

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

TENSIÓN AL NO APLICAR EL DESCANSO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA

VERÓNICA JOSÉ PAYES CASTELLANOS

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2016

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

TENSIÓN AL NO APLICAR EL DESCANSO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**VERÓNICA JOSÉ PAYES CASTELLANOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2016

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic. René Siboney Polillo Cornejo
Secretario:	Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. José Antonio Meléndez Sandoval
Vocal:	Lic. Marco Antonio Posadas
Secretaria:	Lic. Raúl Archila Méndez

**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,  
 03 de febrero de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ALDO OSBERTO GONZÁLEZ LINARES  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
VERÓNICA JOSÉ PAYES CASTELLANOS, con carné 200615837,  
 intitulado TENSIÓN LABORAL AL NO APLICAR EL DESCANSO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA.

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



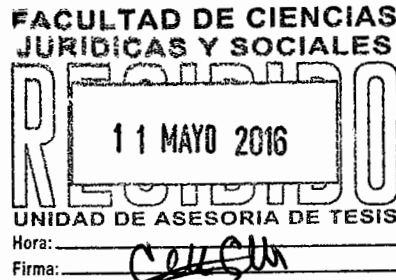
Fecha de recepción 01 / 03 / 2016 f)

  
 Lic. Aldo O. González Linares  
 ABOGADO Y NOTARIO  
 Asesor(a)



*Lic. Aldo Osberto González Linares*  
*Abogado y Notario*

Colegiado  
No. 8831



Guatemala, 10 de mayo de 2016

Doctor  
Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



*Lic. Aldo O. González Linares*  
ABOGADO Y NOTARIO

Respetable Jefe de la Unidad:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **VERÓNICA JOSÉ PAYES CASTELLANOS**, la cual se intitula **TENSIÓN LABORAL AL NO APLICAR EL DESCANSO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Dentro de las recomendaciones realizadas a la bachiller Payes Castellanos, se sugirió la modificación del título de la investigación, la cual se intitulaba: Tensión laboral al no aplicar el descanso en la legislación laboral guatemalteca, por lo que se solicitó que se cambiara a: Tensión al no aplicar el descanso según la legislación laboral guatemalteca, por tal razón el trabajo de tesis se intitula **"TENSIÓN AL NO APLICAR EL DESCANSO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"**.
- b) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que se trata sobre el derecho del trabajador a un día de descanso semanal remunerado, contemplado en los Artículos 126 al 129 del Código de Trabajo.

*Lic. Aldo Osberto González Linares*  
*Abogado y Notario*

**Colegiado**  
**No. 8831**



- c) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con los derechos mínimos laborales otorgados en la Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente el descanso remunerado semanal. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- f) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática, estableciendo que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 127 del Código de Trabajo, que limita el derecho social mínimo de descanso que le corresponde al trabajador por semana o su correspondiente pago extraordinario en caso de coincidir con otros descansos legalmente establecidos; con el objeto de que esté acorde al contenido establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros. La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteo.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



*Lic. Aldo O. González Linares*  
ABOGADO Y NOTARIO



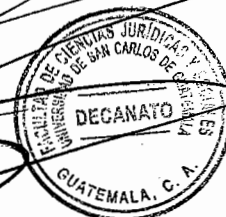
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de agosto de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VERÓNICA JOSÉ PAYES CASTELLANOS, titulado TENSION AL NO APLICAR EL DESCANSO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Mi Padre Celestial, gracias por poner en mí este sueño que hoy veo convertido en realidad, gracias por escucharme y permitir que hoy alcance una más de mis metas. A ti sea la Honra y la Gloria.

### **A MIS PADRES:**

José Octaviano Payes García y Catalina Castellanos Gómez de Payes, por ser mis maestros de vida. Gracias por estar allí para mí, en los momentos de alegría y tristeza, por motivarme a continuar, creyendo siempre en mí. Especialmente a mi madre, por todo su esfuerzo y sacrificio, porque es gracias a usted y su ejemplo que hoy soy la mujer que soy.

### **A MIS HERMANOS:**

Saúl Armando Payes Castellanos (QEPD) y Karen Liseth Payes Castellanos (QEPD), por ser un gran ejemplo en mi vida de fortaleza, amor y fe. Esperando que desde el cielo se sientan orgullosos de mí.

### **A MI ESPOSO:**

Juan Carlos Salazar, por ser una bendición en mi vida, por todo su apoyo y palabras de ánimo, gracias por motivarme a continuar, hoy puedo decir muy satisfecha, lo logramos mi amor.

### **A MI HIJO:**

Brian Imanol Salazar Payes, el regalo más preciado que Dios trajo a mi vida. Gracias hijo por ser mi mayor fuente de motivación y superación para luchar porque juntos tengamos un mejor futuro.

### **A MIS SOBRINOS:**

Lauren Catalina Payes Andrino y José Angel Pac Payes, instándolos a prepararse y perseguir sus sueños para ser mejores cada día.





**A MIS AMIGOS:**

Gracias por ser parte de mi vida y apoyarme, dándome ánimos para no desmayar, especialmente a: Guisselle, Saraí, Brígido, Santi, Gaby, Analú y Luis. A todos ustedes, muchas gracias porque siempre creyeron en mí.

**A:**

Licenciado Mario Estuardo León Alegría, por su apoyo incondicional y amistad; Licenciada Anabella del Rosario Orellana Reyna, por su invaluable amistad y cariño y a mi querido Licenciado Sergio Juvenal Castañeda Aguirre, por toda la sabiduría que comparte cada día. A ustedes mi especial agradecimiento.

**A:**

La tridentaria Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por el honor de ser egresada de tan prestigiosa casa de estudios.



## PRESENTACIÓN

El objeto sujeto de estudio es establecer la tensión que existen en la relación laboral, por la violación a un derecho social mínimo del trabajo que es descanso semanal, contenido en el Artículo 102 literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala y la inconstitucionalidad parcial de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general, regulada en el Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo, dirigido a un estudio sincrónico porque se da en el momento de que entro en vigencia el último artículo mencionado en este párrafo.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho trabajo y es de tipo cualitativo, puesto que se analizó lo establecido en la ley y la doctrina respecto al descanso semanal; para determinar que en la actualidad lo contenido en el Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo, no responde a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, que garantiza el derecho irrenunciable al descanso semanal.

El aporte académico del tema consiste en dar a conocer la importancia del descanso que debe tener el trabajador, con énfasis especial en el séptimo día y la tergiversación legal detectada en el Artículo 127 segundo párrafo del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en virtud que no se concede el descanso que coincide con un día de asueto y no es pagado como jornada extraordinaria como lo estipula la Constitución Política de la República de Guatemala y los Artículos 126, 128 y 129 del Código de Trabajo.



## HIPÓTESIS

De la investigación realizada, se deduce que la inconstitucionalidad contenida dentro del Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo, limita el derecho social mínimo de descanso, que le corresponde al trabajador por semana o su correspondiente pago extraordinario, en casos de que coincida con otros descansos legalmente establecidos

Por lo tanto, en la actualidad el contenido establecido en el Artículo 127 segundo párrafo del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no responde a las necesidades de los trabajadores, como tampoco garantiza lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala; por lo que debe reformarse el Código de Trabajo, para que regule, al igual que en otros artículos la obligación del patrono para que otorgue el descanso semanal.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo, se constató que en el Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo, existe una inconstitucionalidad parcial de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general, al transgredir lo establecido en el Artículo 102 literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula el derecho social mínimo de descanso semanal, a pesar de que dentro de la misma legislación laboral se regula dicho descanso, este precepto lo tergiversa cuando coinciden con un día de asueto, considerándose necesaria la reforma del Artículo 127 segundo párrafo; pues así como los Artículos 126 al 128 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala desarrolla el derecho social mínimo contenido en la constitución, es conveniente que se regule taxativamente en otros artículos del Código de Trabajo y que se legisle en el mismo sentido, para que los mismos confieran certeza jurídica y evitar así que sean manipulados por el patrono para no otorgar el descanso o bien no pagar el tiempo extraordinario que la ley establece.

