia a regular derechos laborales y ven el contrato de trabajo desde una perspectiva muy similar a la del arrendamiento de servicios, situación alejada completamente de la realidad, objeto y espíritu de los institutos jurídico-laborales, los cuales no existían en ese momento evolutivo del derecho.

¹⁷ Flores, Mercedes y Arriaga Ureta, Wotzbeli, **Historia de Guatemala**, Pág. 257.

En relación a los elementos básicos de la legislación laboral guatemalteca es menester hacer remembranza que éste da sus primeros inicios con la Revolución que le da golpe de estado al General Jorge Ubico en Octubre de 1944, y a su vez la Constitución de la República de Guatemala del año 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 330, los que vienen a fijar los principios básicos y fundamentales.

Ya en la época directamente revolucionaria en Guatemala que oscila en los años 1944 al 1954, en la cual las condiciones sociales, económicas, políticas, permiten la libre formación y organización de sindicatos, los cuales son los que hoy en día la doctrina denomina como sindicatos rojos, debido al puño cerrado al régimen, buscando única y exclusivamente el bienestar de los trabajadores y obreros, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, obligan a la creación de la Ley de Reforma Agraria Decreto 900, la Ley de Inquilinato y por fin un Código de Trabajo, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supra-estructural. Dándose por primera vez en forma histórica que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, con personalidad jurídica propia y reconocidas por el Estado de Guatemala, reunidas en diferentes gremios, y de conformidad con su actividad económica común.

“Surge entonces, el 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la revolución, el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de

mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el día internacional del trabajo.”¹⁸

El Código de Trabajo era en ocasiones pobre en tecnicismos y dejaba algunas lagunas legales, pero abría la puerta a un futuro de mejoras y esperanzas para una sociedad guatemalteca reprimida por el capitalista toda vez que incluía garantías mínimas a favor del trabajador, lo que hizo a la oligarquía y a la clase económicamente pudientes plantear su negativa ante esto, lo cual no pudieron lograr. Posteriormente a este logro, y a las “...reuniones colectivas saldría la demanda ciudadana para la creación del Seguro Social de 1949. Con la nueva política se reorganiza, entre otras instituciones, el Banco Central, llamándolo Banco de Guatemala.”¹⁹

En conclusión el Código de Trabajo y el derrocamiento de Jorge Ubico, permite que existan nuevas expectativas para la clase trabajadora, ya que los presidentes Juan José Arévalo y Jacobo Arbenz Guzmán, tenían propuestas sólidas y prometedoras, las cuales fueron reprimidas posteriormente por el régimen Estadounidense.

El Código de Trabajo ha tenido reformas las cuales son:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.

¹⁸ López Sánchez, Luis Alberto, **Ob. Cit.** Pág. 100-101.

¹⁹ Flores, Mercedes y Arriaga Ureta, Wotzbeli. **Ob. Cit.** Pág. 328.

- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.
- Decreto 1441 del Congreso de la República, 1 de julio de 2000.

CAPÍTULO II

2. Normativa del trabajo y los elementos previos al juicio ordinario laboral

La normativa del trabajo, viene a establecer jurídicamente los parámetros, y elementos básicos para que una relación o contrato de trabajo, posea las garantías mínimas que la legislación ha otorgado como derechos del trabajador y también del patrono, pero esto va más allá de la simple regulación legal de derechos y obligaciones, ya que también indica los procesos para poder hacer vida estos derechos y obligaciones, de forma individual y colectiva, específicamente la normativa del trabajo, también se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala, a través de la sección octava, en la que primeramente se reconoce al trabajo como un derecho y por otra parte como una obligación social, esto quiere decir que para que un país funcione y crezca en su economía, necesita que la población encuentre una forma de sustento a través del trabajo.

Con base a lo anterior y desde un punto de vista personal sería, necesario el contar con un cuerpo normativo procesal en materia laboral, ya que el Código de Trabajo si bien es cierto que cuenta con los instrumentos básicos para poder llevar a cabo el juicio ordinario laboral, incidentes, conflictos colectivos de carácter económico social, etc., aún deja ciertas lagunas jurídicas las cuales se deben de resolver acudiendo al derecho procesal civil de manera supletoria, adicionando que el Código de Trabajo en su estructura regula dentro de un mismo título derechos individuales del trabajador y derechos colectivos en capítulos consecutivos, debiendo finiquitar lo relacionado a

derechos individuales y luego iniciar los capítulos de derecho colectivo, lo cual de forma didáctica permitiría facilidad en su estudio y en su aplicación en la práctica de los órganos jurisdiccionales, ministerio de trabajo, instituciones privadas.

Así mismo para poder establecer los elementos previos de un juicio ordinario laboral, se debe iniciar por tener conocimiento que básicamente debe de existir una relación o contrato de trabajo el cual debe de llenar todas las garantías mínimas establecidas en la ley, y de no ser reconocidas se pueden exigir por medio de un juicio ordinario laboral, haciendo la salvedad que el juicio ordinario laboral, no es únicamente para requerir prestaciones laborales o indemnización, ya que es necesario tomar en cuenta por ejemplo el caso de la mujer trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia, que fuere despedida sin que el patrono tenga la autorización expresa de un juzgado de trabajo y previsión social, debe dicha trabajadora requerir su reinstalación y pago de salarios dejados de devengar, la cual se deberá de tramitar en la vía ordinaria, y también algunos casos de previsión social como la negativa de pago por beneficios de parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La lista de causales que pueden motivar un juicio ordinario laboral son muchas y pueden surgir inclusive algunas que aun no estando expresamente reguladas, se deberán tramitar en dicha vía.

2.1. El contrato individual de trabajo

En cuanto a lo relacionado con el contrato individual de trabajo es trascendente el conocer la definición general de la palabra contrato, teniendo desde el punto de vista civil que el contrato es un acuerdo de voluntades, el cual crea, modifica o extingue una

obligación, y para que el mismo sea válido debe de existir capacidad legal de los sujetos que declaren su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicios y un objeto el cual debe de ser lícito, basado en los principios de autonomía de la voluntad, y pacta sunt servanda, los cuales son los elementos básicos de todo contrato, ya que si uno de ellos llegará a faltar el mismo no se podría perfeccionar, ni surtir los efectos legales que correspondan.

De igual forma es necesario el dilucidar que el contrato de trabajo, tiene un objeto parcialmente distinto que el contrato civil en virtud que el contrato de trabajo regula relaciones entre patronos y trabajadores, única y exclusivamente con ocasión de una relación de trabajo, ya que si un patrono por ejemplo vende un vehículo en pagos amortizados a su trabajador y este incumple, la demanda deberá ser civil, porque a pesar de que es un conflicto entre un patrono y su trabajador, el mismo no es por relación de trabajo, si no una obligación meramente civil, lo cual debe de ser muy bien comprendido y quedar claro. A esto es necesario agregar según el autor César Landelino Franco que: “El contrato de trabajo guarda mucha semejanza con los contratos de adhesión, en vista de que no puede celebrarse sí no es sujeto a condiciones mínimas establecidas por el Estado en defensa de una clase de personas que como los trabajadores, se encuentran en inferioridad de condiciones, ante una contraparte sumamente poderosa.”²⁰

Se puede concluir entonces que una de las definiciones más completas de contrato de trabajo es: “el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante

²⁰ Franco López, César Landelino, **Ob. Cit.** Pág. 121.

remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.”²¹

2.2. Características del contrato individual de trabajo

Aunado a todo lo anteriormente expuesto es menester el establecer que el contrato de trabajo contiene características especiales que lo hacen distinto al contrato civil las cuales son:

“**Sinalagmático.** Por principio, el contrato de trabajo es sinalagmático porque las partes que en él intervienen (patrón y trabajador) guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones.

Tracto sucesivo. El contrato de trabajo se caracteriza también por ser de tracto sucesivo, esto es, que su realización no es en un solo acto, sino que, por el contrario, se desarrolla día a día, por jornadas. No es como la compraventa, en la que se entrega la cosa, se paga el precio y queda realizado el contrato. Aquí, por el contrario, es común que el contrato se realice por tiempo largo.

Oneroso. El contrato de trabajo es oneroso porque existe en él una finalidad de lucro perseguida por las partes. El trabajador realiza la labor con el fin de obtener un salario, mientras que el patrón lo pide con la idea de obtener un beneficio o ganancia. Por ello, no sería contrato de trabajo aquel en que se labore gratuitamente o con otro tipo de

²¹ **Ibíd.** Pág. 135.

interés que no sea el oneroso.

Intuitu personae. El contrato de trabajo es intuitu personae, es decir, lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello, y no se permite que ésta le encargue la realización del trabajo a otra. Como consecuencia de esta característica, la muerte del trabajador es una causal de terminación del contrato, porque fallecido quien lo realizaba no hay forma de exigirle el cumplimiento y continuidad a ningún otro familiar del trabajador.

Contrato nominado. Es decir, lleva nombre especial dado por la ley. El contrato de trabajo es nominado porque se conoce y distingue por su propio nombre: contrato de trabajo, tanto en los cuerpos jurídicos como en la doctrina.

Consensual. El contrato de trabajo es consensual porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes. Este consentimiento, como veremos más adelante, bien puede manifestarse expresa o tácitamente, pues sólo basta que de esta manifestación se desprenda la voluntad de las partes de ligarse una a otra para la realización de un trabajo. Debido a su importancia, esta naturaleza consensual del contrato de trabajo hace que aceptarlo se considere una expresión libre de la voluntad, en el sentido de querer establecer un negocio jurídico. Por lo anterior, se debe considerar que el consentimiento constituye la base de las relaciones individuales de trabajo. La expresión de este consentimiento será libre, y podrá constar por escrito o expresarse en forma oral...

Vicios del consentimiento. Al ser el contrato de trabajo un contrato consensual, es decir, que se perfecciona con el simple consentimiento, este último adquiere una importancia determinante de existencia o nulidad del contrato, pero hay que tener presente que el consentimiento se vicia por erro, dolo o coacción...”²²

2.3. Obligaciones que se derivan de la suscripción de un contrato individual de trabajo

Todo contrato de trabajo debe de contener inmerso las garantías legales y sociales mínimas y el reconocimiento de los derechos y garantías laborales, y no importando que dicho contrato de forma expresa no establezca las referidas garantías, o establezca situaciones que se encuentren por debajo a las reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala, o legislación ordinaria en materia laboral, estos derechos son irrenunciables y el contrato de trabajo obliga al pago de prestaciones, indemnización, ventajas económicas dependiendo de las circunstancias del contrato de trabajo.

“Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan

²² Bermúdez Cisneros, Miguel, **Ob. Cit.** Págs. 103-105.

condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.”²³

2.4. Clasificación del contrato de trabajo

Desde la clasificación que jurídicamente el legislador le ha dado, y también la estructura doctrinaria la cual viene a ser un tanto amplia, resultando en muchos casos que algunas de las definiciones doctrinarias de clases de contratos de trabajo se encuentran dentro de la clasificación legal únicamente que de una forma más general. De esta manera se puede decir que la clasificación doctrinaria contempla lo siguiente:

“a) Por la naturaleza de la energía prestada:

- Manual
- Intelectual

²³ Cux Morales, José Feliciano, **Necesidad de crear el contrato laboral individual de interinato, en el código de trabajo guatemalteco**, Tesis, USAC, 2009, Págs. 16,17.

