

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO A UNA JORNADA LABORAL ORDINARIA
SEMANAL DE CUARENTA Y CUATRO HORAS EFECTIVAS**

CARLOS ESTUARDO ORTIZ PÉREZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO A UNA JORNADA LABORAL ORDINARIA
SEMANAL DE CUARENTA Y CUATRO HORAS EFECTIVAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS ESTUARDO ORTIZ PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

"Id y enseñad a todos"



D. NOM. 997-2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala siete de mayo de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. JOSE ANTONIO SANTOS GONZALEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARLOS ESTUARDO ORTIZ PÉREZ, con carné 201014805,
Intitulado VULNERACIÓN AL DERECHO A UNA JORNADA LABORAL ORDINARIA
SEMANAL DE CUARENTA Y CUATRO HORAS EFECTIVAS

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 su tesis propuesto.

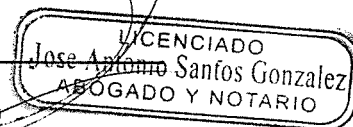
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.

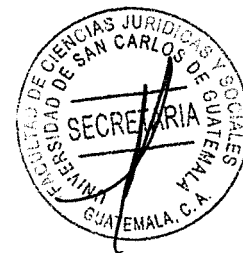
CARLOS EBERTITO HERRERA RECIÑOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 8 / 05 / 24 f) _____

Asesor (a)
(Firma y Sello)

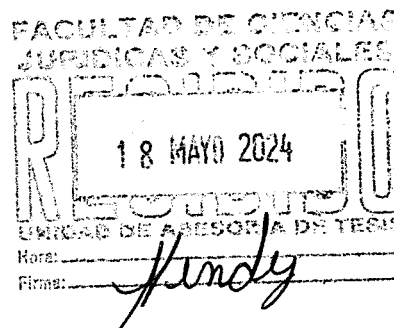


LIC. JOSE ANTONIO SANTOS GONZALEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Teléfono: 58651665
Guatemala. C. A.



Guatemala, 18 de mayo 2024.

Licenciado
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Carlos Ebertito Herrera Recinos

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de la jefatura de esta unidad procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller **CARLOS ESTUARDO ORTIZ PÉREZ**, con número de carné **201014805** quien elaboró el trabajo de investigación intitulado **“Vulneración al Derecho a una Jornada Laboral Ordinaria Semanal de Cuarenta y Cuatro Horas Efectivas”**. Propuesto por el bachiller **CARLOS ESTUARDO ORTIZ PÉREZ**, me permito informar lo siguiente:

- a) En relación con el contenido científico y técnico de la tesis humildemente me permití guiar para modificar los capítulos contenidos en el romano dos, tres y cuatro, asimismo para un mejor entendimiento y delimitación también guie a la bachiller a modificar el título de la tesis por: **“VULNERACIÓN AL DERECHO A UNA JORNADA LABORAL ORDINARIA SEMANAL DE CUARENTA Y CUATRO HORAS EFECTIVAS”**, con el objetivo que el contenido científico tenga sustento teórico, luego de los cambios realizados, me es satisfactorio señalar que la investigación, en su contenido conlleva análisis científico, legal y de la coyuntura actual en materia legal, acorde a la realidad del Estado de Guatemala, así como se llevaron a cabo análisis y aportes, por lo que su contenido es satisfactorio, ya que logra a través de él, comprobar el supuesto en el que se basó la investigación.
- b) En cuanto a la aplicación metodológica y sobre las técnicas de investigación utilizadas al momento de realizar la investigación, he podido comprobar que el método analítico, el método inductivo, deductivo y el método sintético fueron utilizados por el sustentante, pues se evidenció en el desarrollo de sus capítulos, las técnicas de fichas bibliográficas, técnica cuantitativa, y las técnicas de análisis de información fueron utilizados correctamente por el sustentante.