El método utilizado para investigar fue el hipotético deductivo, el cual permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para poder establecer el marco teórico sobre el cual debe regularse de forma correcta el descanso semanal dentro del Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho laboral .....	1
1.1. Definición .....	1
1.2. Principios.....	3
1.3. Relación laboral.....	7
1.4. Sujetos de la relación laboral .....	7
1.5. Terminación de la relación laboral.....	8
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	11
2.1. Definición .....	13
2.2. Funciones.....	13
2.3. Otras instituciones estatales que tutelan el derecho de los trabajadores....	18
2.3.1. Organización jurisdiccional laboral .....	18
2.3.2. Defensoría de las personas trabajadoras .....	19
2.3.3. Comisiones del Organismo Legislativo .....	20
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Derechos sociales mínimos.....	23

3.1. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna .....	24
3.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado.....	25
3.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.....	26
3.4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal .....	27
3.5. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.....	28
3.6. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.....	29
3.7. La jornada de trabajo .....	30
3.8. Derecho a gozar de vacaciones.....	33
3.9. Derecho al aguinaldo .....	34
3.10. Protección a la mujer trabajadora.....	35
3.11. Prohibición de trabajar de menores de edad.....	36
3.12. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.....	37
3.13. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley .....	38
3.14. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo .....	38



	<b>Pág.</b>
3.15. La indemnización laboral.....	39
3.16. Indemnización post mortem .....	40
3.17. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.....	42
3.18. Instituciones económicas y de previsión social .....	43
3.19. Pago de daños y perjuicios en materia laboral.....	44
3.20. Derecho internacional del trabajo.....	45
 <b>CAPÍTULO IV</b>  	
4. Tensión al no aplicar el descanso semanal según la legislación laboral .....	49
4.1. Descanso semanal o séptimo día .....	49
4.1.1. Antecedentes.....	50
4.1.2. Definición .....	53
4.1.3. Caracteres .....	54
4.1.4. El descanso semanal y su relación con la jornada de trabajo. ....	55
4.1.5. La extensión del descanso semanal.....	56
4.1.6. Causas por las que se otorga el descanso semanal .....	57
4.2. Causas que justifican la modificación del Artículo 127 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo .....	59
4.3. Determinación de la inconstitucionalidad parcial contenida en el Artículo 127 del Código de Trabajo.....	62



**Pág.**

4.4. Propuesta de reforma del Artículo 127 del Código de Trabajo.....	64
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>67</b>





## INTRODUCCIÓN

En Guatemala se garantiza el derecho al descanso semanal, como un derecho social mínimo e irrenunciable al trabajador; por lo que es obligación del patrono concederlo cada semana o realizar el pago extraordinario si lo trabaja; sin embargo, la situación que vive el trabajador en la actualidad al tener la necesidad de laborar jornadas prolongadas de trabajo sin contar con el beneficio de descanso e inclusive tener que laborar en feriados y días de asueto sin tener derecho a que esos días le sean pagados extraordinariamente sino únicamente de forma ordinaria, siendo más beneficioso al trabajador el descanso, esto sucede a consecuencia de lo establecido en el Artículo 127, segundo párrafo del Código de Trabajo.

Este fenómeno tiene una gran repercusión y trascendencia social; dado a los factores que influyeron en la necesidad de implementar el descanso semanal, que entre ellos se encuentra la salud física, tener una vida social plena, entre otros; al no otorgarlo se transgreden y se viola la garantía constitucional laboral contenida en el Artículo 102 literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala; además, de incumplirse instrumentos internacionales relacionados, donde Guatemala es parte; sin que hasta la fecha las autoridades de gobierno hayan podido darle solución a este problema.

La hipótesis se comprobó, al establecer la inconstitucionalidad contenida dentro del Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo, que limita el derecho social mínimo de descanso, que le corresponde al trabajador por semana o su correspondiente pago extraordinario, en casos de que coincida con otros descansos legalmente establecidos, es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme dicho artículo para que esté acorde con el contenido constitucional.

Derivado de lo anterior se cumplieron los objetivos esperados, ya que es necesario un análisis al derecho constitucional de descanso semanal como una garantía social mínima, inherente a la condición humana del trabajador contenido en el Código de



Trabajo como norma tutelar del trabajador, determinando su importancia y finalmente la propuesta de modificación del Artículo 127 segundo párrafo del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos de la siguiente forma: El primero contiene presupuestos generales sobre la doctrina y contenido legal del derecho del trabajo; el segundo establece la organización, funciones y demás contenido legal sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como otras instituciones del Estado encargadas de velar por los derechos de los trabajadores en Guatemala; en el tercero se realiza una exposición legal, jurisprudencial y teórica de los derechos sociales mínimos laborales contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala; finalmente, el cuarto establece la incertidumbre laboral que surge al no aplicar el descanso semanal según la legislación laboral.

La metodología de investigación consistió en el uso de los siguientes métodos: el analítico para estudiar cada uno de los elementos del problema planteado respecto a la notoria violación del derecho fundamental del descanso de los trabajadores en relación de dependencia, regulado en el Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo; el sintético para resumir el contenido del derecho laboral y demás teorías generales aplicables; el deductivo para determinar la existencia evidente de falta de cumplimiento del derecho social mínimo mencionado, como un derecho tutelar de los trabajadores; el inductivo desarrollo la propuesta de modificación del mismo. Para la recolección del material que dio base al tema se utilizó la técnica bibliográfica documental.

Esperando que la información contenida en la tesis, sea de ayuda para que las personas conozcan la trascendencia, social, económica, religiosa, fisiológica del derecho al descanso semanal que tanto la legislación nacional como internacional concede a los trabajadores.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su Artículo 23 considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, en relación con el Derecho al Trabajo, indica que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

#### 1.1. Definición

El derecho laboral, es definido “...como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su

razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.<sup>1</sup>

Otra definición del derecho laboral es establecida como: “...todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano.”, se le conoce como un derecho joven en virtud de que no cuenta con antecedentes remotos demostrados a través de prácticas “...consuetudinaria o establecida en torno a costumbre previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX y XX.”<sup>2</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece el derecho al trabajo, describiendo que “...es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Sin embargo, no define al derecho del trabajo como un conjunto de normas jurídicas, sino como una garantía constitucional de carácter social para todos habitantes de la nación.

El derecho de trabajo en el Código de Trabajo se encuentra definido en su Artículo 1, describiendo que dicha ley “...regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1

<sup>2</sup> <http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php>. (Guatemala, 20 de abril de 2016)

Respecto a una definición propia, el derecho del trabajo es un conjunto de normas, doctrinas y principios que regulan la relación laboral entre el patrono y trabajador, tanto en su actividad individual como colectiva, sustantiva o procesal, la organización administrativa y judicial, así como los derechos de previsión social que surgen del inicio y terminación de dicha relación.

## **1.2. Principios**

En la legislación guatemalteca los principios laborales son conceptualizados como características ideológicas, estos "...deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio." Siendo los siguientes: tutelar; de irrenunciabilidad; imperatividad; de realismo y objetividad; democrático; de sencillez o poco formalista; el conciliatorio; la equidad; y, la estabilidad.

El tercer y cuarto considerando del Decreto 1441, establece que la legislación laboral debe ser inspirada por características ideológicas, estas además de ser parte del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, la describe de la siguiente manera:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social;
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los

diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;
  
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad;
  
- g) Principio de sencillez o poco formalista, quedó plasmado en el quinto considerando del referido instrumento legal y describe: "que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y



cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”

- h) El principio conciliatorio, además de estar regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, también lo dispone el Código de Trabajo en el sexto considerando, describiendo: "que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

Este principio puede observarse en el Artículo 340 del Código de Trabajo segundo párrafo, que dispone: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

- i) El principio de equidad, aunque no mencionado expresamente en los considerandos del Código de Trabajo, es un principio inherente al derecho laboral, y "...mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana, como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad."



- j) Otro principio del derecho de trabajo es la estabilidad: ...este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.<sup>3</sup>

### **1.3. Relación laboral**

La figura de la relación laboral dentro del Código de Trabajo se puede comparar según el mismo cuerpo legal con el contrato individual de trabajo, esto descrito en el Artículo 20 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su segundo párrafo, donde: "...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."

### **1.4. Sujetos de la relación laboral**

Los sujetos de la relación laboral son "...los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al

---

<sup>3</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Principios del Derecho Laboral**. Pág. 4

empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.”<sup>4</sup>

El Código de Trabajo, describe los sujetos en la relación laboral, estableciendo que son: el patrono, sus auxiliares (el representante del mismo, los intermediarios) y el trabajador.

Inmediatamente celebrado un contrato individual de trabajo, éste se encuentra sujeto a una serie de eventos estipulados dentro del Código de Trabajo, el primer vínculo económico que se produce en esta contratación es la remuneración o el salario, los vínculos jurídicos son los derechos y obligaciones que deben cumplir tanto el trabajador como el patrono; además, de otros efectos jurídicos que desencadena, esta relación de trabajo.

### **1.5. Terminación de la relación laboral**

El fin de una relación laboral o contrato individual de trabajo se da a través de la figura de la terminación, establecida de forma taxativa en el Artículo 76 del Código de Trabajo, donde determina que: “...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

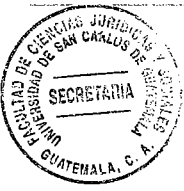
---

<sup>4</sup> Cascante Castillo. Ob. Cit. Pág. 8



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.”