- Mixto
- Simple
- Cualificado

b) Por la índole de la labor u objeto de la prestación

- Agrícola
- Comercial o mercantil
- Industrial
- Doméstico
- Marítimo
- De transporte
- Especiales

c) Por el carácter de la retribución

Por tiempo:

- A jornal
- A sueldo

A destajo:

- A comisión
- Por pieza

Mixto:

- A sueldo y en especie
- A sueldo y a comisión

- En especie y a comisión
- A sueldo con participación en las utilidades, etcétera.

d) Por el lugar de la prestación:

- A domicilio
- Familiar
- En el lugar de la empresa
- Doméstico
- Transeúntes (viajantes o corredores de comercio)

e) Por el territorio:

- En el país del trabajador
- En el extranjero
- En comisión nacional en el extranjero

f) Por la duración del contrato:

- De tiempo indeterminado
- De tiempo determinado
- La exigida por una tarea concreta

g) Por la persona que realiza el trabajo o trabajo que se presta:

- Aprendizaje
- Funcionarios públicos

- Profesiones liberales
- Dependientes de comercio
- Empleo privado
- Empleo de confianza
- Trabajadores del Estado
- Provincia o Municipio, etcétera

h) Por la estabilidad de la prestación:

- Fijo
- Eventual
- Con plazo
- A prueba

i) Por aplicación del esfuerzo del trabajador:

- Continuo o ininterrumpido
- Intermitente

j) Por el horario de trabajo:

- Diurno
- Nocturno
- Mixto

k) Por la condición del trabajador:

Sexo:

- Masculino
- Femenino

Edad:

- Adulto
- Menor

Nacionalidad:

- Nacional
- Extranjero

l) Por su forma:

- Escrito
- Verbal

m) Por el sujeto de la relación jurídica:

- Individual
- Por equipo
- Colectivo
- Sindical

n) Por el consentimiento:

- Tácito

- Expreso

o) Por la índole del trabajo en relación con la salud:

- Salubre
- Insalubre

p) Por su naturaleza jurídica:

- Laboral
- Civil
- Comercial o mercantil”²⁴

Con base a lo anterior se puede denotar que algunos autores solo mencionan algunas de las muchas clasificaciones doctrinarias que se dan del contrato de trabajo en general, pero la legislación laboral guatemalteca, únicamente reconoce de forma expresa, la siguiente:

a) Por tiempo indefinido: Directamente no indica la fecha para su terminación, se sabe de forma fehaciente cuando empieza pero no se puede establecer un tiempo o fecha en que ya no ha de estar vigente para las partes, sin su responsabilidad. El Código de Trabajo establece que todo contrato de trabajo debe de presumirse celebrado por tiempo indefinido, protegiendo primordialmente la continuidad y estabilidad de la parte trabajadora dentro de sus actividades, aclarando que como se indica el contrato de trabajo por tiempo indefinido es la regla y todas las demás son excepciones a esta

²⁴ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, Págs. 295,296.

regla, tomando en cuenta que para que el contrato individual de trabajo se perfeccione y este exista basta única y exclusivamente que se inicie la relación laboral; pero, en cuanto a la responsabilidad del trabajador o del patrono existe un período de prueba, así se establece que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el mencionado término de prueba cualquiera de las partes ya sea patrono o trabajador pueden ponerle fin al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en ninguna responsabilidad.

- b) A plazo fijo: Cuando se especifica exactamente una fecha para su terminación o cuando se ha previsto algún suceso, hecho o circunstancia, como la conclusión de obra, la cual ineludiblemente ha de poner fin a la relación de trabajo. En esta clase de contrato, establece la ley que se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra;
- c) Para obra determinada: Se da esta forma de contrato individual de trabajo cuando se ajusta en forma alzada el precio de los servicios prestados por el trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas finalizan, aquí se debe tomar en cuenta el resultado del trabajo, es decir que se valora de conformidad con el resultado de la obra realizada por el trabajador.

2.5. Formas del contrato individual del trabajo verbal

- a) Labores agrícolas o ganaderas: Podrá ser verbal el contrato cuando se refiera a las actividades que se desarrollan en un marco agrícola o bien, en la ganadería, debido a que son labores que requieren de poco manejo de documentos, en el sentido que le sea más fácil al trabajador acceder a un empleo.

- b) Servicio doméstico: Se refiere a las actividades realizadas en el hogar, de igual forma se ha tratado que las trabajadoras del hogar no tengan ningún problema al querer prestar sus servicios, así la ley prevé que aunque no exista un documento en el cual se establezcan los derechos y obligaciones de trabajador y patrono, respecto al trabajo doméstico, estos derechos pueden hacerse valer ante las autoridades o tribunales de justicia, ya que el trabajador se ampara en esta modalidad de contrato, teniéndose como pactados los derechos mínimos que establece la legislación del trabajo en el país.

- c) Trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

- d) La prestación de un trabajo para obra determinada: siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, no debe ser mayor de 60 días.

El Código de Trabajo en el Artículo 28 que en los demás asuntos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, estableciendo que deben ser tres ejemplares, de

los cuales uno le corresponde al trabajador, otro ejemplar al patrono y el tercero que es para la Dirección General de trabajo, ejemplar que el patrono debe enviar directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a la celebración del contrato. Lo anterior también será necesario en el caso de que se trate de una modificación o novación del contrato individual de trabajo, es decir que, se debe dejar constancia de lo pactado entre las partes, y de igual forma, dejar constancia ante las autoridades de trabajo.

2.6. El contrato individual de trabajo escrito

El Código de Trabajo para evitar que se cometan arbitrariedades en la redacción del contrato de trabajo en su Artículo 29 establece todos los presupuestos legales que de forma obligatoria debe de tener de forma imperativa, los cuales son:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes además de;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar a favor del patrono, o bien, determinar la naturaleza de la obra a ejecutar, para lo cual se debe procurar especificar, en lo posible, las características y las condiciones del trabajo que se va a realizar;

- d) El lugar o los lugares donde el trabajador debe prestar sus servicios o debe ejecutar una obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato de trabajo, o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra determinada, el trabajador debe tener claro este aspecto;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; se debe tener en cuenta este aspecto ya que a partir del mismo se va a establecer que las demás horas que se trabajen, deberán pagarse como hora extra, con lo cual el trabajador puede exigir el pago justo por su trabajo;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo. El salario se puede definir como: “La

IMPORTANCIA de la magnitud del salario puede variar de una sociedad a otra, pues en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes satisfactores a sus ciudadanos (como: educación, asistencia social, adecuadas pensiones de retiro, medicina barata, suficientes artículos de primera necesidad a precios accesibles, etc), no se justifica que pudieran pretenderse salarios elevados; pero en una sociedad en que todos los bienes se privatizan y por ende todas las necesidades están sujetas a especulación, la pretensión de un buen salario tiene justificadas razones”²⁵. El salario hasta cierto punto debe de ser considerado un elemento importantísimo, ya que es por medio de este que el trabajador, podrá sobrevivir y tener una vida digna para sí y para su familia, cubriendo sus gastos de alimentación, vestido, educación y vivienda, pero resulta que en la práctica laboral diaria se observa que existen sistemas para computar el salario, las cuales la legislación también las indica de forma expresa, a pesar de que en algunos casos son omitidas por los patrones. “En el sistema para el cómputo del salario por unidad de tiempo el salario se calcula teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo; hora, día, semana, quincenas o mes. Al salario que el trabajador obtiene conforme a este sistema, que es el utilizado en la gran mayoría de los casos, por la sencillez de su cálculo y por ser el único aplicable en muchos tipos de trabajo, se le conoce como <salario por tiempo>.

En el sistema para el cómputo del salario por unidad de obra, el salario se calcula en razón de las unidades realizadas. La naturaleza de las unidades que se toman como base son de una gran diversidad: metros de soldadura, piezas, medidas, taladros,

²⁵ Echeverría Morataya, Rolando, **Ob. Cit.** Pág. 143.

kilómetros recorridos, metros cúbicos de tierra removida, estiba y desestiba de materiales, toneladas de mineral, etc.”²⁶

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, también son parte importante en un contrato individual de trabajo;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y por último;
- k) Las firmas de los contratantes, si alguno de ellos no pudiese o no supiere firmar, corresponde colocar la impresión dactilar del que corresponda, se debe también anotar el código único de identificación del documento personal de identificación, extendido por el registro nacional de las personas, ya que el Código de Trabajo se encuentra desactualizado al hacer mención de la cedula de vecindad.

El ente encargado por designación legal, de imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, con la finalidad de distribuir y facilitar el cumplimiento de la elaboración de los contratos de trabajo, por escrito, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Toda vez que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y como consecuencia, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos, se debe imputar siempre al patrono ya que éste es al que obliga la ley, siendo la parte de la relación laboral que cuenta con los medios suficientes para ello.

²⁶ Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del trabajo**, Pág. 153.

2.7. Elementos a tomar en cuenta en un contrato individual de trabajo

Previo a poder elaborar un contrato de trabajo se debe de tomar en cuenta por lo menos las garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, y demás legislación ordinaria laboral vigente regulan, para que de esa manera se cumpla efectivamente con la protección al trabajador, y en virtud que nadie puede alegar ignorancia de la ley para poder excusarse por su incumplimiento, es necesario dentro de la presente investigación indicar cuales son todos los elementos indispensables para poder celebran un contrato individual de trabajo, y encontrando a su vez las características que lo diferencian de la contratación civil y mercantil, dichos elementos a tomar en cuenta por ser imprescindibles son los siguientes:

“Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede existir:

- a) Consentimiento
- b) Objeto material del contrato
- c) La causa del contrato

Por su parte, son elementos naturales:

- a) La prestación de un servicio
- b) El pago de un salario
- c) La subordinación

Y finalmente, se consideran elementos accidentales:

a) El término

b) La condición²⁷

- Capacidad: En primer término, al momento de realizar cualquier clase de trabajo, se debe tomar en cuenta la capacidad de goce, es decir, ser sujeto de derechos y obligaciones, así también se necesita de la capacidad de ejercicio, consistente en la facultad de cumplir por sí mismo, las tareas encomendadas por el patrono, así como el hecho de exigir los beneficios que ha establecido la ley para el trabajador. En cuanto a la capacidad, se puede citar los Artículos 8 del Código Civil, 147 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 31 del Código de Trabajo, ya que este último establece y reconoce la capacidad que tienen los menores para contratar su trabajo, contratos que deben ser aprobados por la Inspección General de Trabajo, por tratarse de trabajadores menores de edad, tomando como base el principio del derecho laboral, consistente en que éste es realista, ya que como es de todos sabido que, en el país labora la mayoría de los menores cuyos padres o encargados no cuentan con el sustento necesario para la familia, razón por la cual muchos menores tienen que trabajar para ayudar a la economía del hogar.
- Consentimiento: Este se realiza cuando las partes convienen en suscribir un contrato de trabajo, o bien, cuando ambos contratantes se encuentran de acuerdo con el inicio

²⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Ob. Cit.** Pág. 106.

de la relación laboral, así lo determina el Artículo 19 del Código de Trabajo al considerar que a través del consentimiento se da inicio al contrato de trabajo, caso contrario no podría hablarse de un verdadero contrato de trabajo.

- Objeto lícito: La actividad que debe realizar el trabajador, a favor del patrono, debe encontrarse dentro del giro normal de la empresa, es decir, éste no se debe encontrar dentro de las prohibiciones establecidas por la ley.
- Prestación personal del servicio: Al encontrarse frente a la figura del contrato individual de trabajo, se está haciendo referencia a que, el trabajador es una persona individual, caso contrario, se estaría frente a una figura distinta, mientras que por otro lado, el Código de Trabajo en su Artículo 18, el patrono si puede ser una persona individual o jurídica. El trabajador no puede de ninguna forma delegar su responsabilidad frente al empleador.
- Subordinación: Cuando un trabajador inicia una relación laboral, debe someterse a las reglas y estipulaciones que determine el patrono, para el correcto desempeño de las actividades del trabajo, siempre y cuando estas reglas se encuentren dentro del marco de la ley, es decir, los derechos sociales mínimos, por lo tanto, a través del contrato de trabajo, el trabajador se obliga a respetar al patrono, al lugar de trabajo y a sus compañeros, debiendo de igual forma, someterse al reglamento interior de trabajo de que se trate, dentro del cual se encuentran, entre otras, las disposiciones de higiene, horarios de ingreso y egreso de las labores, que al final de cuentas son para su beneficio.

- Estabilidad: El contrato de trabajo es continuo, por lo que las partes, a partir de la suscripción del mismo, dan por sentada su estabilidad, mientras dure la prestación del servicio.

2.8. Sujetos del contrato de trabajo

Se debe de recordar que al igual que en el derecho civil todo contrato debe de contar con sujetos que acordarán derechos y obligaciones de forma recíproca, y es precisamente este acuerdo de voluntades el que se da en el contrato de trabajo, para lo cual es indispensable por lo menos un patrono y un trabajador, pero pueden a su vez surgir sujetos que hasta cierto punto se les podría denominar secundarios tales como los intermediarios y representantes del patrono, el Código de Trabajo en los Artículos del 2 al 5 define propiamente y de forma detallada a los referidos sujetos del contrato del trabajo de la siguiente forma:

- Patrono: Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- Trabajador: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- Representantes del patrono: Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores,

administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

- Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

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

Así mismo doctrinariamente se encuentra una gran gama de definiciones con relación a los sujetos del contrato de trabajo las cuales en ocasiones varían en el orden de sus conceptos, pero enmarcan contextualmente el mismo objeto y fin que la ley establece, o inclusive dichas definiciones doctrinarias en ocasiones amplían definiciones meramente legalistas dependiendo de la legislación del país del que se trate, entre las cuales se encuentran:

“**Patrón.** El término patrón, usado para designar al otro sujeto en el contrato de trabajo ha sido definido en la ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. De esa definición desprenderemos los elementos característicos de este sujeto:

- a) Puede ser persona física o moral.
- b) Contrata servicio de otros.
- c) Da a cambio de un salario.”²⁸

“EL TRABAJADOR

El vocablo trabajador, según definición de la Academia, se aplica al <<que trabaja>>, esto es, quien ejecuta un trabajo de cualquier naturaleza material o intelectual, permanente o transitorio, por cuenta ajena o sin relación de dependencia. Solo a las personas físicas es dable considerarlas como trabajadoras, ya que las jurídicas no pueden realizar por si mismas una prestación de servicios. Estas, para poder ejecutar una obra, necesitan de la actividad de personas naturales o físicas.”²⁹

“Representantes del Patrón... son representantes del patrón aquellos sujetos que administran –planean y organizan- y dirigen –mandan y controlan- las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales... <<lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.>> Es decir, los representantes por tener las facultades de administrar y dirigir tienen la representación del patrón y lo obligan, no por ser –como

²⁸ **Ibíd.** Pág. 117.