LIC. JOSE ANTONIO SANTOS GONZALEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Teléfono: 58651665
Guatemala. C. A.



- c) La redacción empleada en el desarrollo del trabajo fue la adecuada y se respetaron las normas de ortografía, siendo evidente también la emisión de sus propios comentarios, los cuales indudablemente dejan de manifiesto el interés de comprobar los supuestos de la investigación realizada.
- d) La conclusión discursiva dio conocer las razones por las cuales es de importancia el tema abordado, siendo necesario abordar los vacíos legales existentes, como se comprobó con la hipótesis que fue formulada.
- e) La bibliografía utilizada en la elaboración de la tesis es específica, concreta y actualizada, otorgándole carácter formal, habiéndose citado distintos autores nacionales y extranjeros.
- f) Declaro expresamente no ser pariente del bachiller **CARLOS ESTUARDO ORTIZ PÉREZ**, dentro de los grados legales de parentesco.

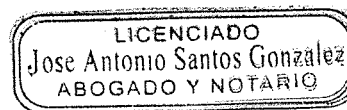
En síntesis, el trabajo asesorado, llena el cometido contenido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, siendo mi criterio emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el presente trabajo de investigación continúe el trámite para su aprobación final.

Respetuosamente,

LIC. JOSE ANTONIO SANTOS GONZALEZ

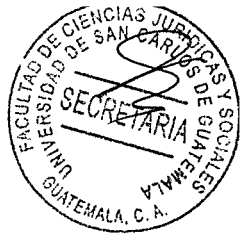
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 15405





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

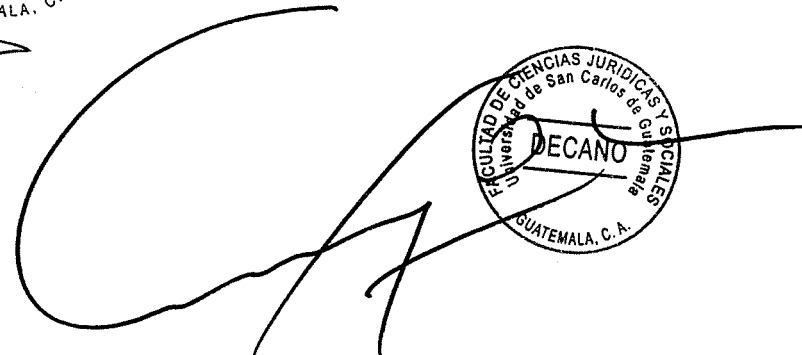
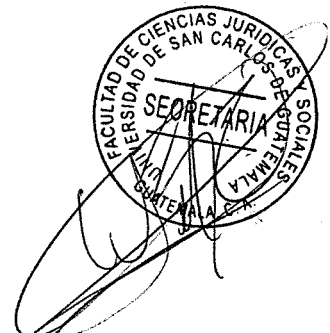
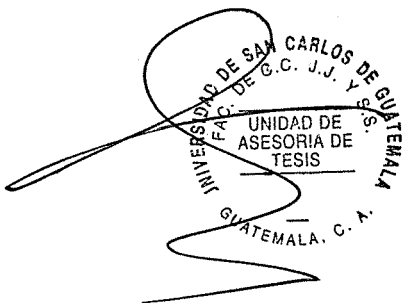
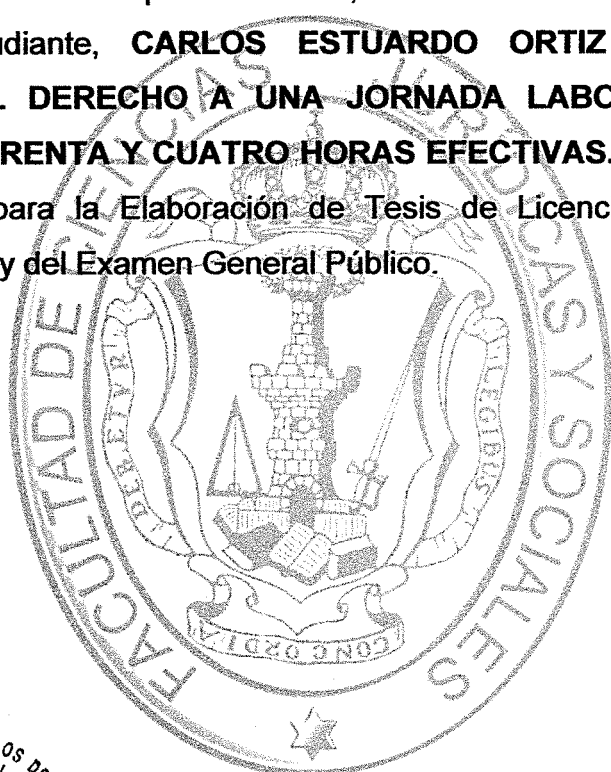