La situación precaria de los trabajadores en distintas épocas de la historia, ha permitido la institucionalización del derecho de los trabajadores, a pesar de que es un derecho reciente, ha sido de gran importancia dentro de la sociedad, al implementar una serie de principios, derechos y obligaciones al trabajador o patrono, para que dentro de un marco de legalidad pueda desarrollarse la actividad laboral, protegiendo de esta manera a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador, esto conlleva a la implementación de una serie de normas jurídicas que tienen por objeto velar por la tutela de los trabajadores en el transcurso de su relación laboral, desde el inicio, que se da con el contrato laboral o inició de la relación laboral hasta finalizada la misma, ya sea a plazo fijo o indeterminado.





## CAPÍTULO II

### 2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El fundamento constitucional de los ministerios del Estado de Guatemala está contemplado en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que: "...para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá los ministerios que la ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma ley señale". Los ministerios de Estado juntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforman la integración del Organismo Ejecutivo, esto descrito en los Artículos 5 y 19 numeral 12 del Decreto número 114-97 el cual establece que "...Integran el Organismo Ejecutivo los ministerios...". Asimismo; "...para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo tendrá los siguientes ministerios: ...12) Ministerio de Trabajo y Previsión Social."

Son diversas las funciones de los ministerios de Estado, pero la ley les atribuye funciones generales a todas en común, que entre ellas se encuentra el Consejo de Ministros, esto regulado en el Artículo 16 del Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, "...el Presidente de la República actúa en Consejo de Ministros cuando preside la reunión de todos los Ministros de Estado, debidamente convocados por el Presidente para ello. El Vicepresidente participa con voz y con voto en las reuniones del Consejo de Ministros y lo convoca y preside en ausencia del Presidente. En ausencia del titular de un ministerio, comparecerá al Consejo un



Viceministro. // De las decisiones del Consejo de Ministros son solidariamente responsables los ministros que hubieren concurrido, salvo aquellos que hayan hecho constar su voto adverso. Cuando un Viceministro actúa en función de ministro, hace suya la responsabilidad.”

Otras funciones generales de los ministerios se encuentra regulado en el Artículo 199, de la Constitución Política de la República de Guatemala, respecto a la “...comparecencia obligatoria a interpelaciones. Los ministros tienen la obligación de presentarse ante el Congreso, con el objeto de contestar las interpelaciones que se les formule.”

Los ministerios de Estado como parte del gabinete que conforma el Organismo Ejecutivo, tiene funciones tanto generales como específicas, para poder ejecutar los mandatos establecidos en la Constitución y demás leyes ordinarias, reglamentarias, según las necesidades y los sectores de la sociedad guatemalteca, siendo el trabajo un derecho garantizado constitucionalmente, que debe ser protegido y tutelado por el Estado, tanto de forma judicial como administrativa que en este último caso lo ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su Artículo 1 establece que: “...Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como parte del Organismo Ejecutivo, le corresponde cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico laboral



nacional e internacional, la formación técnica, profesional, previsión social y la promoción del trabajo decente.”

## **2.1. Definición**

Como entidad estatal dependiente del Organismo Ejecutivo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede definirse como el órgano estatal que: “...tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.” (Artículo 274 del Código de Trabajo).

## **2.2. Funciones**

El Decreto número 114-97 del Congreso de la República, establece la conformación de los diferentes ministerios del Organismo Ejecutivo, así como las funciones aplicables en común a todos y específicas de cada ministerio, según la naturaleza de creación de cada entidad, dentro de las atribuciones generales de los ministerios de Estado el Artículo 28 de la Ley del Organismo Ejecutivo, describe las funciones administrativas



determinado que: “En cada Ministerio deben reunirse todas las unidades de gestión administrativa de la administración general. Esta administración velará por el funcionamiento de: (I) administración general; (II) comunicación social; (III) secretaría; (IV) administración financiera; (V) recursos humanos; (VI) contrataciones y adquisiciones, y (VII) servicios generales. La administración general depende jerárquicamente del Ministro”.

Respecto a las funciones administrativas, como Despacho Ministerial el Artículo 6 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, describe que ésta entidad es “...la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al que le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes.”

Las funciones sustantivas o específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previstas en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo para hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; son las siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la





ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- e) Administrar descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- f) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- g) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.



h) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Respecto a las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dispuestas en el Acuerdo Gubernativo número 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Artículo 3 establece que "...Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo, el Código de Trabajo y demás leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene asignadas las funciones siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial, de higiene y seguridad en el trabajo del país y, en general, la política de trabajo decente.
2. Diseñar, promover y desarrollar las políticas de diálogo social, tanto tripartito como bipartito y multisectorial, promoviendo el tripartismo como metodología de participación estratégica para la discusión, análisis y propuesta de los diferentes temas del trabajo y la previsión social.
3. Estudiar, analizar, discutir y, si fuere el caso, recomendar la ratificación de los convenios internacionales del trabajo, así como velar por la divulgación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.



4. Representar en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, de conformidad con la ley, al Estado de la República de Guatemala ante los Organismos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales en materia de trabajo.
5. Administrar sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral.
6. Diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral con relación a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, personas con discapacidad, y grupos vulnerables de trabajadores.
8. Promover la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.
9. Diseñar políticas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores y de aquellos que deseen formar parte de la fuerza laboral del país. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de las entidades privadas y estatales correspondientes.

10. Formular y velar por la ejecución de la política de Previsión Social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social.
11. Armonizar y conciliar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, propiciar el diálogo social y la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la legislación vigente.
12. Otras que sean asignadas por la Presidencia de la República.”.

### **2.3. Otras instituciones estatales que tutelan el derecho de los trabajadores**

Además del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, existen otras entidades del Estado encargadas de tutelar los derechos de los trabajadores, siendo estas: la organización jurisdiccional laboral del Organismo Judicial; defensoría de las personas trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos; las Comisiones de Trabajo de Previsión y Seguridad Social, y de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala.

#### **2.3.1. Organización jurisdiccional laboral**

El Código de Trabajo en los Artículos 283, 284 y 285 establece la organización e integración de los órganos jurisdiccionales relativos a trabajo y previsión social, están

sometidos a jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada. (Artículo 285, Código de Trabajo). Según lo establecido anteriormente la ley determina que la organización judicial laboral en Guatemala se encuentra dividida en dos: derecho individual y derecho colectivo.

### **2.3.2. Defensoría de las personas trabajadoras**

La defensoría de las personas trabajadoras es una dependencia de la Procuraduría de los Derechos Humanos, la cual tiene por objeto "...fiscalizar las instituciones del Estado que deben velar por los derechos de las personas trabajadoras, considerando en todo momento el carácter tutelar del derecho laboral y la vulnerabilidad del trabajador ante el patrono. Sus funciones específicas son las siguientes:"<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <http://www.pdh.org.gt/defensorias/de-las-personas-trabajadoras.html>. (Guatemala, 15 de abril de 2016)

- a) “Tutelar los derechos específicos de los trabajadores, tanto en el ámbito colectivo como individual.
- b) Asesorar y acompañar procesos de reivindicación de derechos laborales.
- c) Participar en espacios de incidencia en políticas públicas en materia laboral y afines.”<sup>6</sup>

### **2.3.3. Comisiones del Organismo Legislativo**

Entre los órganos del Congreso de la República de Guatemala, se encuentran las Comisiones de Trabajo, las cuales se encuentran establecidas en el Artículo 6 literal f) de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, asimismo el Artículo 27 del mismo cuerpo legal regula su naturaleza y funciones, estableciendo que “...constituyen órganos técnicos de estudio y conocimiento de los diversos asuntos que les someta a consideración el pleno del Congreso de la República o que promuevan por su propia iniciativa.”

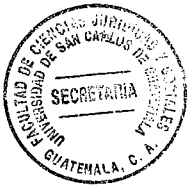
Dentro de las distintas clases de comisiones ordinarias del Congreso de la República se encuentran dos que tratan de asuntos laborales, específicamente en el Artículo 31 numerales 23 y 28 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo que establece: “...Las comisiones ordinarias se integrarán anualmente al inicio de cada período y son: (...) 23. De Previsión y Seguridad Social; 28. De Trabajo.”

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*



Debido a la institucionalización del derecho del trabajo, es necesario que se ejecute a través de la creación de entidades del Estado, por ejemplo el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de manera administrativa lo concerniente a la tutela de los derechos de los trabajadores, tanto en el sector público como privado, para que en un momento de conflicto éste pueda resolverse de manera conciliatoria. Asimismo, el Estado de Guatemala a través del Organismo Judicial con sus entidades de naturaleza privativa del trabajo, se encargan de juzgar y ejecutar lo juzgado respecto a asuntos contenciosos, a pesar de ello existen muchas deficiencias dentro de la ley que no permiten una tutela efectiva del trabajador, verbigracia los artículos dentro de la ley que transgreden derechos sociales mínimos.