²⁹ Guerrero Figueroa, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 229.

dice EUQUERIO GUERRERO- sus mandatarios, sino porque son sus representantes por disposición de la ley.”³⁰

“El intermediario contratista es aquella persona, sea natural o jurídica, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un empresario o patrono. El uno reviste el carácter de patrono, con los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo, en relación al trabajador que le presta sus servicios...”³¹

2.9. Terminación del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo por su naturaleza, en algún momento deben de fenecer, ya sea por voluntad mutua y reciproca de las partes, por voluntad de una de ellas, con justa o sin justa causa, fallecimiento del trabajador, existiendo muchas razones que le puedan dar fin, el ordenamiento jurídico laboral en su Artículo 76 establece: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

De igual forma el Código de Trabajo establece de forma expresa las causales que

³⁰ Muñoz Ramón, Roberto, **Ob. Cit.** Pág. 26.

³¹ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 203.

facultan al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte, debiendo tomar en cuenta que en virtud que los derechos del trabajador son irrenunciables, al referirse a <sin responsabilidad de su parte> se debe entender que no debe de pagar el patrono al trabajador la indemnización que consiste en un salario por cada año laborado, y únicamente limitarse a pagar los salarios dejados de percibir, aguinaldo proporcional, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público de manera proporcional, vacaciones pendientes de su goce, ventajas económicas si las hubiera, y demás beneficios que sobrepasen las garantías mínimas que entre ellos hayan pactado.

Entre otras dichas causales son: Que el trabajador se conduzca de forma inmoral, injurie o calumnie al patrono, el trabajador cometa delito o falta contra la propiedad del patrono o revele los secretos profesionales, deje de asistir al trabajo sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario, el trabajador sufra pena de arresto, todas éstas causales tienen como requisito indispensable de conformidad con la ley hacerlo de conocimiento del trabajador por escrito en el plazo de veinte días, de ocurrida la causal de despido, y adicionalmente a todo lo anteriormente consignado queda aún el derecho del patrono para iniciar acciones o instar a la persecución penal contra el trabajador.

De igual forma así como el patrono está facultado para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, también el trabajador tiene derecho a darse por despedido de forma indirecta sin incurrir por esto en ninguna responsabilidad, ya que a pesar de ser la parte económicamente débil y en muchas ocasiones tener la necesidad

del trabajo para el sustento diario, por ser este su único ingreso económico para él y para su familia, no tiene porqué soportar todos sus arrebatos o negligencias, dichas causales son: Falta de pago completo; falta de honestidad u honradez; causar perjuicio material en las herramientas del trabajador; cuando el patrono o su representante injurien o calumnien al trabajador; cuando el trabajador este amenazado de contagiarse de alguna enfermedad en su lugar de labores o el patrono baje de categoría o con menor sueldo al trabajador. Cuando ocurra una de las causales mencionadas, el trabajador debe de dar aviso al patrono y cesar efectivamente sus labores, es bastante común que cuando este escenario se da en la práctica, el patrono se niega a recibir el aviso, el cual el trabajador puede dar dicho aviso por medio de un inspector de trabajo, dentro del plazo de veinte días.

Además de las referidas causas es importante hacer mención que el contrato de trabajo también se puede dar por el simple hecho que como humanos en algún momento finaliza el ciclo vital, y la muerte innegablemente le pone fin al contrato de trabajo. También la legislación guatemalteca enmarca como causal de terminación del contrato de trabajo la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono, situaciones que a pesar de la buena fe que pueda tener tanto la parte contratante como el empleado, le ponen fin al contrato individual de trabajo.

“Entre la infinidad de clasificaciones propuestas para agrupar y diferenciar metodológicamente las causas que extinguen o disuelven el contrato de trabajo, la doctrina recoge las siguientes:

Por la limitación temporal o de contenido:

- a. Contrato de prueba
- b. Contrato a plazo cierto o de duración determinada
- c. Contrato por obra o tarea concreta, por una sola vez;

Según el consentimiento de las partes:

- a. Por causas validas previstas en el contrato
- b. Por mutuo acuerdo o distracto
- c. Por renuncia del trabajador aceptada por el patrono

Por causas ajenas a las partes

- a. Muerte del trabajador
- b. Muerte del patrono, con imposibilidad de proseguir las tareas
- c. Incapacidad sobrevenida
- d. Fuerza mayor o caso fortuito
- e. Cesación de actividades
- f. Prohibición de la autoridad, por ilegalidad de tareas o sanción contra el establecimiento

Por decisión unilateral del empresario

- a. Con justa causa, por graves hechos imputables al trabajador
- b. Sin justa causa, por ser falsas las causas en las que se fundó la terminación

Por decisión unilateral del trabajador

- a. Con justa causa, en el denominado despido indirecto y autodespido
- b. Sin justa causa, por ser infundado el despido indirecto
- c. Por abandono del trabajo

Por decisión judicial

- a. Por nulidad del contrato, la que se puede dar por simulación o reducción de las condiciones de contratación del trabajo.

Por causas excepcionales

- a. Cesión o traspaso
- b. Por quiebra
- c. Por prisión del trabajador.

Al respecto de la clasificación de las formas de terminación de contrato de trabajo, el Código de Trabajo guatemalteco, establece en su Artículo 76, las tres formas genéricas

de terminación de los contratos de trabajo, las cuales son:

- a) La decisión unilateral;
- b) El mutuo consentimiento; y
- c) La causa imputable a una de las partes.³²

2.10 Prestaciones laborales y jornadas laborales

2.10.1 Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales son los beneficios o prestación económica, las cuales adquiere el trabajador, por el simple hecho de haber iniciado la relación laboral, las cuales deben llenar por lo menos ese mínimo de garantías establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, y leyes laborales ordinarias vigentes, es muy significativo hacer mención de que dichas prestaciones se pueden gozar de forma total o parcial, dependiendo de las circunstancias que ocurran, y pueden darse también dentro de la relación de trabajo o concluida está. Es menester explicar que el concepto prestación laboral es compuesto, toda vez que conlleva dos palabras simples, la primera palabra que es prestación y la segunda palabra laboral. Prestación es el objeto o contenido de las obligaciones que puede consistir en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Aquello que constituye el objeto de la obligación: La cosa que se debe o el servicio o actividad que ha de realizarse. Otros autores la definen como la conducta o comportamiento que tiene que realizar el deudor en el cumplimiento de la obligación.

³² Franco López, César Landelino, **Ob. Cit.** Pág, 299-301.

Así mismo la segunda palabra a la que se hace referencia es laboral la cual significa lo “Concerniente a la labor o al trabajo. Como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social.”³³

2.10.2. Clases de prestaciones laborales

Para traer a colación del tema de las prestaciones laborales, es importante clasificarlas, ya que en la mayoría de casos se escucha en la cotidianeidad que las personas al momento de ser contratadas, plantean la cuestionante ante el patrono, ¿si gozarán o no de prestaciones laborales?, esto a la sombra que acobija las normas jurídicas no debería de ocurrir, toda vez que vigente y positiva debe de ser su aplicación primordialmente por lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios en materia de Trabajo ratificados por Guatemala, y demás legislación en materia laboral vigente.

En ese orden de ideas los principios propios del derecho laboral como lo son el principio de tutelaridad, mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, realista y objetivo, debiendo ser respetado el pago de las prestaciones laborales mínimas que debe de gozar el trabajador, que si bien es cierto se encuentran dispersas, dentro de leyes ordinarias, esto no es obstáculo para que las mismas sean debidamente cumplidas, y se conviertan en derecho positivo y vigente, por lo que se hace mención de las siguientes:

³³ http://justinotas.blogspot.com/2007/03/l_02.html. (Consultado: 26-08-2014). **Diccionario jurídico.**

- Salario mínimo: El Código de Trabajo entre las garantías que son favorables al trabajador regula en su Artículo 88 lo relacionado al salario de la siguiente manera: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. En virtud de lo anteriormente definido por la ley el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley. Así mismo se encuentra también el Acuerdo Gubernativo 640-95 del cinco de diciembre de 1995, relacionado al salario mínimo de los periodistas, y en general el Artículo 103 hasta el Artículo 115 del Código de Trabajo.
- Días de asueto: Continuando con el análisis del Código de Trabajo, se puede advertir que el trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario establecidos en el Artículo 127 de dicho cuerpo legal, regulándolo así: “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, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.”
- Descanso semanal: Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado, el cual viene a ser también un derecho humano, toda vez que se debe de considerar que el trabajador presta su fuerza de trabajo, intelectual o material, para poder tener una remuneración económica y subsistir, se dice que se trabaja para poder vivir, pero no es posible de

que se viva única y exclusivamente para trabajar, ya que es necesario meditar que una persona que llegará a laborar los siete días a la semana, en un cierto tiempo colapsaría, en su capacidad, eficiencia, salud, y demás situaciones humanas que son necesarias, para tener una existencia digna.

- Ventajas económicas: De igual manera el Código de Trabajo en el Artículo 90, párrafo número cinco, regula: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”. En ese orden de ideas, en la práctica laboral diaria, las ventajas económicas más comunes son, el pago de transporte de los trabajadores, o la remuneración del combustible utilizado para trasladarse a sus labores, viáticos, y en ocasiones pago de becas o medias becas.
- Vacaciones: Todo trabajador sin distinción, de sus condiciones o puesto de trabajo tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas luego de cada año de trabajo continuo, a excepción que tenga un mínimo de 150 días trabajados en el año al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de 15 días hábiles.
- Bonificación: La cual se encuentra dividida en dos, siendo la primera denominada por el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, como Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, la cual consiste en la cantidad de doscientos cincuenta quetzales que debe pagar el patrono a sus empleados junto al sueldo mensual devengado; y la segunda regulada de

conformidad con el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, la cual es una prestación laboral forzosa para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta es una prestación adicional y completamente independiente a todas las demás. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año de conformidad con la ley.

- Aguinaldo: El aguinaldo para los trabajadores del sector público, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado; mientras que lo relacionado al aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El 50 por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el 50 por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus

trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional que le corresponda.

- **Período de lactancia:** Establecido este únicamente en un Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero del año 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en 10 meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de 12 meses después del parto.
- **Día de la madre:** El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, con fecha de emisión uno de octubre del año 1968, declara el día de la madre el 10 de mayo de cada año, teniendo las madres asueto con derecho al pago del salario.

2.11 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el límite de tiempo que un trabajador se encuentra a disposición del patrono, bajo las órdenes inmediatas o tareas que este le haya encomendado, resulta extremadamente necesario que este límite de tiempo se encuentre regulado legalmente ya que es imposible que un trabajador se encuentre de forma perenne a disposición de su patrono, ya que nos veríamos nuevamente bajo la figura de la

esclavitud, todo esto con el cambio y evolución que han tenido las sociedades ha ido cambiando y tomando una forma más humanista, ya que hoy en día se tiene una jornada ordinaria, que se divide en: diurna, nocturna y mixta. “El término jornada es una derivación del francés <journal> y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual... En un contexto más jurídico, por JORNADA DE TRABAJO se entiende el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente se está diciendo en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda a los límites legales.”³⁴

2.11.1. Antecedentes de la jornada laboral

En la antigüedad debido a la esclavitud que proliferó, y a que la persona esclava era considerada propiedad, las jornadas de trabajo eran excesivas, ya que inclusive, se llegaba a aprovechar todo el tiempo en el cual se contaba con la luz del sol, ya que se decía que la noche era para el descanso de los hombres, dioses y las bestias, y el día era para el arduo y duro trabajo, aprovechando este en su nivel máximo posible, pero se

³⁴ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 223.

necesita tomar en cuenta que en algunas temporadas del año los días son más largos, y la jornada de trabajo por consiguiente más extensa, sin importar las condiciones humanas del trabajador.

“La revolución francesa es un hecho que tiene una influencia determinante en la consolidación del liberalismo, es el caso que los bondadosos principios de libertad e igualdad promovidos durante ese acontecimiento político, son orientados de una manera inescrupulosa llevando a los ideólogos a justificar bajo el principio de la libre contratación, la más despiadada explotación de los trabajadores”³⁵

Así mismo al traer a colación al autor Guillermo Cabanellas, en su diccionario enciclopédico de Derecho Usual indica: “En las Leyes del Manú, dadas el año 1280 a. de J.C., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija en la siguiente forma: El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día, para el trabajo. Así fue durante los tiempos antiguos y después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol.