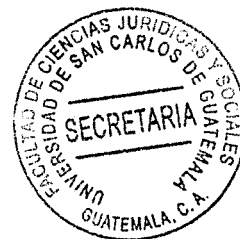
D.ORD. 633-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, diez de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CARLOS ESTUARDO ORTIZ PÉREZ**, titulado **VULNERACIÓN AL DERECHO A UNA JORNADA LABORAL ORDINARIA SEMANAL DE CUARENTA Y CUATRO HORAS EFECTIVAS**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la sabiduría, fortaleza y guía para culminación de mi carrera.

A MÍ:

Por mi propio esfuerzo, perseverancia, mi propia lucha y mi deseo de superación profesional, académica y personal.

A MI PADRE:

Carlos Erick Ortiz Gómez: por darme la vida y sus ejemplos.

A MI MADRE:

Alma Verónica Pérez Hernández: mamita donde quiera que te encuentres, este logro te pertenece.

A MI ABUELA:

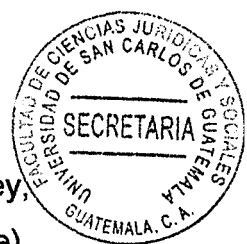
Por su apoyo incondicional y por haberte hecho cargo de tus nietos cuando más te necesitaron.

A MIS HIJOS:

Ángel Estuardo y Laura Verónica: Por todo su apoyo por ser mi fuerza, mi impulso, mi motivo y lo más lindo que la vida me ha dado, que esto les sirva de ejemplo, que sean perseverantes y logren todo lo que se propongan.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Con todo mi cariño por las muestras de apoyo.



A MIS AMIGOS:

A mis amigos, Ana Lepe, Ely (Shumo), Lic. Morey, Jessica Flores (Chalia), René (Peterete), René(Chanco), y a los que no tengo en mente de momento, por ese compañerismo, esa amistad, camaradería y tantos buenos momentos universitarios que me brindaron.

ESPECIALMENTE

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por la formación académica, los mejores años de mi vida los viví en esas aulas.



PRESENTACIÓN

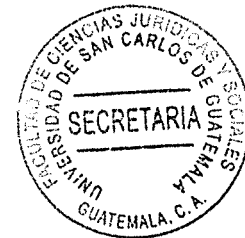
La investigación buscó determinar los factores de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas, en la investigación también se ha concluido que el no pago de las horas extras en las jornadas ordinarias de trabajo y la negación del descanso por cada jornada laboral ya trabajadas, el cual se relaciona con el hecho de que las empresas privadas hacen abuso de su poder, más aún si en muchas entidades privadas no se respetan los derechos laborales de los trabajadores, ya que a la mayoría de trabajadores en planillas, ello trae como consecuencia que se vulneren la jornada laboral ordinaria y también las horas extras que los trabajadores pueden laborar, aún a que existe poca o casi nula fiscalización. El estudio comprende a la rama del derecho laboral, el periodo es de 2019 al 2021, es cualitativa la investigación, el sujeto de estudio es la vulneración al derecho de una jornada ordinaria laboral semanal de cuarenta y cuatro horas, al vedarse su derecho de descanso semanal.