## CAPÍTULO III

### 3. Derechos sociales mínimos

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, establece que "...el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." En referencia a ello la Corte de Constitucionalidad describe este derecho en Gaceta número 37, expediente 291-95, página 59, sentencia de fecha 16 de agosto de 1995: "...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social..."

Hacer énfasis en la participación de la sociedad en el régimen laboral, tiene como consecuencia el establecimiento de una serie de derechos sociales mínimos, que determinan los límites a los cuales están obligados los patronos, ya que la ley los obliga a brindarles a sus trabajadores un mínimo de garantías que puede ser superadas, pero nunca inferiores a ellas, "...derechos y prestaciones sociales que deben ser observados por el legislador secundario. Los derechos y prestaciones son mínimos, en el sentido de que por ningún medio podrán ser objeto de disminución, renuncia o

negociación. Los derechos mínimos podrán ser en cambio, superados o mejorados.”<sup>7</sup> Estas garantías mínimas se encuentran reguladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; describiendo que: “...son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” los siguientes:

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

Respecto a esta garantía mínima laboral establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal a), se describe que: “...el trabajador tiene derecho a escoger libremente como utilizar su fuerza productiva, de modo que satisfaga sus necesidades y las de su familia. Sin embargo el derecho al trabajo puede limitarse, de conformidad con lo establecido en el Artículo 6 del Código de Trabajo, el cual regula que “sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo...”<sup>8</sup> Esto “...significa que el único límite según este principio constitucional sería las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establecen las leyes...”<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Mendoza G., Lissette Beatriz y Ricardo Mendoza Orantes. **Constitución explicada -Artículo por Artículo-**. Pág. 131

<sup>8</sup> **Ibíd.** Pág. 131

<sup>9</sup> Castillo Lutin, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco, conceptos generales del derecho individual del trabajo guatemalteco.** Pág. 31



### 3.2. Todo trabajo será equitativamente remunerado

El inciso b) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: "...todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley..." al respecto la Corte de Constitucional en Gaceta número 50, expediente 194-98, página 39, sentencia del 21 de octubre de 1998, describe que "...deja a salvo lo que al respecto determine la Ley', es decir, casos en los que, por tratarse del cumplimiento de una obligación adicional por interés colectivo como en el presente caso, la actividad es ad honorem..."

Respecto a la remuneración, esta es definida como "...la cantidad que se paga en concepto de recompensa, premio, por pago de servicios, como retribución, tales como honorarios, jornales, salarios, etc."<sup>10</sup> Aunque por regla general la remuneración es equitativa también existen excepciones, entre ellos se encuentra lo establecido en el Artículo 63 del Código de Trabajo como obligaciones de los trabajadores: "...e) prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo esté en peligro, sin derecho a remuneración adicional". La remuneración en este caso corresponde al "...trabajo adicional o sea el prestado en jornada extraordinaria, porque el trabajo que se preste dentro de cualquiera de las tres jornadas ordinarias establecidas deberá remunerarse equitativamente..."<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Mendoza G., Lissette Beatriz y Ricardo Mendoza Orantes. **Ob. Cit.** Pág. 131

<sup>11</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio. **Ob. Cit.** Pág. 31



### **3.3. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad**

La igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, se encuentra fundamentado en el Artículo 102, literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, otro fundamento constitucional que inspira este derecho es el Artículo 4, mediante el cual se regula el principio de igualdad.

Respecto a la regulación ordinaria, el Código de Trabajo desarrolla esta garantía mínima en su Artículo 89 segundo párrafo, estableciendo que: "...A trabajo igual, desempeñado en puestos y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también igual, corresponde salario igual, el que debe comprender, los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria". Asimismo, el Artículo 88 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, inciso primero, establece que el 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." La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en el Artículo 2 inciso b) expresa: "...A trabajo igual corresponde igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador..."



### **3.4. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal**

El Artículo 102 literal d) de la Constitución Política de la República de Guatemala, determina la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, esta tiene una excepción, descrita en el mismo párrafo que es cuando el "...trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo..." El Artículo 138 del Código de Trabajo, define al trabajador campesino como: "...peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios o habituales de ésta."

En relación al fundamento ordinario, el Artículo 90 del Código de Trabajo, describe que: "...El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. // Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (...) No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos."



### 3.5. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley

Esta garantía se encuentra fundamentada en el Artículo 102 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde describe "...La Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda..."

El embargo del salario "...es la orden que emite el tribunal competente para retener una parte del salario de una persona, destinado al pago de deudas que se reclaman por parte del acreedor." La excepción a la inembargabilidad establecida en párrafo anterior va dirigida a "...una parte del salario para el pago de la cuota alimenticia y el pago de deudas contraídas por el trabajador, en la cuantía que, según el caso, establezca la ley..." pero, "...los implementos personales del trabajador (herramientas, utensilios propios de su profesión u oficio) son inembargables."<sup>12</sup>

El Artículo 96 del Código de Trabajo "...regula los porcentajes legales dentro de los cuales se permite que se embargue el salario, siendo únicamente en el caso de alimentos para la familia del trabajador que se permite un embargo de salario hasta en un cincuenta por ciento..."<sup>13</sup> estableciendo que se declaran inembargables:

a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.

<sup>12</sup> Mendoza G., Lissette Beatriz y Ricardo Mendoza Orantes. **Ob. Cit.** Pág. 131

<sup>13</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio. **Ob. Cit.** Pág. 31

- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes.
  
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes.
  
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y
  
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

### **3.6. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley**

El Artículo 103 del Código de Trabajo establece que: "...Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. // Dicho salario se debe fijar periódicamente (...), y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan



perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.”

Su fundamento constitucional es el Artículo 102 literal f).

El monto de dicho salario lo determinará la Comisión Nacional del Salario, institución adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario, cuyo objetivo es establecer los salarios mínimos de los trabajadores guatemaltecos. (Artículo 105 primer párrafo del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

### **3.7. La jornada de trabajo**

La fijación de una jornada de trabajo es un derecho social mínimo contenido dentro del Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual establece que “...la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las





jornadas de trabajo.// Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. // Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador...”

De acuerdo con el Artículo 116 inciso tercero del Código de Trabajo, tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Sobre este punto el Acuerdo Gubernativo sin número, de fecha 24 de diciembre de 1957 establece en su Artículo 7 que: "Se reputa tiempo efectivo de trabajo, igualmente el lapso que durante la jornada de trabajo empleen los trabajadores para atender las enseñanzas que se impartan en las empresas que, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo 13, párrafo segundo literal a) del Código de Trabajo, estén obligadas a preparar técnicos guatemaltecos.

Respecto al significado de la jornada esta se entiende como el número de horas trabajadas, existen dos tipos, diurna o nocturna, "...el máximo de horas de la jornada diurna es de ocho horas diarias, no excederá de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana; trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de treinta seis horas a la semana, trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarcar



parte del período diurno parte del período nocturno. Es nocturna la jornada mixta en la que se laboren cuatro horas o más durante el período nocturno...” (Artículo 116 y 117 del Código de Trabajo).

Respecto a la jornada extraordinaria, el Código de Trabajo en su Artículo 121 establece que: “...el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.”

También existe excepciones a la jornada, una de ellas se encuentra en el reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo, Acuerdo Gubernativo 346 del 14 de enero de 1961, en su Artículo 1 describe: “...No están sujetas a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo todas aquellas personas que realicen labores que por su propia naturaleza requieran que el trabajador les dedique más tiempo que el que comprende dicha jornada.” Entre ellas se puede mencionar: los gerentes, administradores, apoderados y demás representantes del patrono, empleados de confianza, entre otros.

Al respecto el Código de Trabajo en su Artículo 124 establece que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:



- a) Los representantes del patrono.
  
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.
  
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.
  
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.
  
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo.

Salvo caso de excepciones muy calificadas que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

### **3.8. Derecho a gozar de vacaciones**

El derecho a gozar de vacaciones se encuentra regulado en el Artículo 102 literal i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, que describe "...el Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y



no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo...”

El Artículo 130 del Código de Trabajo señala que “...todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.”

### **3.9. Derecho al aguinaldo**

La obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento, se encuentra fundamentado en el Artículo 102 literal j) de la Constitución Política de la República de Guatemala, asimismo determina que la ley regulará su forma de pago.