De tal forma, en invierno era limitado a poco más de ocho horas, en tanto que en verano alcanzaba casi a 10 horas diarias. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de luz artificial como para poder ejecutar la labor durante la noche. En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola

³⁵ Echeverría Morataya, Rolando, **Ob. Cit.** Pág. 122.

generalmente en un total de nueve a 10 horas en invierno y de 12 a 14 en el estío.

Además, el número de los días festivos era considerable pues, aparte los domingos, se holgaba en las fiestas solemnes, unas treinta en el transcurso del año, en las vísperas de las mismas y medio día los sábados. Durante la Edad Media y principios de la Moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los períodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores.

En realidad, durante la época medieval, como en los siglos XVIII y XIX, se hizo alarde de despilfarro de la mano de obra, que tenía muy escaso valor; millares de obreros trabajaron durante años en la construcción de las magnificas catedrales que en Italia y en España siguen admirándose. Esas obras revelan, al mismo tiempo que el genio de sus artífices, la baratura de la mano de obra, ejemplo del poco valor concedido al factor tiempo. A ello cabe agregar que el fervor religioso de la época llevaba a extremar la cooperación de artistas y operarios.

El final de las corporaciones de oficios y el advenimiento del maquinismo representó una substancial modificación en la duración del trabajo. Las jornadas laborales se hicieron más intensivas y la voracidad de los empresarios los llevaba a amortizar las máquinas, manteniéndolas en constante actividad, en el menor plazo posible. La prolongación del esfuerzo se justificó con motivo de que la máquina substituía el esfuerzo del trabajador de tal forma, que no se le exigía gasto de energía.

La Revolución Industrial (v.) se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas, e incluso las superaban en ocasiones. Casi simultáneamente las masas obreras comienzan a agitarse y a ser agitadas con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral. Se debe al economista, hombre de negocios y filántropo Roberto Owen el primer ensayo, de magnitud y científico, de reducir la jornada en su hilandería de New-Lanark (Inglaterra). Sin merma sensible en la producción, de una jornada inicial de 16 horas, se bajó a 12 y media, luego a 11 y media y; en 1816, a 10 y media, que era toda una revolución para la época. Sin embargo, el impulso obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendrían que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas. La adopción de la jornada de ocho horas. Si bien en forma aislada, corresponde a América, por concesión de España, la primera ley que implantó, en pleno siglo XVI, la jornada de ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere, de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación”³⁶

2.11.2. Clases de jornadas laborales

La jornada laboral se encuentra regulada de forma precisa y privilegiada en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual como ley superior, tiene preeminencia sobre toda norma de carácter ordinario o reglamento, debiendo tomar en

³⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 566.

cuenta que el Código de Trabajo también regula lo relacionado a la jornada de trabajo, pero en virtud que la referida ley ordinaria entro en vigencia el uno de mayo del año 1947, y la Constitución Política de la República de Guatemala es del año 1985, y la ley suprema supera lo establecido en el Código de Trabajo en cuanto a los beneficios en las horas de la jornada ordinaria, según lo regulado en el Artículo 102, literal g), y atendiendo al principio de indubio pro operario, ya que es la norma que más favorece al trabajador, y se clasifica de la siguiente forma:

Jornada Ordinaria: Es la jornada que habitualmente cumple los trabajadores. Dicha jornada no debe de exceder ocho horas diarias ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario, y debe de tener por lo menos un descanso intermedio mínimo de media hora dentro de la referida jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo durante cada día, es simplemente el límite máximo el que se ha mencionado, ya que el patrono puede otorgar beneficios de laborar menos horas, pero no por ese motivo podrán los trabajadores percibir menos del salario mínimo siendo esta la jornada más generalizada.

La jornada ordinaria se subdivide en:

- Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.
- Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno
- Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto
- Jornada extraordinaria: Las horas extras de trabajo, o trabajo extraordinario, se refieren al resultado de la prolongación de la jornada ordinaria por circunstancias

accidentales o de fuerza mayor, en cuyos casos según el criterio doctrinal en su mayor parte unificado, el trabajador estará obligado a prestar sus servicios, pero legalmente no se encuentra regulado como una obligación, ya que el empleado puede también disponer de su tiempo, por lo que atendiendo a los derechos humanos de los trabajadores, no se le puede coaccionar a realizar ningún tipo de trabajo extraordinario si no es por su voluntad, debiendo tener una remuneración del 50 por ciento más de lo que normalmente devenga el trabajador.

De igual forma la doctrina nos señala la siguiente clasificación:

“CLASES DE JORNADA

Las jornadas –tiempo de duración de trabajo diario- se puede clasificarlas en: a) jornada máxima legal, b) jornada reducida, c) jornada ordinaria, d) jornada incompleta, e) jornada continua y f) jornada discontinua.

a) La jornada máxima legal la subdividimos en diurna, nocturna y mixta...

b) La jornada reducida es aquella jornada constituida por un lapso de tiempo menor del que comprenden las jornadas máximas legales. La reducción de la jornada puede ser convenida por las partes o por disposición legal... Es decir establece el límite máximo de la jornada diurna, nocturna y mixta. Pero si no puede sobrepasarse los límites máximos establecidos, esto no implica que no puede convenirse una jornada menor a la jornada máxima legal.

- c) La jornada ordinaria es la jornada máxima legal o la jornada reducida en la que los trabajadores deben prestar sus servicios...
- d) En la jornada incompleta el trabajador presta sus servicios en un lapso de tiempo menor del correspondiente a la jornada ordinaria. O sea que aún cuando en la empresa esté establecida la jornada máxima legal o una jornada reducida, el trabajador solamente presta sus servicios en un lapso de tiempo menor al de la jornada máxima o al de la jornada reducida. Por ejemplo: se cuenta con una jornada incompleta, cuando en una empresa existe la jornada máxima legal de ocho horas diarias o una jornada reducida de siete horas diarias y el trabajador solamente presta sus servicios durante seis horas por día. En la jornada máxima legal o en la jornada reducida el trabajador tiene derecho a un salario correspondiente a una jornada ordinaria completa; en cambio, en la jornada incompleta solamente tiene derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado...
- e) ... jornada continua aquella en que durante su transcurso sólo se concede al trabajador un período intermedio para que, dentro del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos.
- f) Congruentemente con lo anterior, por jornada discontinua entendemos aquella que se interrumpe durante un período intermedio para que el trabajador, fuera del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos."³⁷

³⁷ Muñoz Ramón, Roberto, **Ob. Cit.** Pág. 115-117.

CAPÍTULO III

3. Jueces de paz

3.1. Definición de juez

Los jueces en Guatemala actualmente debido a la creación de la Ley de la Carrera Judicial en el año de 1999 deben de ser Abogados, colegiados activos, los cuales previamente deben cumplir con todos los requisitos requeridos por la Corte Suprema de Justicia y estar debidamente nombrados, son los encargados de conocer, tramitar y resolver el fondo de los procesos que se encuentran bajo su jurisdicción, cuentan con independencia judicial, imparcialidad, y sobre todo tienen calidad de empleados del Organismo Judicial, y devengan un sueldo por el servicio intelectual prestado.

Es muy trascendental el hacer mención de la vigencia de la Ley de la Carrera Judicial, ya que históricamente en la República de Guatemala, la Justicia de Paz era ejercida por el alcalde municipal, según lo establecido en el Artículo 164 de la Constitución Política de la República De Guatemala decretada por La Asamblea Nacional Constituyente el once de marzo del año 1945, ya que dichos jueces no era necesario que fueran abogados, y fue así hasta el día 14 de enero del año 1986, fecha en que entró en vigencia la actual Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en sus disposiciones transitorias y finales, en su Artículo 2 establece que ninguna autoridad municipal desempeñará funciones judiciales, por lo que en un plazo no mayor de dos años a partir de la vigencia de la referida Constitución Política de la República de

Guatemala (14 de enero de 1986), deberán desligarse de las municipalidades del país los juzgados menores y el Organismo Judicial nombrará a las autoridades específicas, regionalizando y designando jueces en donde corresponda. Así mismo dentro de ese plazo deberán dictarse las leyes y otras disposiciones necesarias para el debido cumplimiento de este Artículo. Por lo anteriormente indicado, se puede analizar que los alcaldes municipales a cargo de las judicaturas menores o de paz, únicamente resolvían conflictos que no tenían relevancia social aplicando su lógica, experiencia, y por simple convicción, y debido a eso en muchas ocasiones se incurrieron en resoluciones ilegales revestidas de carácter judicial, las cuales en su minoría fueron impugnadas, ya que la inopia de conocimiento en materia legal imperaba, y el juez de paz en los municipios tenía la última palabra, aunque aparentemente justa pero en ocasiones no apegada a la ley.

Los estudiosos del derecho, tratadistas y doctos en la materia, brindan una gran gama relacionada a la definición de juez, ya que de una forma amplia: “JUEZ. El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. Persona u organismo nombrado para resolver una duda, una competencia o un conflicto... Esta voz de juez posee como etimología el latín <jude> (v.), que apenas ha experimentado pequeña deformación fonética. Ahora bien, Caravantes opina que <judex> está compuesto de jus y dex; lo primero con el significado de Derecho, y lo segundo como abreviatura de vindex; porque el juez es el vindicador del Derecho, el que lo declara o restablece.”³⁸

³⁸ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 575.

“La palabra juez es genérica y comprensiva de todos los que administran justicia; los que desempeñan este cargo con autoridad superior y más especialmente los que lo ejercen en los tribunales de alzada. En el principio u origen de las sociedades no se distinguían los jueces entre sí mismos sino por los límites de sus jurisdicciones; y cada uno tenía el cuidado de administrar justicia a los pueblos sobre todo y cualquier especie de negocios indistintamente dentro de su distrito o territorio. Pero habiéndose ensanchado y engrandecido posteriormente con el tiempo los Estados, y adquirido en ellos nuevo brío la agricultura, las artes y la industria, se multiplicaron dentro y fuera de un modo prodigioso las relaciones de sus individuos. De la combinación de los diferentes intereses que estas relaciones producían, hubo de resultar una multitud de discusiones que aumentando asombrosamente los negocios y sus especies, hicieron necesario el establecimiento de diversos juzgados o tribunales para decidirlos. La competencia, pues, de los jueces, esto es, el derecho que tienen de conocer de ciertas materias o entre ciertas personas, con exclusión unos de otros, es la que propiamente los distingue ahora. Esta distinción está marcada con denominaciones particulares que suelen denotar por sí mismos la naturaleza y extensión de sus poderes.”³⁹

3.2. Juez de paz

El juez de paz es el administrador de justicia que tiene primariamente la labor de buscar la paz dentro de los conflictos que comúnmente se dan en la sociedad, es importantísimo el recalcar que todo juez por imperio de la ley tiene la facultad de avenir a

³⁹ Rombolá, Néstor Darío y Reboiras, Lucio Martín, **Diccionario Ruy Díaz de ciencias jurídicas y sociales**, Pág. 560.

las partes y proponer formulas equánimes de conciliación esto por supuesto sin quebrantar la ley, ya que es necesario tener claro cuáles son los casos en los que con el simple acuerdo voluntario y compromiso de los pleitistas sea razón suficiente para su homologación, siempre y cuando no existan bienes jurídicos tutelados seriamente afectados, agravio relevante a la sociedad o haya sido afectado el orden público. Es común observar que en la práctica judicial el juez de paz conoce de conflictos y asuntos de determinada materia de derecho, ya que existen jueces con competencia exclusiva para conocer asuntos en materia, civil, penal, de trabajo, familia, niñez y adolescencia víctima, adolescentes en conflicto con la ley penal, y otros denominados jueces de paz mixtos, que conocen de todos los ramos de derecho anteriormente consignados muchas veces a prevención inclusive en horas y días inhábiles, llegando a ser un trabajo exhaustivo y exageradamente agotador.

En Guatemala como se indicó en el subtema anterior las judicaturas de paz o juzgados menores eran presididos por los alcaldes municipales, personas que de forma empírica realizaban dicha labor, incurriendo en algunas oportunidades a causar atropellos. Por tal motivo el Organismo Judicial, inicia a preocuparse por realizar un mejor trabajo, y ofrecer a la sociedad guatemalteca una administración de justicia de calidad, digna de los litigantes, justa, apegada a la ley, pronta y cumplida en procura de la paz y armonía social, siendo el juez de paz el encargado de decidir en las litis en forma independiente, confiable y con celeridad, asegurando el respeto a la Constitución Política de la República de Guatemala, protección de derechos humanos y la defensa de los valores privilegiados de democracia.