Concluyendo con el aporte en donde se hace necesario que se tenga buena comunicación con el patrono antes de un contrato laboral y que los trabajadores sepan sus derechos y qué hacer cuando estos se están vulnerando, ya que muchos por miedo o a la necesidad de trabajo se quedan callados y no denuncian ante las autoridades correspondientes en este caso la inspección general de trabajo, sin embargo, cuando se ha establecido el descanso semanal en un día hábil por la necesidad o la naturaleza del trabajo, no se está respetando las cuarenta y cuatro horas semanales porque no se retiran los trabajadores a medio día del anterior, cómo sí sucede con los que laboran hasta sábado a mediodía, vulnerando con ello, la jornada ordinaria semanal de cuarenta y cuatro horas.



HIPÓTESIS

Se vulnera el derecho a la jornada ordinaria semanal de trabajo si no se protege mediante los mecanismos jurídicos laborales a los trabajadores que gozan de su descanso semanal obligatorio en un día hábil; estos mecanismos son la inspección de las autoridades de trabajo en el cumplimiento de los derechos de trabajo garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala.

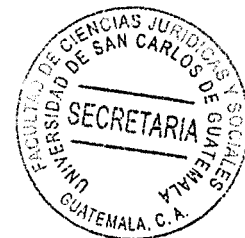


COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de la investigación se pudo comprobar la hipótesis en donde se vulnera el derecho a la jornada ordinaria semanal de trabajo, ya que en varios lugares privados no gozan de un descanso fin de semana como por costumbre se realiza sábado y domingo. Este problema surge de porque se ha evidenciado que las empresas abusan de su poder económico y vulnerando los derechos del trabajador que en muchas ocasiones laboran más de lo que deben, del mismo modo se ha concluido que los factores de vulneración en las horas extras de la jornada laboral los empleadores no registran a sus trabajadores de manera formal, en el contrato de trabajo no figura la realización ni el reconocimiento de horas extras, y mucho menos que no los incluyen en planillas.

Puesto que algunos trabajadores aceptan dichos contratos y condiciones de trabajo debido a que necesitan un trabajo estable para llevar de comer a sus familias, sin embargo en muchas empresas privadas o internacionales no cumplen los establecido en el código de trabajo, referente a las jornadas ordinarias y extraordinarias donde no deben exceder de las 44 horas a la semana trabajadas, y menos de excederse de 12 horas diarias, salvo en casos con excepción, sin embargo en muchos lugares los obligan a trabar más de lo debido prometiéndoles que van a descansar dos días consecutivos o bien se les pagaran horas extras lo cual no lo hacen efectivo.

Entre los métodos que se emplearon para la realización de la siguiente investigación están los métodos analítico, deductivo, inductivo, los cuales sirven de soporte de los aspectos jurídicos, con lo que se pudo comprobar la hipótesis.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Los derechos de los trabajadores y los mecanismos jurídicos para su protección en la legislación.....	1
1.1. Derecho del trabajo o derecho laboral.....	1
1.2. Antecedentes históricos o evolución	2
1.3. Definición del derecho laboral o del trabajo.....	7
1.4. Elementos fundamentales del derecho de trabajo.....	10
1.5. Características del derecho de trabajo	10
1.6. Objeto del derecho de trabajo	12
1.7. Principios del derecho de trabajo	12
1.8. Derechos laborales de los trabajadores	21

CAPÍTULO II

2. Regulación del derecho a la jornada laboral ordinaria semanal en Guatemala	27
2.1. Antecedentes de la regulación de la jornada laboral	27
2.2. Concepto de jornada laboral.....	29
2.3. Jornada de trabajo.....	30
2.4. Jornada ordinaria de trabajo concepto	31
2.5. Jornada diurna.....	32
2.6. Jornada nocturna.....	32
2.7. Jornada mixta	33
2.8. Artículo 118 del Código de Trabajo, Decreto 330.....	34
2.9. Convenio 30 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).....	35
2.10. Jornada extraordinaria de trabajo concepto	37
2.11. Jornada continua y jornada partida o discontinua	38