Doctrinariamente se comprende por aguinaldo al “...sueldo o sobrecargo anual, entendiéndose éste como un salario adicional o salario diferido. Esta prestación debe hacerse efectiva durante la primera quincena del mes de diciembre. En caso de no haberse cumplido el año de trabajo el aguinaldo se pagará proporcionalmente...”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Mendoza G., Lissette Beatriz y Ricardo Mendoza Orantes. **Ob. Cit.** Pág. 131



Su regulación en ley ordinaria no es el Código de Trabajo sino el Decreto Ley número 389 del Jefe de Estado de Guatemala, donde los patronos deberán otorgar en el presente año a sus trabajadores, un aguinaldo no menor del cincuenta por ciento del salario mensual ordinario. El Decreto número 76-78 contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, la cual establece en su Artículo 1 que "...todo empleador 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 o la parte proporcional correspondiente."

### **3.10. Protección a la mujer trabajadora**

La protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios se encuentra regulado en el Artículo 102 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, determinando que: "...No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica..."



La protección a la mujer trabajadora, en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra regulado bajo las condiciones establecidas por el trabajo sujeto a regímenes especiales, en su capítulo segundo en los Artículos 147 al 155.

### **3.11. Prohibición de trabajar de menores de edad**

Esta garantía consiste en que los menores de catorce años de edad no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral, de conformidad con el Artículo 102 literal I) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Las excepciones a que se refiere la Carta Magna se encuentran contempladas en el Artículo 150 del Código de Trabajo.

El Artículo 8 del Código Civil establece la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, los cuales se adquieren por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años, los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley, que entre ello se encuentra la capacidad relativa de contratar su trabajo. El Artículo 31 del Código de Trabajo, describe que "...tiene también capacidad para contratar su trabajo y percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno y otro sexo, que tengan catorce años o más..."

Respecto a lo anterior, "...se refiere a que los menores que ya cumplieron catorce años de edad, pueden libremente contratar su trabajo e igualmente percibir por si mismos su salario, o sea que perfectamente pueden plantear un juicio emplazando al patrono para el pago de prestaciones laborales y en estos casos los jueces tienen que actuar de oficio en cuanto a la iniciación del proceso y al impulso procesal, dándole audiencia a la Inspección General de Trabajo.// Por otra parte los menores que no han cumplido catorce años, podrán trabajar únicamente si consiguen autorización de la Inspección General de Trabajo..."<sup>15</sup> acudiendo con sus representantes legales y cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 150 del Código de Trabajo que son: Que el menor va a trabajar en vía de aprendizaje, necesita cooperar en la economía familiar por extrema pobreza de sus padres, se le asignarán trabajos livianos y se cumplirá de alguna manera con la obligatoriedad de educación.

### **3.12. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales**

La protección y el fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, es un derecho mínimo del trabajo contenido en el Artículo 102 literal m) de la Constitución Política de la República de Guatemala; inspirada en que la sociedad debe incorporar a la productividad a personas con capacidades diferentes a través de una regulación acorde a su situación.

---

<sup>15</sup> Castillo Lutín. **Ob. Cit.** Pág. 31



### **3.13. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley**

En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones (Artículo 102 literal n) Constitución Política de la República de Guatemala). El Reglamento de Autorización de Trabajo de Persona Extranjeras a Empleadores del Sector Privado (Acuerdo Gubernativo número 316-95), establece en su Artículo 1 que "...los extranjeros que ingresen legalmente al país necesitan de autorización previa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para trabajar prestando sus servicios a un empleador del sector privado en el territorio nacional..."

### **3.14. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo**

Respecto a los derechos que surgen de los contratos tanto colectivos como individuales, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal ñ) describe que "...Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común..." Este derecho se encuentra desarrollado en los Artículos 18, 19, 38 y 53 del Código de Trabajo donde se define el contrato individual de trabajo y los requisitos mínimos de este, la definición del contrato colectivo de trabajo y sus condiciones, respectivamente.





### 3.15. La indemnización laboral

El Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la "...Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea..." la indemnización es el "...resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación, compensación, satisfacción..."<sup>16</sup> En el Código de Trabajo, Artículo 76 con respecto a la terminación de los contratos de trabajo y el eventual pago de la indemnización por tiempo servido, se pueden considerar cinco situaciones relevantes:

- a) La terminación por causa justa que faculta al patrono a dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte en cuanto al pago de la indemnización, sin perjuicio del derecho del trabajador para emplazarlo judicialmente a fin de que le pruebe la justa causa y en caso no probarlo, gozar de dicha indemnización.
- b) La terminación por el trabajador, argumentando causa justa (constitutiva de despido indirecto), en cuyo caso goza de derecho de indemnización, sin perjuicio de la

---

<sup>16</sup> Mendoza G., Lissette Beatriz y Ricardo Mendoza Orantes. **Ob. Cit.** Pág. 131



facultad del empleador de emplazar judicialmente al trabajador para probarle que abandonó el trabajo sin causa justa, en cuyo caso no procede la indemnización.

- c) La terminación unilateral por el empleador, sin justa causa, en cuyo caso procede la indemnización.
- d) La terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador sin justa causa, en cuyo caso la indemnización es improcedente; y,
- e) La terminación del contrato por mutuo consentimiento del empleador y del trabajador en cuyo caso tampoco procede la indemnización.

### **3.16. Indemnización post mortem**

Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia...” (Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala).



Respecto a este derecho la Corte de Constitucionalidad en Gaceta número 57, expediente 199-00, página 374, de la sentencia de fecha 03 de agosto de 2000 describe: "...el fallecimiento de un trabajador es causa que termina el contrato de trabajo, de cualquiera clase que sea, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extingan los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por ese Código (Código de Trabajo) o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social... el precepto atribuye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post mortem y otras prestaciones debidas. Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros... la referida liquidación habrá de efectuarla en una primera oportunidad la aludida entidad, de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; y sólo en caso de inconformidad que surja en los beneficiarios ya declarados y de que éstos hayan acudido a la vía contenciosa laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un Juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla, procediendo a su reajuste, si resultare pertinente..."



Por su parte el Artículo 85 del Código de Trabajo establece las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que pueden corresponderle en virtud de lo establecido en dicho Código.

### **3.17. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores**

El Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, el cual se podrá ejercer "...sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. // Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo..."

Otro artículo de la Constitución Política de la República de Guatemala que consagra el derecho de libre asociación y sindicalización sin autorización previa es el 34, que establece el derecho de asociación, donde se reconoce el mismo y describe que:



“...Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.”

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo en su Artículo 206 inciso primero, sindicato “...es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

### **3.18. Instituciones económicas y de previsión social**

El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; se encuentra contenido en el Artículo 102 literal r) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En Guatemala hay tres regímenes básicos de pensiones, siendo estos: “...el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia -IVS-, administrado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, que cubre a los trabajadores del sector privado y a los del Estado que trabajan por planilla, el régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado -CPCE-, que funciona para los trabajadores del Estado, y el Instituto de Previsión Militar -IPM-, que cubre a los oficiales y especialistas del Ejército de Guatemala. También



existen cerca de dieciocho subsistemas de entidades descentralizadas y autónomas del Estado, que funcionan como complementarios del sistema básico.”<sup>17</sup>

### **3.19. Pago de daños y perjuicios en materia laboral**

El pago de daños y perjuicios en materia laboral se da “...si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses...” (Artículo 102 literal s) de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Respecto al anterior derecho social mínimo constitucional, la Corte de Constitucionalidad considera “...que el pago de daños y perjuicios en materia laboral constituye un derecho que se origina cuando en materia laboral ha ocurrido una cesación de una relación de trabajo por medio de un despido injustificado. En el caso de que la parte patronal no pruebe que el despido del trabajador se fundó en causa justificada da lugar a este derecho, y como tal, el pago del mismo fue garantizado constitucionalmente en el Artículo 102 inciso s) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es así como el derecho al pago de daños y perjuicios en materia laboral está reconocido como un derecho social mínimo, susceptible de ser

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* Pág. 131



mejorado en la forma que fije la ley o en su caso, mediante la negociación colectiva, conforme a lo establecido en el primer párrafo del Artículo 106 constitucional. En el caso del Artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala que reformó el Artículo 78 del Código de Trabajo, al preceptuar que al momento del cálculo de daños y perjuicios a favor del trabajador, debía pagarse hasta un máximo de doce meses de salario, superó la disposición contenida en el Artículo 102 inciso s) de la Carta Magna, por lo que en acatamiento al mandato constitucional contenido en el primer párrafo del Artículo 106 ibíd., es la disposición reformadora en la que deben fundamentarse los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social, al momento de calcular el monto a que asciende el citado derecho..." (Gaceta Número 44, expediente 1246-96, página 159, sentencia de fecha 15 de abril de 1997).