“JUEZ DE PAZ O CONCILIADOR. El alcalde de cada pueblo, o cualquiera de ellos si hubiere dos o más; ante quien debe presentarse a intentar el medio de la conciliación todo el que tenga que demandar a otro sobre negocio civil susceptible de ser terminado completamente por avenencia de las partes, o sobre meras injurias, de aquellas en que sin detrimento de la justicia repara la ofensa con sola la condonación del ofendido.”⁴⁰(sic)

3.3. Jueces de paz penal

El juez de paz penal, es el guatemalteco de origen, de reconocida honorabilidad, con goce de sus derechos ciudadanos, abogado, colegiado activo, que ha agotado previamente el proceso de selección y nombramiento realizado por el Organismo Judicial, el cual administra justicia única y exclusivamente con competencia en el ramo penal de conformidad con el ordenamiento adjetivo penal vigente en Guatemala. En la actualidad el juez de paz penal conoce de los delitos menores graves, las faltas, delitos sancionados con multa y hechos de tránsito, en la vía del juicio de faltas y procedimiento de delitos menos graves, señalar la competencia específica es necesario, ya que de esto se determina si deberá de conocer, declinar o inhibirse dependiendo de la situación jurídica del sindicado. En virtud de lo anterior los jueces de paz penales en Guatemala, son denominados también como: juez de paz penal de faltas; juez de paz mixto (el cual entre otras posee competencia penal); juez de paz penal de faltas de turno; juez de paz penal de faltas de turno de 24 horas. A dichos juzgados el Organismo Judicial los identifica por números ordinales, y dependiendo de las necesidades de la población así será la cantidad de judicaturas de paz penal creadas. De igual forma en el año 2012 la

⁴⁰ Escriche Martín, Joaquín, **Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia**, Pág. 951.

Corte Suprema de Justicia a través del acuerdo número 58-2012 crea el juzgado primero pluripersonal de paz penal del municipio y departamento de Guatemala, pasando a fusionar a los juzgados primero y quinto de paz penal del municipio y departamento de Guatemala, con competencia para conocer específicamente del procedimiento de delitos menos graves ocurridos en el municipio y departamento de Guatemala.

Así que al decir “JUEZ DE FALTAS. ... el funcionario que conoce en primera instancia de las faltas y contravenciones relacionadas con las ordenanzas municipales o de policía... La competencia judicial en esta materia se atribuye en España a los jueces municipales, a los comarcales y a los de paz (v.), según la naturaleza o importancia de estas contravenciones punibles.”⁴¹

En ese orden de ideas se puede constatar que el juez de paz, históricamente también ha sido llamado, juez de faltas, juez menor y juez municipal, para el efecto se debe de contar con una definición de juez municipal, la cual es: “El que sin prolongada permanencia en sus funciones y sin la exigencia de ser letrado ejerce la jurisdicción civil en los asuntos de mínima cuantía, en los juicios verbales (v.), interviene en actos de conciliación y, en materia penal, conoce y sentencia acerca de las faltas. Es además el encargado del registro civil. Con tal carácter es el funcionario ante el cual se celebran en España los matrimonios. Sus atribuciones son de especial importancia en otros negocios relacionados con las personas, como las tutelas y emancipaciones.”⁴²

⁴¹ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 579.

⁴² **Ibíd.** Pág. 581.

Además de esto el juez de paz penal anteriormente no era profesional del Derecho era un juez lego, “el que por carecer de título o estudios adecuados necesita asesoramiento técnico antes de dictar auto o sentencia. Concretamente, el que ejerce jurisdicción sin abogado. Antiguamente eran jueces legos los alcaldes y los corregidores (v.); todavía lo son por lo general los del fuero castrense y, en ciertos países, los del trabajo. Son también legos los jueces de hecho (v.); salvo casual abogacía de un jurado. En España, el juez municipal lego, salvo en las diligencias de mero trámite, y con mayor motivo si reemplaza al juez de primera instancia (v.), necesita el auxilio de un abogado asesor.”⁴³

3.4. Jueces de paz de sentencia penal

El juez de paz de sentencia penal, es procesalmente hablando el encargado de conocer unipersonalmente del juicio oral dentro de los procesos de delitos menos graves los cuales están sancionados con pena de prisión que no exceda de cinco años, y previamente agotada la referida etapa procesal dictar la sentencia respectiva. En Guatemala pese a que el Código Procesal Penal en su Artículo 44 bis reguló lo relacionado a la labor del juez de paz de sentencia penal, es necesario hacer un análisis de la norma jurídica, toda vez que a pesar de ya no estar vigente el Decreto 51-2002 del Congreso de la República de Guatemala, se reforma el Código Procesal Penal, creando con dicha reforma a los jueces de paz penal, y jueces de paz de sentencia penal, sancionado en fecha 23 de septiembre del año 2002, pero si se consulta los organigramas institucionales del Organismo Judicial, no se localiza ningún juzgado de paz de sentencia penal, ya que de igual forma físicamente no existen, siendo entre otras

⁴³ **Ibíd.**

cosas como finalidad del intento en su creación que los tribunales de sentencia penal no estuvieran recargados de trabajo, y poder administrar justicia con celeridad.

Haciendo una alusión en la reciente historia política y jurídica de Guatemala, se debe de recordar que en el año 2002, se encontraba dirigiendo el Organismo Ejecutivo el Licenciado Alfonso Portillo Cabrera, y el Frente Republicano Guatemalteco era el partido oficial que contaba con un aproximado de ochenta diputados, y a su vez de forma simultanea la Corte Suprema de Justicia inicio a conocer antejuicios en contra de funcionarios públicos del referido partido oficial, siendo algunos declarados con lugar, lo que hizo en cierta manera que el Congreso de la República de Guatemala tomará represalias en contra del Organismo Judicial (teoría doctrinaria de pesos y contrapesos).

Estas represalias se llevaron a cabo aprobando el Decreto 51-2002 del Congreso de la República de Guatemala, y creando de conformidad con la ley los juzgado de paz penal y juzgados de paz de sentencia penal, pero como contraposición les redujo el presupuesto, entonces el mismo Decreto 51-2002 del Congreso de la República de Guatemala, el cual ya se encuentra derogado parcialmente por el Decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 19 (último Artículo) reguló que: La Corte Suprema de Justicia queda obligada a acordar el establecer la competencia de los juzgados de paz referidos en ese decreto, en forma progresiva, en los departamentos, municipios o regiones que cumplan con las condiciones contenidas en esta normativa, debiendo dictar los acuerdos respectivos. Siendo el caso que nunca ocurrió esto ya que no se contó con el presupuesto necesario dentro del Organismo Judicial, no permitiendo que se llevará a cabo la implementación de los juzgado de paz

de sentencia penal, norma que fue por más de siete años vigente pero nunca positiva, siendo reformado por el Decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reformo casi en su totalidad el Decreto 51-2002 del Congreso de la República de Guatemala, quedando vigentes únicamente los Artículos 1, 3, 5, 6, 8, 9.

3.5. Regulación de la Ley del Organismo Judicial

La Ley del Organismo Judicial es la norma de carácter ordinario la cual regula lo relacionado a las fuentes del derecho y los preceptos fundamentales de esta ley son las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco, así mismo regula plazos, cuando las normas jurídicas no las establecen o no especifican a que ley acudir supletoriamente. En cuanto al Organismo Judicial concretamente regula su función administrativa, jurisdiccional, funciones definidas de la Corte Suprema de Justicia, Corte de Apelaciones, Juzgados de Primera Instancia, Juzgados Menores, casos de impedimentos, excusas y recusaciones, etcétera.

Específicamente la Ley del Organismo Judicial detalla lo relacionado a los juzgados menores denominándolos como juzgados de paz, los cuales debe de haber por lo menos uno en cada cabecera departamental, debiendo la Corte Suprema de Justicia crear los referidos órganos jurisdiccionales donde exista necesidad, por razón de distancia, habitantes o incremento de conflictos sociales y su jurisdicción será dentro de los límites del territorio para el que hayan sido nombrados; su competencia por razón de la materia y de la cuantía serán fijadas por la Corte Suprema de Justicia.

Así mismo la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 106 regula lo relacionado a la residencia del juez de paz, indicando que tienen la obligación de residir en el municipio de su jurisdicción, lo cual es el punto controvertido dentro de la presente investigación, toda vez que si bien es cierto que por situaciones de emergencia consistentes en personas aprehendidas por delitos o faltas, adolescentes en conflicto con la ley penal, niñez en riesgo o víctima, se dan circunstancias las cuales deben de ser atendidas dentro del plazo legal, estando los jueces de paz encargados de dichas situaciones jurídicas, no importando si son días de asueto, fines de semana o feria de la localidad permaneciendo a disposición las 24 horas los 365 días del año, a menos que tengan permiso debidamente justificado por la Corte Suprema de Justicia.

Tal situación es humanamente en muchas ocasiones intolerable, ya que todo persona humana tiene derecho a compartir con su familia, recrearse, estudiar, congregarse religiosamente, cosa que debido a las obligaciones laborales por razón del cargo no pueden realizar a pesar que el Artículo 107 de la Ley del Organismo Judicial establece lo relacionado a los turnos y literalmente preceptúa: “En donde haya más de un juez de paz, deben estos funcionarios permanecer en su despacho por turnos fuera de las horas de audiencia, a efecto de que haya un juez expedito para la práctica de diligencias que urgentemente demanden su intervención y para las sanciones económicas de los que sean detenidos por faltas, después de las horas ordinarias de audiencia. Los turnos serán distribuidos por el Presidente del Organismo Judicial...” Es necesario hacer hincapié en el supuesto regulado en el Artículo anteriormente citado, debido a que actualmente hay por lo menos un juez de paz por cada municipio de la República de Guatemala, pero la Presidencia del Organismo Judicial nunca ha implementado un

programa de turnos para los juzgados de paz que se encuentran fuera de la ciudad, y esta norma nunca ha sido aplicada en el diario vivir de los juzgados menores del interior de la República de Guatemala, afectando a los jueces de paz, que antes de ser trabajadores, o tener la calidad de funcionarios públicos, son trabajadores y seres humanos. Por ejemplo: el supuesto de la juez de paz, en estado de gravidez, asignada al juzgado de paz del municipio de Santa Ana Huista, departamento de Huehuetenango, y que toda su vida ha residido en el departamento de Izabal, y que no tiene ningún familiar cercano, no cuenta con un día de descanso semanal y ni siquiera un asueto, en esas condiciones no puede compartir un día a la semana de su embarazo con su esposo, y al regresar de su periodo pre y post natal, la solución más práctica es llevar consigo a su hijo, lejos de todo el resto de la familia. Por lo consiguiente se concluye en la necesidad de reformar el Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial, en el sentido de otorgar los derechos laborales y humanos mínimos establecidos por la ley.

CAPÍTULO IV

4. Horas laboradas por los jueces de paz

El derecho laboral en principio es sumamente tutelar, velando siempre por realizar una compensación real debido a la desigualdad económica existente, ya que el trabajador posee la fuerza de trabajo, sea esta material o intelectual, en el caso de los jueces de paz esta fuerza de trabajo es meramente intelectual, debido a que deben de tener conocimiento exacto del trabajo a realizar y ser titulados universitarios, en este contexto es necesario tener claro que el juez de paz antes de tener esta calidad, es un trabajador, sin negar que el exceso de horas laboradas acarrea a su vez cansancio físico y mental, y por tal razón deben de ser respetados sus derechos y garantías mínimas laborales, irrenunciables, y humanas, debiendo de laborar dentro de una jornada ordinaria, ya sea esta diurna, nocturna o mixta, dentro de los límites mínimos o máximos en cuanto a horas regulados en la ley y tener remuneración por jornada extraordinaria cuando sea el caso o gozar de compensación en su defecto.

Actualmente el juez de paz principalmente en los municipios fuera del departamento de Guatemala, tienen el grave problema de no tener jornada, ya que a pesar de que sus judicaturas se encuentran abiertas en horario de ocho horas a 15 horas con 30 minutos, los mismos deben de residir en el municipio de su jurisdicción por aquellas audiencias y demás diligencias que se deban de llevar a cabo fuera del horario de oficina, no importando días inhábiles, sin contar con descanso semanal. Esta situación es denigrante, toda vez que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su

Artículo 203 que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, siendo el Organismo Judicial el primero en violentar las leyes, sin buscar nunca una solución a los problemas de las jornadas de trabajo de los jueces de paz, ya que con el denominado <turno> los jueces se encuentran a disposición las 24 horas, siete días a la semana, 365 días al año, ya que resulta de forma irrisoria que ellos siempre están de turno, sin percibir un pago o remuneración extraordinario, ni contando con un pasivo laboral extra al momento de su indemnización, no siendo respetadas los derechos que la ley establece como irrenunciables, significando que por ningún motivo o circunstancia que puede ocurrir se puede renunciar a ello, y la misma Carta Magna establece que los derechos mínimos del trabajador, se encuentran llamados a desarrollarse y ser ampliados y no a retrotraerse por medio de opresión y tiranía por parte del patrono (Organismo Judicial).