2.12. Jornada de trabajo a tiempo parcial concepto	39
2.13. Convenio 175 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)	40
2.14. Convenios sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptado y ratificado por Guatemala	41

CAPÍTULO III

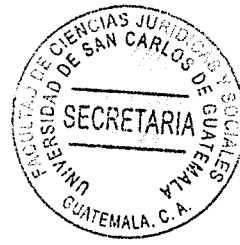
3. El descanso obligatorio semanal y su regulación en la legislación laboral.....	43
3.1. Antecedentes históricos del descanso semanal	43
3.2. Evolución del descanso semanal	44
3.3. Definición del descanso semanal	45
3.4. El descanso semanal en el ámbito jurídico.....	47
3.5. Importancia jurídica del descanso semanal.....	47
3.6. Regulación del descanso semanal en los distintos cuerpos legales	48
3.7. Descanso anual o vacaciones	49
3.8. Asuetos.....	50
3.9. La remuneración de descansos semanales y de los asuetos	51

CAPÍTULO IV

4. Causas de vulneración de la jornada ordinaria semanal de los trabajadores por el descanso semanal en día hábil en centros de llamadas internacionales	53
4.1. Centro de llamadas internacionales	53
4.2. Legislación aplicable a los centros de llamadas internacionales	54
4.3. Convenios sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptado y ratificado por Guatemala	55
4.4. medios para que el trabajador no permita la violación de sus derechos mínimos e irrenunciables.....	63
4.5. vulneración a los derechos de los trabajadores.....	63

CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
------------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	67
---------------------------	-----------



INTRODUCCIÓN

La presente tesis de grado se enfocará básicamente al tiempo dedicado al descanso dentro de la jornada laboral ordinaria, la necesaria y adecuada interrelación entre ambos, porque el derecho fundamental al trabajo es uno de los derechos sociales por excelencia, pero también uno de los que reviste más complejidades al momento de ser abordado tanto en la teoría como en la práctica, dada la importancia que el empleo tiene en cualquier sociedad.

Sin embargo, cuando están ya laborando en las empresas privadas, algunos patronos los obligan a trabajar demás o bien no les dan su descanso y en algunas ocasiones los amenazan vedándoles su derecho laboral según la ley, entonces se debe establecer que el estado realice campañas para incitar y evitar que los trabajadores se queden callados.

Por tanto la vulneración al derecho a una jornada semanal ordinaria de cuarenta y cuatro horas, por el descanso semanal obligatorio en un día inhábil obligando al trabajador a laborar seis días consecutivos en jornadas diarias de ocho horas sobrepasando las cuarenta y cuatro horas semanales establecidas constitucionalmente; esta jornada ordinaria semanal por ser de carácter constitucional, debe prevalecer sobre cualquier ley ordinaria o práctica laboral que la restrinja, disminuya, limite o menoscabe; así mismo en interpretación de su carácter de garantías mínimas del derecho de trabajo en Guatemala, constituye un máximo que puede ser disminuido pero nunca aumentada esta jornada semanal, a menos que las horas que se excedan se remuneren como horas extraordinarias, con el consentimiento del trabajador.

Para la realización de este informe de tesis se planteó el objetivo general que consiste en analizar la vulneración de la jornada laboral ordinaria semanal de los trabajadores que gozan de su descanso semanal obligatorio en día hábil y los objetivos específicos consisten en explicar los aspectos doctrinarios y jurídicos sobre los derechos de los trabajadores y los mecanismos jurídicos para su protección en la legislación, definir la forma en que se encuentra regulado el derecho a la jornada laboral ordinaria semanal en

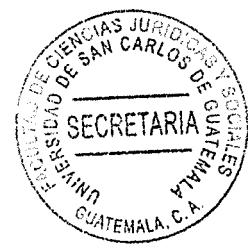


Guatemala, exponer los aspectos jurídico doctrinario del descanso obligatorio semanal y su regulación en la legislación laboral y determinar las causas de vulneración de la jornada ordinaria semanal de los trabajadores por el descanso semanal en día hábil.