De acuerdo con el Artículo 78 literal a) del Código de Trabajo si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: "...Las indemnizaciones que según dicho Código le puedan corresponder, y (...) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de sus indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales."

### **3.20. Derecho internacional del trabajo**

La participación de la Organización Internacional del Trabajo, a través de los diferentes convenios y recomendaciones, han sido parte dentro del derecho interno guatemalteco y respaldado mediante el Artículo 102 literal t) de la Constitución Política de la



República de Guatemala, como un derecho social mínimo que al respecto establece que: "...el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.// En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala."

Relacionado a lo anterior la Corte de Constitucionalidad se ha referido al citado derecho de la siguiente manera: "...la Constitución, en su Artículo 102 incisos b, c), d), e), f) y o), reconoce como un derecho humano inherente a la persona, por lo que de acuerdo con lo establecido en los Artículos 46 y 106 constitucionales, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, en materia de derechos humanos, tienen preeminencia sobre el derecho interno..." (Gaceta número 62, expediente 956-01, sentencia de fecha 9 de octubre de año 2001).

Tomando en consideración que dentro de una relación laboral, los sujetos de la misma (patrono y trabajador), existe una parte más débil siendo esta el trabajador; es así que en base a esta premisa la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, ha desarrollado una serie de derechos considerados sociales mínimos, estos no pueden ser tergiversados o menoscabados, solamente superados. Es decir la base fundamental de los derechos laborales la establece la constitución, por lo tanto las demás leyes ordinarias, reglamentos, acuerdos, contratos o instrumentos internacionales, se encargan de desarrollarlos con el objeto de implementar los ya





existentes o incrementarlos, siempre dirigidos a la protección y tutela efectiva del trabajador, nunca al menoscabo de los mismos.





## CAPÍTULO IV

### **4. Tensión al no aplicar el descanso semanal según la legislación laboral**

El trabajo es un derecho fundamental establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, este genera una serie de obligaciones y derechos en el momento en que da inicio la relación laboral, dentro de ellos se encuentran implícitos los parámetros de trabajo efectivo establecidos a través de la jornada de trabajo y sus correspondientes descansos o interrupciones por hora, semana, asuetos y años, el incumplimiento o tergiversación del mismo provoca la violación de un derecho fundamental y social mínimo constitucional.

#### **4.1. Descanso semanal o séptimo día**

Existen diversos tipos de descanso, que se dan durante la jornada o entre las jornadas, semanal, anual, días feriados y licencias especiales. La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 102 literal h), que el trabajador tiene como derecho social mínimo "...a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados..."

Este descanso se puede dar en "...dos casos los que se regulan en este artículo, el primero es el que ocurre cuando un trabajador, cumple una semana de trabajo el

séptimo día o sea el domingo le corresponde el descanso; en tanto que el otro caso es cuando cumple seis días consecutivos de trabajo, no precisamente el día domingo sino cualquier día de la semana, como el caso de aquellos establecimientos comerciales en los cuales los días sábado y domingo son los más importantes por la actividad que desarrollan, razón por la cual el día de descanso para los trabajadores de estas empresas podría ser cualquier día de la semana, lunes por ejemplo.”<sup>18</sup>

En el ámbito del derecho internacional, Guatemala ha ratificado los siguientes tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio número 14, descanso semanal en las empresas industriales; ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado 11 de agosto de ese mismo año. Convenio número 106, descanso semanal en el comercio y oficinas, ratificado el 10 de noviembre de 1959 y publicado el 19 de diciembre de ese mismo año.

#### **4.1.1. Antecedentes**

El día de descanso semanal tiene como antecedente un hecho sociológico, producido por una tradición cristiana, aunque en los países de cultura occidental; a pesar de que el Estado sea laico, se descansa en domingo por respeto a una religión que practica la mayoría de la población de esos países. “...Por ello, que coincida el descanso semanal con el día que consagra una religión tiene la ventaja que se puedan cumplir

---

<sup>18</sup> Castillo Lutin. **Ob. Cit.** Pág. 36



simultáneamente el descanso del trabajador de la actividad laboral y la oportunidad de que éste pueda dedicarse a su libertad de culto.”<sup>19</sup>

En virtud de lo anterior la doctrina ha sostenido que el descanso semanal tiene un origen religioso, puesto que en la edad media la iglesia católica promovió el reposo del día domingo; su fundamento se encuentra en el Antiguo Testamento donde esta impuesto el descanso por cada seis días de trabajo. Es en el libro de Génesis Capítulo II versículos dos y tres describe: “...Y acabó Dios en el día séptimo la obra que hizo; y reposó el día séptimo de toda la obra que hizo. Y bendijo Dios al día séptimo, y lo santificó, porque en él reposó de toda la obra que había hecho en la creación...”

En el libro de Éxodo Capítulo XX, versículos 8 al 11, describen: “...Acuérdate del día de reposo para santificarlo. Seis días trabajarás, y harás toda tu obra; mas el séptimo día es reposo para Jehová tu Dios; no hagas en él obra alguna, tú, ni tu hijo, ni tu hija, ni tu siervo, ni tu criada, ni tu bestia, ni tu extranjero que está dentro de tus puertas. Porque en seis días hizo Jehová los cielos y la tierra, el mar, y todas las cosas que en ellos hay, y reposó en el séptimo día; por tanto, Jehová bendijo el día de reposo y lo santificó.” Otras citas bíblicas relacionadas son: Deuteronomio Capítulo V versículos 12 y 15; Marcos Capítulo II versículos 23 y 28; Lucas Capítulo XIII versículos 10 y 17; Mateo Capítulo XII versículo 12; Ezequiel Capítulo XX Versículos 19 y 20.

---

<sup>19</sup> Franco López, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Pág. 126

Otras figuras religiosas del descanso semanal, se encuentra en "...los adventistas, los judíos descansan el día sábado (Sabbat: descanso); los católicos, evangélicos y mormones el domingo (die domine: día del señor), porque en un día semejante, según San León, comenzó el mundo, fue vencida la muerte, la vida fue restablecida por la resurrección de Cristo y descendió el Espíritu Santo a promulgar la ley de la gracia. Para los chinos es el lunes, el viernes los mahometanos y así otras religiones."<sup>20</sup>

Respecto al día domingo en la iglesia católica, fue Constantino quien lo fijó, durante el año 321 A.C. Por otro lado "...el Concilio de la Odisea, en 366, determinó que los cristianos debían trabajar sábados, prefiriendo el domingo para el descanso. La Edad Media se caracteriza por la fuerte presencia de la iglesia católica que establecía el descanso en día domingo. Las corporaciones de oficio tenían en sus estatutos la prohibición de trabajar en ese día y sus transgresores eran severamente sancionados. En España se estuvo dentro de esta corriente. Así la Ley 2ª. Título XXIII, Partida I prohibió el trabajo en domingo; lo moros y judíos podían efectuar sus labores donde no se los viese ni oyese. En la novísima recopilación, Ley 1ª, Título I, Libro I, se recoge el precepto."<sup>21</sup>

El establecimiento de un estado laico que fue la separación del estado con la religión, en la época de la Revolución Francesa, provocó que desapareciera la influencia de la iglesia católica y la implantación del individualismo, permitió que se dejaran de practicar costumbres impuestas por la religión y una de ellas fue el descanso en domingo, por lo

---

<sup>20</sup> *Ibíd.* Pág. 126

<sup>21</sup> *Ibíd.* Pág. 126

que se debía trabajar todos los días, basado en la libertad de conciencia y la libertad de comercio e industria.

Asimismo, el debilitamiento de las creencias religiosas provocó que desapareciera el descanso semanal, por lo tanto, aumento la jornada de trabajo semanal, en perjuicio de los trabajadores. En virtud de lo anterior una institución que se levantó en el año 1870 en defensa del descanso semanal fue la Alianza Evangélica que convoca a un congreso solamente para tratar este problema, en consecuencia se funda la Federación Internacional de Fomento del Descanso Dominical, que luchó contra las dificultades que se les presentaron y las superó hasta el año 1915. Durante esta lucha varios países fueron influenciados, el primer caso fue Suiza que reglamentó el descanso en el año 1877.

En la Primera Guerra Mundial, se realiza el Tratado de Versalles, dentro de dicho instrumento se estableció "...como aspiración el descanso hebdomadario que en lo posible debía coincidir en domingo. La Organización Internacional de Trabajo, en su reunión de 1921 aprueba una convención tendiente a su implantación. En la actualidad es una regla prácticamente universal."<sup>22</sup>

#### **4.1.2. Definición**

El descanso semanal puede definirse como un derecho social mínimo, establecido en la ley, donde en el séptimo día de la jornada semanal el trabajador debe descansar, el

---

<sup>22</sup> *Ibíd.* Pág. 126



cual debe ser remunerado y es concedido en la mayoría de casos el día domingo, a no ser de que la naturaleza de la productividad de la empresa, comercio o entidad, deba otorgarse en otro día de la semana.