4.1. Jornadas ordinarias

La jornada ordinaria del Organismo judicial es actualmente de siete horas con 30 minutos, iniciando a las ocho horas concluyendo a las 15 horas con 30 minutos, esto como un logro realizado por el sindicato de trabajadores del referido Organismo, ya que ha sido parte del desarrollo de las garantías mínimas establecidas en la ley laboral, toda vez que el pacto colectivo de trabajo es ley entre las partes, pero se debe de tener en cuenta que los jueces de paz no gozan de este beneficio por el hecho de encontrarse de turno todo el tiempo, sin gozar de compensación del tiempo extraordinario laborado o una mayor remuneración económica, a pesar de estar regidos por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, ya que los Artículos 46 y 47 de la referida ley establecen lo

relacionado a la jornada de trabajo y al pago, en los casos de laborar en jornada extraordinaria. De igual manera es necesario tomar en cuenta que la Ley de la Carrera Judicial no regula jornadas laborales, más que únicamente faltas en cuanto a no cumplir el horario, debiendo recalcar, que si indican sanciones por no cumplir con horarios pero nunca otorgan derechos en descansos semanales, compensaciones o remuneraciones económicas extras.

4.2. Jornadas extraordinarias

El trabajo extraordinario, es el resultado de la prórroga de la jornada ordinaria de trabajo por varias situaciones ya sean estas de fuerza mayor o accidentales, en cuyos casos al trabajador no se le puede coaccionar a realizar ningún tipo de trabajo extraordinario toda vez que no está regulado como algo obligatorio, sino algo que es voluntario, pese a que doctrinariamente algunos autores al definirlo indican que el trabajador está obligado a prestar sus servicios de forma extraordinaria, cosa que como ya se indicó no se puede realizar de forma coercitiva. “La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenios colectivos o contrato individual de trabajo”⁴⁴.

El Código de Trabajo en su Artículo 121 establece: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada de 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

⁴⁴ Leodegario Fernández, Marcos, **Derecho individual del trabajo**, Pág. 229.

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 sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

“Realmente, en la práctica el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedente de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario continuado. Esto es, que se hace abstracción del fondo o motivo de la exigencia adicional, de una situación externa extraordinaria, ya sea período anual de ventas, inventarios, preparación de licitación, terminación anticipada de una obra, cosechas, etc. Puede que la exigencia obedezca a una de esas causas, pero puede que no sea así. Sencillamente porque la planificación laboral se ha implementado considerando una extensión de las jornadas legales máximas. De ahí que de horas extraordinarias como estipula la ley, se convierta simplemente en horas extras como se les conoce en la práctica.”⁴⁵

4.3. Derechos sociales mínimos relativos al descanso

En realidad el descanso es un derecho primordialmente humano, el cual las

⁴⁵ Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit.** Pág. 233.

legislaciones laborales de distintos países reconocen de forma privilegiada, toda vez que no se concibe a una persona expuesta a niveles de estrés y cansancio que den como consecuencia problemas en su salud, por lo que es necesario analizar y ver la estructura del Código de Trabajo en lo relativo al descanso, en su Artículo 53 relacionado al pacto colectivo de trabajo en su literal c) regula entre otras cosas, que las partes pueden concertar atendiendo a sus intereses los descansos, tomando en cuenta que el pacto colectivo de trabajo se reputa como ley entre las partes, atendiendo al principio de pacta sunt servanda. De igual manera el Artículo 60 del Código de Trabajo en el capítulo cuarto indica que deben de contener los reglamentos interiores de trabajo en su literal a), el periodo de descanso durante la jornada, el cual en la práctica cotidiana se otorga para tomar los alimentos, ya que de conformidad con el Artículo 119 del mismo cuerpo legal, en toda jornada ordinaria continua el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo, también el Código de Trabajo reconoce descansos como: Días de asueto y vacaciones. Y un descanso especial para las madres trabajadoras según Decreto 1794 del Congreso de la República de Guatemala, en que se declara día de la madre 10 de mayo de cada año.

Si bien es cierto que todo lo ya consignado en el presente subtítulo relacionado al descanso, no hay que menospreciarlo, pero existe sumamente la necesidad de tener un día de descanso semanal, el cual también es reconocido por la legislación laboral en Guatemala, ya que el ya citado Código de Trabajo establece en su Artículo 126 que: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según,

costumbre en la empresa o centro de trabajo.” Situación que en muchos casos no se otorga por disposición del empleador, manifestando que pagará el día de descanso por necesidad de los servicios que se traten.

“Es el descanso de un día a la semana que se le proporciona al trabajador y tiene origen eminentemente religioso. En la actualidad este descanso muestra otras justificaciones relacionadas con factores económicos, sociales, fisiológicos, etcétera. Los antiguos hebreos descansaban un día a la semana y le llamaban Sabbath, que significa <descanso>. Después de la muerte de Cristo, la Iglesia adoptó el domingo como el día del Señor, es decir, <día del Señor>. Esta costumbre se prolongó a través de los siglos, hasta que en tiempos modernos, como consecuencia del triunfo de la revolución francesa, lo que tenía origen religioso se convirtió en laico, y el descanso hebdomadario dejó de tener justificación religiosa para asumir únicamente una razón legal, que le permitía al trabajador disponer de un día para dedicarlo por entero a la familia. Esta idea se conservó intacta como una simple costumbre laboral durante más de un siglo, hasta que en el Tratado de Versalles, en 1919, este descanso semanal se institucionalizó en el ámbito internacional. Años más tarde, las legislaciones laborales de los diferentes países ratificaron este principio del reposo semanal, y lo reconocen como un derecho fundamental para la clase trabajadora.

El Tratado de Versalles, firmado en junio de 1919, establece como principio un descanso semanal mínimo de 24 horas que deberá otorgarse, siempre que sea posible, el día domingo. Así se dio un gran paso hacia el reconocimiento universal de tal derecho. Más tarde, en 1921, la Organización Internacional del Trabajo, en su convenio número 14,

instituye que todo personal ocupado en cualquier establecimiento industrial, público o privado, o en sus dependencias, deberá disfrutar en el curso de cada periodo de seis días de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas. Dicho descanso debe ser para todo el personal de cada establecimiento. Cuando fuera posible, coincidiría con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región. Con estas dos declaraciones fundamentales, el descanso semanal adquiere <naturalización> en el derecho del trabajo, y en los primeros 25 años del siglo XX forma parte ya de todas las legislaciones laborales del mundo.”⁴⁶

Es trascendente el hacer mención que la Organización Internacional de Trabajo, ya ha realizado convenios relacionados al descanso semanal siendo estos como ya se mencionó el número 14 descanso semanal en las empresas industriales y el Convenio número 106 sobre el Descanso Semanal Comercio y Oficinas, ambos ratificados por Guatemala.

Se concluye entonces que dentro del Organismo Judicial, precisamente los jueces de paz de turno no gozan de los descansos regulados en la ley, ya que únicamente cuentan con sus vacaciones, y los demás descansos mencionados son omitidos ya que debido a la cantidad de trabajo y procesos tramitados en el órgano jurisdiccional a su cargo no es posible descansar, situación desgastante ya que no pueden reponer las energías gastadas en el trabajo y no pueden compartir con su familia, recrearse o continuar con sus estudios.

⁴⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Ob. Cit.** Pág. 125.

4.4. Análisis del trabajo desarrollado por los jueces de paz

Los jueces de Paz son los encargados de dictar las resoluciones judiciales dentro del órgano jurisdiccional a su cargo siendo esta su principal labor, pero resulta que para poder tomar tan valiosísimas decisiones es necesario primero escuchar a las partes, ya sea en audiencias donde se lleva a la realidad judicial el principio de inmediación procesal, o por escritos presentados por los sujetos procesales, y en cualquiera de las dos circunstancias debe de realizar profundos y en ocasiones exhaustos análisis de las normas jurídicas, jurisprudencia, costumbres del lugar y contexto de la realidad social, por lo que nos damos cuenta que la agenda judicial es muy cargada muchas veces con audiencias señaladas con intermedio de 15 a 30 minutos cada una, sin tomar en cuenta el darle trámite a causas o expedientes nuevos y dictar sentencia en los procesos que se encuentran en estado de resolver en definitiva.

A todo esto es indispensable el tomar en cuenta los expedientes en materia Constitucional los cuales poseen plazos demasiado cortos por la materia de derecho que trata, la cual tiene preeminencia sobre las demás. Además es necesario el mencionar que la jornada ordinaria en el Organismo Judicial es de ocho horas a 15 horas con 30 minutos, pero los jueces de paz de turno que son actualmente más de 300 sin tomar en cuenta a los jueces de paz suplentes, se encuentran de turno después del tiempo ordinario de labores por las audiencias de primeras declaraciones, por la comisión de faltas penales o delitos sancionados con pena principal de multa, adolescentes en conflicto con la ley penal, y medidas cautelares de niñez en protección y en riesgo víctima, situaciones que no pueden dilatarse por ninguna excusa ni pretexto debido al

riesgo que corren en los casos relacionados a menores de edad, estando los referidos juzgadores de turno las 24 horas los siete días a la semana, 365 días del año.

4.5. Protección al juez de paz

4.5.1. Derechos humanos

“Los derechos humanos son un conjunto histórico de valores antropológicos. Simbolizan creencias fundamentales y armonizadas de que una existencia congruente con ellos es digna del ser humano y preferible a toda otra. Tal existencia es moralmente superior, exigible como vía de realización humana. Por ello, indica Sorondo <son un conjunto de valores básicos e irrenunciables para la persona humana>.

Debido a que el ser humano se realiza histórica y socioculturalmente en variadas formas concretas y ha ido forjando su valía en la noción y aspiración de los derechos humanos, éstos representan una especificidad humana deseada que ha sido creada a su vez en la experiencia, vivida en límites sociales reales y establecida como jurídicamente positiva.”⁴⁷

“El concepto actualmente más aceptado es un punto medio entre el iusnaturalismo y el positivismo: <Existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos

⁴⁷ Alvarado Chavarría, Yeny Roxana, **Violaciones a los derechos humanos en la zona de adyacencia entre Guatemala y Belice**, Tesis, Usac, 2008, Pág. 23.

de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados.>⁴⁸

4.5.2. Antecedentes

Los derechos humanos históricamente han sido indubitablemente una lucha antagónica e incesante de los pueblos, toda vez que siempre ha existido contraposición por reconocer los mismos, ya que por ejemplo el Código de Hammurabi data del año 1700 antes de Cristo, pero contiene una recopilación de otras normativas como el Código de Urukagina, Código de Ur-nammu, Códice de Eshnunna, en los cuales más que reconocer derechos humanos, viola los mismos. En este orden de ideas es necesario hacer mención del auge histórico marcado por el rey Ciro el Grande, ya que en el año 539 antes de Cristo al momento de conquistar Babilonia, considera de que los demás también deben de gozar de ciertos derechos, y decide dar la libertad a los esclavos y permitir que cada quien adopte la religión que desee, lo cual deciden dejarlo plasmado en un cilindro, denominado el cilindro de Ciro el Grande, el cual ha sido señalado por algunos autores como la primera declaración de derechos humanos, históricamente a nivel mundial. Posteriormente se han dado un sinnúmero de normativas a nivel europeo como el Código de Justiniano; en Inglaterra el acta de habeas corpus 1679 en Inglaterra, sin dejar de mencionar la abolición de la esclavitud en las colonias francesas en el año de 1794, sin menospreciar los puntos de vista de los distintos autores.

⁴⁸ Coronado Marroquín, Walfredo Ernesto, **Análisis jurídico del derecho humano al acceso al agua potable**, Tesis, Usac, 2007, Pág. 1.

“Los Derechos Humanos nacen con la humanidad misma, siempre se han encontrado presentes en la historia del ser humano, y han evolucionado de acuerdo con cada época. Si pensamos –por ejemplo- en la sociedad griega de hace 2500 años, vamos a encontrar que existían los ciudadanos griegos que gozaban de determinados derechos y que éstos estaban protegidos por las leyes griegas, sin embargo, existían personas que no gozaban de estos derechos y estaban privadas de su libertad, se les denominaba esclavos. Los romanos conquistaron a los griegos y continuaron con la esclavitud. La lucha de los esclavos por gozar de esos derechos es una historia tan larga como la esclavitud misma, recordemos los ejemplos de Espartaco y de Antonino. Todo este proceso de lucha forma parte de la actual dignidad humana.

Este ejemplo indica que cada uno de los derechos humanos que actualmente están protegidos por el derecho internacional han sido producto de luchas de miles de personas, de pueblos y naciones enteras; gracias a ellos, ahora se puede abrir una Constitución y encontrar una efectiva protección de tales derechos a nivel nacional, y una protección mediante convenciones internacionales.

Es muy importante conocer cómo han evolucionado los derechos humanos, eso nos dará oportunidad de saber toda la importante labor de los antepasados y valorar esa herencia maravillosa y –al mismo tiempo-, sabremos que ese proceso no ha acabado y que nos corresponde un papel responsable como miembros de la comunidad mundial.