Cabe indicar que los métodos utilizados para la elaboración de este trabajo de tesis fueron el deductiva, inductivo y analítico, también se utilizaron las técnicas de investigación documentales y fichas bibliográficas las cuales son actualizadas y de información verídica.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos el primer capítulo sobre los derechos de los trabajadores y los mecanismos jurídicos para su protección en la legislación, el segundo capítulo desarrolla la regulación del derecho a la jornada laboral ordinaria semanal en Guatemala; el tercer capítulo el descanso obligatorio semanal y su regulación en la legislación laboral y el cuarto capítulo el cual es el último desarrolla las causas de vulneración de la jornada ordinaria semanal de los trabajadores por el descanso semanal en día hábil en centros de llamadas internacionales.

La tesis anteriormente descrita se espera que sirva de aporte a los estudiantes de la carrera de ciencias jurídicas y sociales, abogados y notarios, así como a los trabajadores de las empresas privadas nacionales como internacionales, para que tomen en consideración las directrices de las leyes del país y bien no se dejen manipular por los patronos y que se aprovechen de su derecho constitucional al trabajo



CAPÍTULO I

1. Los derechos de los trabajadores y los mecanismos jurídicos para su protección en la legislación

1.1. Derecho del trabajo o derecho laboral

En aspectos generales el derecho de trabajo se entiende como el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza; es decir que toda actividad susceptible de valoración económica, tiempo, rendimiento, ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la ley.

También se puede decir que es la aplicación de principios y normas que se imponen a patronos y trabajadores que generan obligaciones y limitaciones y es la rama del derecho que se encarga de normar relaciones humanas entre el empleados y empleado, así como regular las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores en el tiempo que exista una relación de trabajo, y las condiciones que se pueden originar después de concluida la relación laboral son factores de vital importancia para concebir la existencia y desenvolvimiento del derecho laboral o del trabajo.

Una de las definiciones que podemos mencionar es del autor Guillermo Cabanellas en donde el menciona en el Diccionario Jurídico que el Derecho Laboral es: "la nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a

las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción".¹

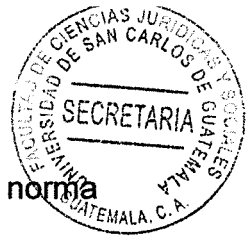
Y el Código de Trabajo, Decreto 1441 establece: El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos y es una rama del derecho público.

1.2. Antecedentes históricos o evolución

El trabajo fue considerado como el medio de subsistencia de los pueblos primitivos, el cual era el apoderamiento de los frutos naturales (sin cultivo, ni procesamiento), como la primera fuente de ingreso y sustento; siendo que, de ello, el trabajo a desarrollar corresponde básicamente a la ejecución de las labores de caza y pesca, siendo, lo esencial, la satisfacción de necesidades familiares o tribales.

Derivado de este antecedentes del derecho del trabajo, no es muy antiguo, aunque si bien es cierto, existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia

¹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta: Argentina, 1993, Pág.98



específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

Sin embargo no existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único es que las instituciones que quedaron plasmadas y que se interpretan por ejemplo el Código Humarabi, donde se encuentran algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador, posteriormente se mencionan las leyes de Marcu, las cuales son aquellas que donde se puede concluir que son los primeros pasos donde el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, que no tenían como objetivo que el trabajador descansara sino que se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra; y partiendo de ese punto en primer lugar estableció que la mayoría de los animales trabaja para poder descansar, y derivado de ello en el segundo caso, se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

“Es importante considerar que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva de la que ya se mencionó, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista”.²

Cada etapa histórica del derecho del trabajo es generadora de su propio orden de normas, también en cada etapa tuvo que existir alguna forma normativa relacionada con las relaciones de trabajo que se iban formando, debido a que la división del trabajo y la actividad productiva son tan antiguas como lo es la existencia de la misma humanidad, pero no fue sino hasta la caída del sistema productivo feudal cuando apareció la conceptualización y normativa respectiva; o sea que en el sistema capitalista nació el derecho laboral.