El descanso semanal consiste en que "...un día a la semana el trabajador tiene derecho a descansar. Se le suele denominar dominical, pues en los países occidentales ese es el día elegido para el descanso. Sin embargo, ello no es correcto, pues hay muchos otros países en que se descansa otro día a la semana. Generalmente se fija de acuerdo a los preceptos religiosos imperantes en el país. Tampoco es correcta la denominación de los casos de trabajos continuados en que el domingo se debe realizar el trabajo, descansando por ello otro día a la semana."<sup>23</sup>

#### **4.1.3. Caracteres**

Las peculiaridades que presenta el descanso semanal son las siguientes: es un "...descanso semanal y no dominical; el descanso es obligatorio para ambas partes; es una necesidad realmente humana; el principio es general, se aplica a todo tipo de actividad ocupacional; es una obligación de orden público; tiene una duración mínima de veinticuatro horas..."<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> **Ibíd.** Pág. 127

<sup>24</sup> **Ibíd.** Pág. 128





#### 4.1.4. El descanso semanal y su relación con la jornada de trabajo

Uno de los principales objetivos de otorgar un día de descanso semanal es para que el trabajador pueda retomar sus fuerzas del cansancio que produce la actividad laboral; asimismo, estas interrupciones deben interpretarse según el principio indubio pro operario establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y no a favor del patrono o establecimiento de trabajo.

La relación que el descanso semanal tiene con la jornada de trabajo, es la limitación impuesta por la ley, para beneficio del trabajador, es decir así como una jornada de trabajo debe tener cierto horario, también está implícita la obligación de descansar un día completo a la semana, o entre jornadas, limitando de esta manera el tiempo de trabajo. "...Por ello se obliga a holgar determinados períodos o días, dejar de trabajar un número de horas entre jornada y jornada y aun descansar durante la tarea diaria. // El trabajador necesita, por muchas razones, de ciertas pausas en su labor, so pena de llegar a un estado de desgaste intelectual o físico que le implicará graves consecuencias desfavorables.// El Estado, en salvaguarda de la salud de sus habitantes, interviene imponiendo obligatoriamente esos descansos."<sup>25</sup>

Respecto a lo anterior Carlos Marx expresó que: "El tiempo es el campo del desenvolvimiento humano. Un hombre que no puede disponer de ningún recreo, cuya vida entera, abstracción hecha de las simples interrupciones físicas del sueño y de las comidas, se halla acaparada por un trabajo para el capitalista, resulta algo menos que una bestia de carga. Es una mera máquina de producir riquezas para otros; se

---

<sup>25</sup> *Ibid.* Pág. 128



encuentra físicamente quebrado, espiritualmente bestializado; y, sin embargo, toda la historia de la industria moderna demuestra que el capital si no se lo sujeta trabaja sin miramiento, ni piedad para rebajar a toda la clase obrera a ese extremado nivel de degradación...”<sup>26</sup>

La Organización Internacional del Trabajo, en el preámbulo de su constitución tiene como visión, promover la gran importancia de la implementación de descansos, “...aun en las horas de trabajo durante la jornada. Su objeto es proporcionar el descanso adecuado a fin de permitir la recuperación del trabajador...”, estableciéndolo como presupuesto fundamental, “...los descansos del trabajador, constituyen el aspecto pasivo de la duración del trabajo, mientras que el activo está formado por la jornada efectiva de trabajo.”<sup>27</sup>

#### **4.1.5. La extensión del descanso semanal**

La extensión del descanso semanal se da en virtud de que: “...el descanso semanal o hebdomadario de un día a la semana ha sido ampliado, en casi todas las legislaciones de los países occidentales, con el agregado del sábado a la tarde conocido como sábado inglés. Fue propiciado en 1912 por la asociación internacional de legislación de trabajo sin éxito. Posteriormente fue motivo de debate en la Organización Internacional del Trabajo. // Su objetivo es que el trabajador pueda disfrutar ampliamente el día domingo como un día de descanso. Suele comenzar a las 12:00 o 13:00 horas del

---

<sup>26</sup> *Ibíd.* Pág. 128

<sup>27</sup> *Ibíd.* Pág. 128



sábado a fin de no perjudicar la jornada normal de trabajo, se acostumbra distribuir las horas de la tarde entre los demás días de la semana.”<sup>28</sup>

Esta extensión al descanso semanal fue implementado en el territorio guatemalteco, a consecuencia de “...haberse disminuido la duración de la jornada diurna a 48 horas a la semana, los trabajadores pueden disfrutar, en unos casos de descansar el día sábado a partir de las 12 horas, y en algunos otros de todo el día sábado. // En cuanto al salario, una de las circunstancias positivas del día de descanso semanal recogido por casi todas las legislaciones del mundo, es que se trata de un descanso pagado, pues ningún caso tendría conferir un descanso que no se va a pagar, sobre todo si se toma en cuenta que para aspirar que se cumplan los propósitos de integración familiar y esparcimiento del trabajador, debe retribuirse el día de descanso y por otro lado, que el eximir al empleador de pagar el salario que corresponde al día de descanso semanal generaría una tergiversación de las condiciones de contratación individual del trabajo, que obliga a que el descanso se pague en virtud de que nuestra legislación laboral lo considera tiempo de trabajo efectivo.”<sup>29</sup>

#### **4.1.6. Causas por las que se otorga el descanso semanal**

Como se determinó anteriormente el trabajador necesita descansar, son varias las razones que motivan a limitar la jornada laboral ya sea entre jornadas, semanal y anual, la principal de ellas es evitar el desgaste intelectual o físico del empleado, una

---

<sup>28</sup> *Ibíd.* Pág. 128

<sup>29</sup> *Ibíd.* Pág. 129

de las consecuencias principales es que afecta la salud, por lo tanto el Estado ha intervenido en la implementación de horas y días de descanso.

Entre los factores que influyen en la necesidad de implementar descansos se encuentran:

- a) La salud física: esta implica un estado de bienestar donde el funcionamiento del cuerpo se encuentra en un nivel óptimo, hay ausencia de enfermedades y existe un buen funcionamiento en el sistema fisiológico y biológico del cuerpo. Los efectos principales y directos al no descansar se relacionan con la calidad de sueño, fatiga, sensación general de malestar, además el principal responsable de problemas de salud.
- b) Social: realizar jornadas de trabajo muy largas y evitar descansos semanales, puede afectar la vida social de un trabajador, principalmente por la necesidad que tiene el ser humano de vivir en sociedad.
- c) Moral: el descanso al ser normado y una costumbre dentro de la sociedad permite dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad, es aquí donde la moral influencia su implementación.
- d) Cultural: el descanso semanal, es actualmente una expresión de la sociedad derivado de la costumbre, prácticas y normas, de ello se deriva el aspecto cultural.



- e) Religioso: el origen del descanso semanal como se comprobó en los antecedentes del mismo, tiene como antecedente directo una práctica religiosa.
  
- f) Familiar: El trabajador para el desarrollo tanto físico como mental de sus hijos o el cuidado que este le debe a cada uno de los miembros de su familia, no podría cumplirse si este no descansara.
  
- g) Económico: respecto a la influencia económica del descanso semanal, está dirigida principalmente a la calidad de trabajo que un empleado realiza cuando se siente física y mentalmente estable, esto influirá en la productividad.

#### **4.2. Causas que justifican la modificación del Artículo 127 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo**

El derecho social mínimo del descanso semanal remunerado se encuentra desarrollado en el Artículo 126 del Código de Trabajo, determinando 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."

En caso contrario si el trabajador no realiza su descanso semanal, el Artículo 128 del Código de Trabajo, prevé que: "...en las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el



reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.”

De igual manera el Artículo 129 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, hace énfasis en que si se trabaja en los días de asueto “...el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante, la última quincena o mes, según corresponda.”

Sin embargo y contrario a lo que estipulan los anteriores artículos, el Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo determina que: “el patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”.

El descanso semanal es un derecho fundamental del trabajador, el empleador (público o privado), debe garantizarle al trabajador dicho derecho. La legislación laboral guatemalteca, prevé el descanso semanal en los Artículos 126 al 129 del Código de Trabajo, estableciéndose que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado, después de cada semana de trabajo, computándose cada semana laborable la posibilidad que el día de descanso pueda convertirse en dos días



por semana, cuando deja también prevista la semana laborable de únicamente cinco días.