Para conocer a profundidad esa evolución, tendríamos que estudiar la historia de cada pueblo, sus costumbres y sistemas jurídicos; sin embargo, en razón de la necesidad de

síntesis, nos remitiremos a los principales instrumentos o documentos que históricamente se han referido a lo que hoy conocemos como derechos humanos.”⁴⁹

“Por la influencia que han tenido en el progreso logrado en pro de la observancia de los derechos humanos, aunque proclamadas para un determinado país, merecen citarse la CARTA MAGNA inglesa de 1215, que había de devenir la base del derecho constitucional inglés, limitando el ejercicio de poder arbitrario y estableciendo por escrito reglas reconocidas como derecho obligatorio por todos, así como la Petition of Rights de 1628 y el Bill of Rights de 1689, que garantizan los derechos civiles en Inglaterra, y contienen algunas de las libertades reivindicadas por el pueblo y reconocidas por el rey; las Siete Partidas de Alfonso X El Sabio, las Leyes de Indias.

La Constitución de los Estados Unidos de América de 1787, cuyas primeras diez enmiendas, aprobadas por el Congreso de ese país el 25 de septiembre de 1789 y ratificadas por las tres cuartas partes de los Estados el 15 de diciembre de 1791, constituyen lo que frecuentemente se denomina <Bill of Rights> americano; la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789, de la revolución francesa, que sirvió de base a las instrucciones para la Constitución Fundamental de la Monarquía Española y su Gobierno que en 1811 llevó a España el Dr. Antonio Larrazábal, diputado guatemalteco a las Cortes Generales de Cádiz; La Constitución Mexicana de 1917; la Declaración de Derechos de los Pueblos Laboriosos y Explotados (Declaration of Rights of the toiling and exploited peoples) adoptada por el Congreso de los Soviets de todas las Rusias en enero de 1918, e incorporada como

⁴⁹ Sagastume Gemmell, Marco Antonio, **Introducción a los derechos humanos**, Pág. 7.

Parte I de la Constitución del 5 de julio de 1918, que establece que el propósito fundamental de la Revolución es la supresión de la explotación del hombre por el hombre, la abolición para siempre de la división de la sociedad en clases:...”⁵⁰

En conclusión todas las normativas ya mencionadas han dejado un fuerte precedente el cual ha venido a ser aliciente para que la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1948, creen la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los cuales se pueden resumir así:

- Nacer libres e iguales en dignidad y derechos
- No ser discriminados por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica u otros
- Derecho a la vida a la libertad y a la seguridad
- A no ser esclavo de nadie
- A no ser sometido a torturas, ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes
- Al reconocimiento de su personalidad jurídica
- A ser iguales ante la ley protección de la misma
- A tener acceso a la justicia siempre
- A no ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado
- A tener un juicio justo e imparcial
- A ser inocente hasta que se demuestre su culpabilidad
- A tener una vida privada sin ser objeto de injerencias arbitrarias

⁵⁰ García Bauer, Carlos, **Los derechos humanos preocupación universal**, Pág. 34-35.

- A circular libremente, salir y volver a los países de origen
- A buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país (si no hay acción penal en contra)
- A tener una nacionalidad
- A casarse y tener una familia
- A la propiedad individual y colectiva
- A la libertad de pensamiento, conciencia y creencia
- A la libertad de opinión y de expresión
- A la libertad de reunión y asociación pacíficas
- A participar en el gobierno de su país
- A la seguridad social universal
- A un trabajo por salario equitativo, y protección contra el desempleo
- Al descanso y a disfrutar del tiempo libre
- A la alimentación, vestido, vivienda y asistencia médica
- A la educación
- A gozar de las artes y la cultura, y participar en la ciencia
- Un mundo justo y libre
- A desarrollarse como una persona a través de trabajo en la comunidad
- A que nadie pueda quitarle los derechos

Debiendo hacer un énfasis en que lastimosamente todos esos derechos humanos son opcionales, ya que únicamente los Estados partes y los que los han ratificado, tienen esto como prioridad, ya que existen un sinnúmero de Estados que no los reconocen, y siguen siendo violentados. En la presente investigación es necesario recalcar que el derecho a un trabajo por salario equitativo, el descanso y a disfrutar del tiempo libre, están siendo

violados por el Organismo Judicial hacia los jueces de paz, a pesar de que Guatemala, es partícipe de la Declaración Universal de los Derechos Humanos desde el 29 de marzo de 1994.

4.6. Protección constitucional

La protección que los jueces de paz tienen por el ordenamiento jurídico guatemalteco, inicia principalmente por la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales son exactamente los mismos derechos y garantías que para todos los trabajadores debido al principio de igualdad regulado en el Artículo 4 de la referida Carta Magna, por lo tanto los Artículos 101 al 106, de la Ley Suprema Guatemalteca se aplican exactamente igual a todos los trabajadores.

En ese orden de ideas el contexto de la presente investigación se encuentra enfocada a los derechos humanos de los jueces, por lo que es necesario mencionar el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala. establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno, en virtud de lo anterior han surgido gran cantidad de criterios y cuestionantes entre autores y tratadistas, para poder establecer si en materia de derechos humanos los tratados y convenios ratificados son o no superiores a la Constitución Política de la República de Guatemala, tema que no se entrará a discutir por no ser punto controvertido dentro de la presente investigación, pero lo que sí es importante recalcar es que Guatemala, ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención

Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos y a pesar de ello, aún continúan violentando los Derechos Laborales en general y los de los jueces de paz.

4.7 Principio de tutelaridad de los jueces de paz

Este principio surge precisamente a causa de los dueños de los medios de producción y capitalistas ya que han abusado de los trabajadores debido al poder que económicamente han tenido, siendo el trabajador el que ha sufrido las consecuencias, de las arbitrariedades, el Código de Trabajo posee una ideología que desde el principio es sumamente tutelar del trabajador, ya que en sus considerandos precisamente en el cuarto, literal a) indica que: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”. Si bien es cierto los considerandos no poseen carácter coercitivo, pero si dejan plasmada una ideología y lineamientos para examinar en su contexto el derecho del trabajo en Guatemala, y de esa forma compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador.

“...A través del principio de tutelaridad se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, nos lleva casi en forma directa a relacionarlo con el principio de garantías sociales mínimas y a concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto; sin embargo la máxima expresión del principio de tutelaridad, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para

considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación. Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que se presume con bases ciertas una situación desfavorable para el trabajador el legislador ha otorgado una protección jurídica preferente para el trabajador, y que las mismas leyes de trabajo facultan al juzgador a considerar las situaciones en que el trabajador está en clara desventaja y tomar en cuenta esa desventaja al dictar su resolución.”⁵¹

De forma determinada es evidentemente notorio que los jueces de paz poseen la fuerza de trabajo, la cual es meramente intelectual, con conocimientos de derecho muy específicos, debiendo actualmente ser abogados, y pese a que el Organismo Judicial en la relación laboral representa al Estado de Guatemala siendo la parte económicamente pudiente, y es precisamente dicho Organismo el que viola los derechos laborales y humanos de los jueces de paz, debido a que todo el tiempo están corriendo el riesgo de recibir sanciones si llegan a abandonar el municipio de su jurisdicción, laborando los 365 días del año, las 24 horas del día, no teniendo derecho a descanso semanal, indistintamente si el descanso sea o no en el fin de semana, sin gozar también de los días de asueto, debido a lo delicado del trabajo que la ley les faculta.

⁵¹ Echeverría Morataya, Rolando, **Ob. Cit.** Pág. 25.

CAPÍTULO V

5. Propuesta del investigador

5.1. Objeto del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial

Los juzgados de paz ubicados en cada uno de los municipios de los distintos departamentos de la República de Guatemala, se encuentran en su mayoría sumamente alejados de condiciones mínimas y adecuadas, encontrando distintos lugares con carreteras de terracería, juzgados sin agua potable, energía eléctrica que constantemente interrumpen su servicio, sin transporte colectivo y comunidades que en términos generales se encuentran abandonadas, situaciones que son problemas directos de las administraciones municipales.

El objeto de la reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial es precisamente el dignificar la labor del juez de paz, reconociendo los derechos humanos relacionados a la recreación, cultura, educación, deporte, familia, los cuales están expresamente reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Declaración Universal de Derechos Humanos, tratados y convenios ratificados por Guatemala, sin dejar por un lado los derechos laborales, los cuales el Organismo Judicial precisamente en la labor de los jueces de paz ha dejado completamente olvidado, si bien es cierto la legislación laboral vigente y convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala establece y prevé las

jornadas extraordinarias, salario, descanso semanal, este último usualmente es destinado para poder compartir con la familia, continuar con estudios de maestría y/o doctorado, participar de grupos étnicos o religiosos, deporte y recreación en general, pero debido a que los jueces de paz se encuentran perennemente de turno y residen de forma permanente en el municipio donde tienen a cargo su órgano jurisdiccional, no pueden gozar de todos esos derechos y garantías individuales que deben ser privilegiados, ya que al estar obligados a encontrarse dentro del municipio de su jurisdicción no pudiendo abandonarlo sin el permiso respectivo de la Corte Suprema de Justicia, debiendo acreditar fehacientemente para que se utilizará el tiempo del permiso solicitado, no siendo justificación alguna el tener una reunión familiar, o religiosa, cosa que limita extremadamente sus derechos humanos y laborales.

El Organismo Judicial a través de la Corte Suprema de Justicia de forma progresiva, ha dejado en el olvido los derechos humanos y laborales de los jueces de paz, ya que desde el año 1986 los alcaldes municipales entregaron los cargos que venían desempeñando al Organismo Judicial, dichos alcaldes residían dentro del municipio donde ejercían su jurisdicción, precisamente porque eran originarios del lugar y tenían asentadas sus raíces en dicho territorio por lo cual no tenían ningún problema en encontrarse los fines de semana y los 365 días del año en el municipio, ya que inclusive eran reconocidos ampliamente por los pobladores, lo que causaba que existiera más respeto por la alta investidura municipal, tanto desde el punto de vista de ser alcalde y a su vez ser juez menor, pero desde el momento que la Constitución Política de la República de Guatemala en su título VIII disposiciones transitorias y finales Artículo 2 el cual establece: “Juzgados menores. Ninguna autoridad municipal desempeñará

funciones judiciales, por lo que en un plazo no mayor de dos años a partir de la vigencia de esta Constitución, deberán desligarse de las municipalidades del país los juzgados menores y el Organismo Judicial nombrará a las autoridades específicas, regionalizando y designando jueces en donde corresponda. Dentro de ese plazo deberán dictarse las leyes y otras disposiciones necesarias para el debido cumplimiento de este Artículo.” Tal situación cambia totalmente ya que se inicia con una nueva travesía la cual debió de haber sido muy bien estudiada para evitar violentar derechos laborales y humanos, tanto de trabajadores en general como de los jueces de paz que son elemento humano importantísimo para la administración de justicia, así como la necesidad de reformar el Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial en el sentido de que sean respetadas las leyes de trabajo y previsión social.

5.2. Naturaleza del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial

La naturaleza del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial es sumamente humana, ya que es inherente a toda persona el gozar de ciertos derechos y garantías, los cuales por siglos han sido objeto de controversia y de mucha disputa pero al sol de hoy ya han sido reconocidos en una buena parte por la Declaración Universal de Derechos Humanos, y distintos convenios y tratados ratificados por el Estado de Guatemala, pero a pesar de todo lo mencionado es necesario recalcar que el Organismo Judicial es el encargado por disposición Constitucional de administrar justicia, debiendo de existir siempre y prevalecer la imparcialidad, inmediación y celeridad, pero resulta que dicho Organismo es el violentador de los derechos laborales

y humanos de los jueces menores, debido a que la Corte Suprema de Justicia nunca previno el crecimiento de las necesidades de administrar justicia en los municipios de la república, toda vez que se ha incrementado cada vez más la violencia en algunos sectores del país y cabe mencionar que en el interior de la República de Guatemala los jueces de paz tienen competencia en los ramos penal, civil, laboral, familia, niñez y la adolescencia en situación de riesgo social y de adolescentes en conflicto con la ley penal, por tal motivo los jueces de paz del interior de la república tramitan en forma general lo siguiente:

A. Funciones jurisdiccionales en materia constitucional de exhibición personal:

- Conocer a prevención, de la acción Constitucional de exhibición personal podrá iniciarse ante cualquier tribunal, dictándose para el efecto las providencias urgentes que el caso requiera.
- Dictar de manera inmediata el auto de exhibición personal, señalando hora para el efecto.

B. Materia penal:

- Conocer de las faltas, los delitos contra la seguridad del tránsito y aquellos cuya pena principal sea de multa conforme el procedimiento específico del juicio por faltas que establece el Código Procesal Penal.