En una sociedad esclavista o en la etapa de la esclavitud, no se puede hablar de derecho laboral, debido a la existencia de relaciones de imposición incondicional, ni tampoco en una sociedad feudal debido a la obligación que surge en la misma, relativa a tener que compartir la producción a cambio de una supuesta protección.

Se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del ejercicio de su trabajo de manera estrepitosa ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo porque no tenían una remuneración, muchas veces se daba por

² Echeverría, Rolando. Derecho del trabajo I, Pág. 2

conquistas, tomando a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al patrono, que prácticamente era quien gobernaba todo lo relacionado en esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.³

En el sistema feudalista o etapa feudal, etapa en la que aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo, como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura denominada servidumbre, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, el señor Feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos (siervos), por medio de tierras que les concedía para cultivo, a cambio de un pago.

Aparece ya el concepto de pago, pues, por el trabajo realizado, se daba una compensación en producto para los campesinos que laboraban, se puede decir que, aquí fue donde se dio inicio al pago por trabajo realizado.

Luis Molina, en su obra de Derecho Laboral Guatemalteco indica: "Se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas

³ Echeverría, Rolando. Derecho del trabajo I, Pág. 3

por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices”.⁴

Es decir que, en esta etapa o sistema, había escalas entre los trabajadores, desde los aprendices hasta los profesionales, allí ya estaban los subordinados y los jefes, también marcó el inicio de un proceso de gremios, en el que se reúnen los profesionales actuales y es también el inicio de los sindicatos, ya que, entre sí, se ayudan de manera práctica, velando por los intereses de cada uno.

El sistema capitalista o etapa capitalista, se caracteriza entre otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción, y otro sector mayoritario de la población a través de la prestación de su servicio hace posible la producción.⁵

Este surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene vertientes políticas y sociales, en el que el capital predomina sobre el trabajo, constituyendo la base económica de la sociedad; es aquí donde emerge el trabajo remunerado, el término fue utilizado por Carlos Marx a mediados del siglo XIX, quien sostenía que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les denominaba: burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba:

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Oscar de León Palacios: Guatemala, 2011, Pág. 34

⁵ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**, Pág. 5

proletarios, quienes estaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían, es decir, su fuerza de trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

1.3. Definición del derecho laboral o del trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Y la doctrina explica que el concepto trabajo se deriva del latín tripallium, que significa "tres palos", (instrumento de castigo), otro aspecto del origen de la palabra es que nos indica que se caracterizaba por su indignidad, ya que no había un valor del trabajo en sí mismo, ya que era considerado una actividad vil, y como consecuencia el hombre superior estaba llamado a la vida del pensamiento (filósofos), política, religión o milicia; también era forzoso porque el trabajo básicamente era de esclavos y siervos.



Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española sobre el concepto trabajo dice que se le llama así al: "Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".⁶

También según Méndez Salazar, como: "El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones.

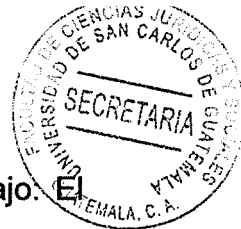
"El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".⁷

Entonces se puede definir que el trabajo es el esfuerzo personal o la serie de etapas destinadas a la obtención de un resultado o producto a través de la comercialización para la obtención de un fin económico y que nace por medio de la relación que nace entre dos partes por la prestación de un servicio y que tiene como vinculo una relación laboral y un pago o remuneración por el mismo.