Por otro lado, va contra la finalidad del descanso la disposición contenida en el Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo, el cual establece que cuando coincidan en una misma semana, uno o más días de asueto, o bien, un día de asueto o un día de descanso y día de feriado, el patrono tiene como única obligación pagarlos, implicando solo la obligación de pagar de forma ordinaria y no extraordinaria.

El segundo párrafo del Artículo 127 del Código de Trabajo, contraria lo establecido en los Artículos 126, 128 y 129 del mismo cuerpo legal, además de violentar el derecho social mínimo contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala contenido en el Artículo 102 literal h); es decir, el trabajador no goza del descanso por asueto, su pago es ordinario en vez de ser extraordinario como dispone la ley, por lo que al trabajador se veda su derecho al descanso y a la retribución del mismo. Aunque la ley prevé el pago extraordinario de trabajo efectivo en día de descanso semanal, se pierde también la finalidad del día de descanso, pues como ya se estableció es mejor que el trabajador descanse, para poder restablecer su salud física y mental alejándose de toda actividad, entre otros factores que implican la implementación del mismo.



### **4.3. Determinación de la inconstitucionalidad parcial contenida en el Artículo 127 del Código de Trabajo**

Los Artículos 114 y 115 del Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, establecen que "...los tribunales de justicia observarán siempre el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley y tratado internacional, sin perjuicio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala." Asimismo; describe que: "...serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la Constitución garantiza, si los violan, disminuyen, restringen o tergiversan. // Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen las normas constitucionales son nulas de pleno derecho."

Como ha quedado descrito en párrafos anteriores, el descanso semanal establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala es un derecho fundamental y social mínimo; por lo tanto, cualquier tergiversación que se tenga con éste, debe ser nulo de pleno derecho, esto incluye lo establecido en el Artículo 127 segundo párrafo del Código de Trabajo, al no permitirle al trabajador descansar los días de asueto que coincidan con el descanso semanales y no pagarlo como jornada extraordinaria, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, literal h), que describe: "...Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Derecho del





trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados...”

El planteamiento de esta inconstitucionalidad debe estar dirigido al segundo párrafo del Artículo 127 del Código de Trabajo, a través de una inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general, parcial contenida en el Artículo 133 del Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente; en virtud que “...a través del mismo se concreta la función de la Corte de Constitucionalidad como intérprete máximo y definitivo de la Constitución, ya que mediante su aplicación se pretende la declaración de que una ley, reglamento o disposición de carácter general es total o parcialmente inconstitucional. Tanto la Constitución como la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establecen que puede promoverse esta impugnación ante la existencia de un vicio parcial o total de inconstitucionalidad...”<sup>30</sup>

La clase de vicio que se produce es la violación de un derecho social mínimo de comportamiento dentro de la constitución, este tiene efectos por “...inconstitucionalidad por violación de normas de primer grado o de comportamiento. Esta situación se produce cuando una ley infringe directamente la norma constitucional que establece un derecho fundamental.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Flores Juárez, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional / apuntamientos**. Pág. 111

<sup>31</sup> **Ibíd.** Pág. 111



#### **4.4. Propuesta de reforma del Artículo 127 del Código de Trabajo**

El derecho social mínimo del trabajo de descanso semanal, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, ha sido examinado no solamente como una garantía constitucional, sino como necesidad inherente a la persona humana, para lograr una vida digna dentro de la sociedad por diversos factores ya expuestos.

Por lo tanto la violación o tergiversación del mismo a través de una disposición legal merece el control constitucional, como ya se expuso y consecuentemente su reforma a través de un proceso legislativo. Es importante que el Artículo 127 del Código de Trabajo se adecúe a la normas legales, que tienen como finalidad la protección del derecho social mínimo del descanso semanal, siendo los Artículos 126, 128 y 129 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; en virtud que cuando coincidan el día de asueto y el descanso semanal, deben ser corridos a otros días laborales y si por la naturaleza de la empresa se deba trabajar, el día de descanso y coincida un día de asueto, este debe ser pagado como jornada extraordinaria.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Después de un análisis hermenéutico se determinó que existe en el Artículo 127 segundo párrafo una inconstitucionalidad parcial de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general, por vicio que provoca la violación de normas de primer grado o de comportamiento; en virtud que el descanso semanal dentro de la Constitución es un derecho fundamental y social mínimo; por lo tanto, cualquier tergiversación que se tenga con este, debe ser nulo de pleno derecho, al no permitirle al trabajador descansar los días de asueto que coincidan con el descanso semanales y no pagarlo como jornada extraordinaria, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, literal h), que describe: "...Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados..."

La forma en que debe solucionarse el problema planteado, además de realizar la acción inconstitucional descrita en el párrafo anterior, es a través de una reforma a la norma legal expuesta y adecuarse a las normas que tienen como finalidad la protección del derecho social mínimo del descanso semanal, siendo estas los Artículos 126, 128 y 129 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; en virtud que cuando coincidan el día de asueto y el descanso semanal, deben ser corridos a otros días laborales y si por la naturaleza de la empresa se deba trabajar el día de descanso y coincida un día de asueto, este debe ser pagado como jornada extraordinaria.

Por lo tanto, las instituciones que deben velar por el descanso semanal, principalmente en el caso expuesto es la Corte de Constitucionalidad como intérprete máximo y definitivo de la Constitución y el Congreso de la República de Guatemala en su función legislativa para reformar el párrafo que contiene el vicio, adecuándolo al derecho social mínimo violentado.





## BIBLIOGRAFÍA

CASCANTE CASTILLO, German Eduardo. **La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.** Costa Rica: Ed. Real Card. 2012.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Mayte. 2004.

CENTRO NACIONAL DE ANÁLISIS Y DOCUMENTACIÓN JUDICIAL. **Código de trabajo.** Guatemala: Ed. Cenadoj. 2014.

DERAS, Edith. **Derecho de trabajo I.** Guatemala: (s.l.i.) 2012.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 4<sup>a</sup> ed., Guatemala: (s.l.i.), 2006.

FLORES JUÁREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional / apuntamientos.** Guatemala: Ed. Corte de Constitucionalidad. 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de trabajo comentado.** Guatemala: Ed. Fénix, 2013.

<http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php>. (Guatemala, 20 de abril de 2016).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html>. (Guatemala, 25 de abril de 2016).

<http://www.pdh.org.gt/defensorias/de-las-personas-trabajadoras.html>. (Guatemala, 15 de abril de 2016).



<https://line.do/eshistoria-del-derecho-laboral-en-guatemala/zw2/vertical>. (Guatemala, 20 de abril de 2016).

MENDOZA G., Lissette Beatriz y Ricardo Mendoza Orantes. **Constitución explicada - artículo por artículo**. San Salvador, El Salvador: Ed. Jurídica Salvadoreña. 2007.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho laboral**. Argentina: Ed. epalma, 1978.

**Santa Biblia**. Reina-Valera 1960. Miami, Florida: Ed. Vida. 2010.

#### **Legislación:**

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

**Convenio número 14, Descanso semanal en las empresas industriales**. Organización Internacional del Trabajo, 1921.

**Convenio número 106, Descanso semanal en el Comercio y Oficinas**. Organización Internacional del Trabajo, 1957.

**Convenio número 14, Descanso semanal en las empresas industriales**. Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1921.

**Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad**. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, 1986.

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.



**Código Civil.** Jefe del Gobierno de la República, Decreto Ley número 106, 1963.

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Congreso de la República, Decreto número 114-97, 1997.

**Ley Orgánica del Organismo Legislativo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 63-94, 1994.

**Decreto-ley número 389.** Jefe del Gobierno de la República, 1965.

**Decreto 64-92.** Congreso de la República de Guatemala, 1992.

**Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 242-2003, 29 de abril 2003.

**Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 215-2012, 5 de septiembre de 2012.

**Reglamento que determinada los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo.** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 346, 14 de enero de 1961.

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76-78, 1978.



**El Reglamento de Autorización de Trabajo de Persona Extranjeras a Empleadores del Sector Privado.** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 316-95, 1995.

**Gaceta Número 37.** Corte de Constitucional, expediente 291-95, página 59, sentencia 16 agosto de 1995.

**Gaceta número 50.** Corte de Constitucional, expediente 194-98, página 39, sentencia 21 de octubre de 1998.

**Gaceta número 57.** Corte de Constitucional, expediente 199-00, página 374, sentencia de fecha tres de agosto del año 2000.

**Gaceta Número 37.** Corte de Constitucional, expediente 291-95, página 59, sentencia 16 agosto de 1995.

**Gaceta Número 44.** Corte de Constitucional, expediente 1246-96, página 159, sentencia 15 de abril de 1997.

**Gaceta número 62.** Corte de Constitucional, expediente 956-01, sentencia nueve de octubre del año 2001.