- Conocer a prevención en los lugares donde no hubiere juzgado de primera instancia penal, o éste se encontrare cerrado por cuestiones de horario o por alguna otra razón.
- Autorizar la aplicación del criterio de oportunidad en los casos que establezca la ley, dictándose el auto respectivo posterior a la audiencia señalada.
- Presidir la práctica de las diligencias para las cuales fueren comisionados por los jueces de primera instancia, siempre que éstos no tuvieren su sede en la misma circunscripción municipal.
- Realizar diligencias de anticipos de prueba, comisionadas.
- Devolución de vehículos que se soliciten de manera verbal dictándose la resolución respectiva, posterior a la práctica de la inspección judicial.
- Conocer tanto en lo relativo a delitos forestales sancionados con multa, como a faltas forestales a través del juicio de faltas.
- Conocer en vía de juicio de faltas lo establecido en el Código Tributario, el cierre de negocios en forma temporal de las empresas, cuando hayan incurrido en infracciones tributarias, así como la apertura de los mismos trascurrido el plazo del cierre.

C. Funciones jurisdiccionales en el ramo civil:

- Tramitar los juicios de conocimiento orales y sumarios de conformidad con la cuantía otorgada a cada juzgado de paz.
- Tramitar juicios ejecutivos y en la vía de apremio de conformidad con la cuantía otorgada a los juzgados de paz; lanzamientos, intervenciones, requerimientos.

D. Funciones jurisdiccionales en el ramo de familia:

- Conocen los asuntos de familia de ínfima cuantía
- Tramitar asuntos de familia en la vía oral de conformidad con la cuantía establecida.
- Faccionar actas para demandas orales de alimentos de forma verbal.

E. Funciones jurisdiccionales en materia de violencia intrafamiliar y de violencia contra la mujer:

- Tramitar denuncias por violencia intrafamiliar como de violencia contra la mujer que se presenten en el juzgado de paz ya sea a través de prevenciones policiales o denuncias verbales.

- Trámite por la vía incidental de la oposición a las medidas de seguridad por parte del presunto(a) agresor(a).

F. Funciones jurisdiccionales en materia laboral:

- Competencia para conocer de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales, siempre y cuando en el municipio donde esté asentado el juzgado no existan jueces privativos de trabajo y previsión social, y contra sus resoluciones proceden los recursos que establece dicha norma.

G. Funciones jurisdiccionales con respecto a la protección de niñez amenazada o violada en sus derechos humanos:

- Conocer de oficio, cuando se tenga conocimiento de un hecho que ponga en peligro la vida e integridad de los niños y adolescentes.
- Resolver solicitudes de medidas cautelares que sean necesarias para el cese de la amenaza o violación de un derecho humano de la niñez y adolescencia.

H. Funciones jurisdiccionales con relación a adolescentes en conflicto con la ley penal:

- De conformidad con la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia conoce, tramita, juzga y resuelve los hechos constitutivos de faltas, delitos contra la

seguridad de tránsito y delitos cuya pena máxima de prisión no sea superior a los tres años o consista en pena de multa, atribuidos a los adolescentes presuntamente transgresores.

- Autorizar la conciliación, la remisión y el criterio de oportunidad lo cual provoca que el trabajo se recargue a los jueces de paz y el personal auxiliar asignado; tomando en cuenta que en la mayoría de juzgados de paz no poseen equipo de audio para la grabación de las audiencias orales.

Por todo lo anterior es necesario tomar conciencia de la realidad del trabajo realizado por los jueces de paz, y debido a esto es preciso contar con la contratación de jueces de paz suplentes debido a que al estar de turno los 24 horas, los 365 días del año sufren inclusive por su naturaleza humana de quebrantos de salud y altos niveles de estrés, y como consecuencia encuentran únicamente la indiferencia de la Corte Suprema de Justicia, no es posible culminar un plan estratégico a futuro para lograr una administración eficaz a través del recurso humano, debido a los cambios que cada cinco años deben de realizar por disposición de la ley los magistrados de Corte Suprema de Justicia, ya que los nuevos magistrados, no continúan con los lineamientos propuestos por la Corte anterior y no se logran solucionar los referidos problemas.

5.3. Finalidad del proyecto de reforma del Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial

El juez de paz actualmente por imperio de la ley reside en el municipio donde ejerce su

jurisdicción y esto debido a que el Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial así lo establece, precisamente al denotar el problema que se da por esa situación, el fin específico de la presente investigación es regular que el juez de paz no tenga la obligación de residir en el municipio de su jurisdicción toda vez que ninguna norma jurídica de carácter ordinario puede coartar la libre locomoción y el elegir el lugar de residencia, y omitir el derecho al descanso semanal, día de la festividad de la localidad, y gozar de los asuetos establecidos en la ley, gozar de remuneración económica en el caso de realizar jornada extraordinaria o compensación en su defecto, derechos y garantías plenamente consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que pareciera más bien que el juez de paz se encuentra bajo una medida de coerción como lo es el arresto domiciliario o arraigo judicial, cosa que menoscaba la dignidad del alto cargo que ocupa y la gran y noble labor realizada, por lo que se hace urgente, justo y necesario que la Corte Suprema de Justicia, deba realizar algunas de las posibles soluciones:

- Nombrar jueces de paz suplentes que se encuentren destinados específicamente para cubrir los días que se ausente el juez de paz titular.
- Cubrir el juez de paz vecino los días de descanso semanal para descansar un fin de semana cada uno de forma recíproca.
- Realizar el pago del horario extraordinario que el juez de paz dedique en su despacho, después de la jornada ordinaria.

- Conceder compensación del tiempo laborado tal y como lo hacen los oficiales que realizan turno.
- Autorizar de forma expresa en los acuerdos de nombramiento respectivo el cobro de viáticos al momento que un juez de paz titular deba suplir al juez de paz vecino, toda vez que al trasladarse de una judicatura a otra causa gastos extraordinarios al juez de paz titular.

5.4. Reforma al Artículo 106 de la Ley del Organismo Judicial

ANTEPROYECTO DE LEY

DECRETO NÚMERO - - 2015

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia, siendo su deber fundamental garantizar a sus habitantes la vida, la libertad, la paz y su desarrollo integral.

CONSIDERANDO:

Que en Guatemala, el derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, que trata de compensar la desigualdad económica, otorgándole una protección jurídica

preferente y que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, que limita el principio de la autonomía de la voluntad, porque es una rama del derecho público, donde su aplicación como norma suprema, solo interesa al Estado.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el mínimo de garantías a favor de los trabajadores en general, el cual debe de ser respetado por todo patrono.

CONSIDERANDO:

La necesidad del respeto a los derechos humanos de los jueces de paz, y que ninguna norma jurídica puede coartar el derecho a la libre locomoción y elección de residencia.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL ARTÍCULO 106 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL

Artículo 1. Se reforma el Artículo 106, el cual queda así:

“Artículo 106. Residencia. Los jueces menores pueden residir libremente en el lugar que ellos en su libre albedrío elijan, tomando en cuenta que se encuentra bajo su estricta responsabilidad la fácil e inmediata comunicación con el municipio de su jurisdicción.”

Artículo 2: Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS ... DIAS DEL MES DE ... DEL AÑO ... 2015.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al concluir la presente investigación se establece que el único descanso que tienen los jueces de paz son las vacaciones ya que por el delicado trabajo deben de residir en el municipio de su jurisdicción situación que crea problemas que a todas luces vulneran los derechos laborales, privándoles de descanso semanal, asuetos, y como consecuencia distanciamiento de su familia, sin poder tener recreación, deporte, actividades religiosas, aunado a todo esto es importante considerar que la jornada extraordinaria laborada no es compensada ni remunerada económicamente, violando derechos humanos, laborales, constitucionales e incluso convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

Por tal situación es necesario hacer hincapié en la necesidad y recomendar un sistema de suplencias para los fines de semana en el juzgado de paz de cada municipio de la República de Guatemala, debiendo para el efecto nombrar jueces de paz suplentes o nombrar al juez de paz del municipio vecino o más cercano por lo que la Secretaria de la Corte Suprema de Justicia debe emitir los acuerdos y nombramientos respectivos inclusive autorizando el cobro de viáticos para que el juez interino nombrado tenga remuneración de los gastos realizados por el viaje hasta la judicatura que deberá cubrir en ausencia del juez de paz titular.

Se determinó de igual forma el problema que surge, debido a que la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento no regula la jornada extraordinaria para los jueces de paz, ya que la referida ley únicamente hace mención aplicando dicha jornada

únicamente para los auxiliares judiciales, por tal razón se constata de forma fehaciente que el Organismo Judicial siendo el encargado de administrar justicia de forma pronta y cumplida, es el principal violador de derechos humanos y laborales de los jueces de paz, a pesar que la tutelaridad del derecho del trabajo y sus principios en general invitan a que el mínimo de garantías sean superadas y desarrolladas en todo lo que favorezca al trabajador.

Dentro del presente tema el patrono dentro de la relación laboral es el Estado de Guatemala a través del Organismo Judicial quien es la parte económicamente pudiente y por lo que se recomienda que dicho Organismo debe de insistir y recalcar el cumplimiento a cabalidad de las normas jurídicas a favor de los jueces de paz y no mostrar indiferencia a la problemática debiendo buscar un plan estratégico a futuro para lograr una administración eficaz a través del recurso humano con el que actualmente cuenta.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO CHAVARRÍA, Yeny Roxana. **Violaciones a los derechos humanos en la zona de adyacencia entre Guatemala y Belice.** Tesis (Lic. Abogado y Notario). Guatemala: Universidad de San Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** Oxford, México, 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Tomo IV, Ed. Heliasta, 30a. ed., Ed. Buenos Aires, Argentina, 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Ed. Heliasta, Tomo II, 3a. ed., Buenos Aires, Argentina, 1988.

CORONADO MARROQUÍN, Walfredo Ernesto. **Análisis jurídico del derecho humano al acceso al agua potable.** Tesis (Lic. Abogado y Notario). Guatemala: Universidad de San Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

CUX MORALES, José Feliciano. **Necesidad de crear el contrato laboral individual de interinato, en el código de trabajo guatemalteco.** Tesis (Lic. Abogado y Notario). Guatemala: Universidad de San Carlos, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I.** Ed. Porrúa, S.A., 2a. ed., México, 1988.

DE BUEN L. Néstor. **Derecho procesal del trabajo.** Ed. Porrúa, S.A., 2a. ed., México, 1990.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Formatec, 4a. ed., Guatemala, 2009.

ESCRICHE MARTIN, Joaquín. **Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia.** Madrid, España, 1873.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. Óscar de León Palacios, Guatemala, 1996.

FLORES, Mercedes y Wotzbeli Arriaga Ureta. **Historia de Guatemala**. Ed. Universitaria, Guatemala. 2008.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed. Estudiantil Fenix, 2a. ed., Guatemala, 2010.

GARCIA BAUER, Carlos. **Los derechos humanos preocupación Universal**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1960.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. Ed. Temis Librería, Bogotá, Colombia, 1980.

<http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=XUimKRdp8DXX2KKnBLIW>. **Diccionario de la real academia de la lengua española**. 22ª ed. (Consultado el 02 de agosto de 2014)

http://justinotas.blogspot.com/2007/03/l_02.html. **Diccionario jurídico**. (Consultado el 26 de agosto de 2014)

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Ed. Depalma, Volumen I, Buenos Aires, Argentina, 1981.

LEODEGARIO FERNÁNDEZ, Marcos. **Derecho individual del trabajo**. Uned, Madrid, España, 1993.

LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Impresos Industriales, Guatemala, 1985.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983.

ROMBOLÁ, Néstor Darío y Lucio Martín Reboiras. **Diccionario Ruy Díaz de ciencias jurídicas y sociales**. Impreso en Leograf SRL, Buenos Aires, Argentina, 2004.

SAGASTUME GEMMELL, Marco Antonio, **Introducción a los derechos humanos**. Ed. Universitaria USAC, 3a. ed., Guatemala, 2008.

Santa Biblia. Versión Latinoamericana, ed., 2002.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 8a. ed., Buenos Aires, Argentina, 1999.

Legislación:

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

Constitución Política de la República de Guatemala. Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente 1945.

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Convención Americana De Derechos Humanos. Pacto de San José Costa Rica. 1978.

Convenio Número 14 De La Organización Internacional Del Trabajo. Relativo al descanso semanal en las empresas industriales.

Convenio Número 29 De La Organización Internacional Del Trabajo. Relativo al I trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio Número 105 De La Organización Internacional Del Trabajo. Relativo a la abolición del trabajo forzoso.

Convenio Número 106 De La Organización Internacional Del Trabajo. Sobre el descanso Semanal Comercio y Oficinas.

Declaración Universal De Los Derechos Humanos. aprobada por el Congreso de la República, 1948.

Decreto Número 1794. Del Congreso de la República de Guatemala.

Decreto Número 51-2002. Del Congreso de la República de Guatemala.

Decreto Número 7-2011. Del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de la Carrera Judicial. Decreto número 41-99, del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Reforma Agraria. Decreto 900, del Congreso de la República de Guatemala. (Derogado).

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Decreto número 44-86 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 2-89, 1989.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado. Decreto número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Reglamento de Jornaleros. Decreto Número 177, Presidente Justo Rufino Barrios.
(Derogado).