Se debe mencionar la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la

⁶ Diccionario de la Real Académica Española, RAE, 1.ª edición. Madrid: Santillana, 2005. 1992: 2003

⁷ Méndez Salazar, Libertad Emérita, *Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo*, Tesis de grado, Guatemala, Pág. 3



República de Guatemala la cual establece en el Artículo 101, Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto considerando: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático.

Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁸

Entonces el trabajo es la actividad física, intelectual, de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo o bien es aquel

⁸ Cabanellas Guillermo, *Diccionario de derecho usual*, 1997, pág. 225.

que regula las relaciones que se establecen entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo, derechos y obligaciones y crea instituciones para resolver conflictos que surjan entre ellos.

1.4. Elementos fundamentales del derecho de trabajo

Estos elementos fundamentales en el derecho de trabajo son normas adjetivas y sustantivas, y son de obligatorio cumplimiento ya que son impuestas por el estado, además regula las relaciones entre la mano de obra y el capital. Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado).

1.5. Características del derecho de trabajo

Para comprender más sobre de las características, se debe entender que son aquellas que se utilizan para identificar valores o cualidades que sirven para definir algo específicamente. Por tal razón el derecho de trabajo comparte características, que lo distinguen de otras realidades; en primer lugar, tenemos que se trata de una actividad humana y que su propósito es la consecución de un resultado productivo que incremente la riqueza del destinatario del mismo.

Partiendo de ese punto de vista hay que se debe tener presente que las maquinas pueden obtener resultados derivados del mismo propósito (obtención de riqueza), pero desde el razonamiento lógico se puede señalar que toda actividad no humana que

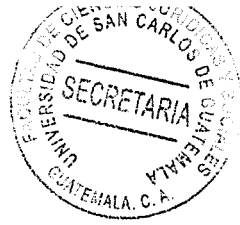
consiga unos resultados que mejoren la situación de su destinatario no puede ser considerada así; ya que es simple, las máquinas no trabajan, son los operarios que las manipulan y utilizan los conocimientos que tienen en lo que hacen.

Por lo tanto, es el ser humano el que desarrolla la actividad laboral; y como consecuencia del mismo, se necesita que produzca un resultado tangible que sirva para mejorar la situación de sus destinatarios, para cubrir sus necesidades.

Entonces se puede describir que el derecho de trabajo es:

- a) Autónomo: porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- b) Es dinámico: porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- c) Es de gran fuerza expansiva: porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- d) Es imperativo: como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- e) Es concreto y actual: porque si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos. conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales⁹.

⁹ Gustavo Ramos Molina, **Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo**, Centro de Investigaciones y Docencia en ciencias políticas, México, 1987, Pág. 73



1.6. Objeto del derecho de trabajo

Para el tratadista Mario Ghidini: “La protección jurídica del trabajador aparece necesaria debido a su estado de subordinación y su vínculo de dependencia con la empresa, esto es lo que explica por qué este derecho se preocupa no sólo de la defensa del trabajador en la etapa constitutiva de la relación de trabajo sino también a lo largo de las fases sucesivas de ejecución y desarrollo de la misma”¹⁰.

El objeto según la definición anterior, comprende el regular los deberes y derechos de los trabajadores y de los patronos ya que norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros; así también regula los conflictos de la relación jurídica laboral por eso hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.7. Principios del derecho de trabajo

En el derecho de trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y

¹⁰ Crf. Mario Ghidini, *Diritto del lavoro, Regolación sindacal italiana*, Padua, Cedam, 1976, Pág. 11



aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerándose cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

De conformidad con el considerando cuarto del Código de Trabajo los principios o caracteres ideológicos del Derecho del Trabajo son los siguientes:

a) Tutelar de los trabajadores

Trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Guillermo Cabanellas quien refiere lo siguiente: “Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados”¹¹.

Y Mario Larrave: “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”¹². Analizando las dos definiciones anterior este principio trata de proteger al trabajador contra los

¹¹ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 318

¹² López Larrave, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco, Tomo I, UNAM, México. 1974 Pág.22



abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el artículo 103 de la Carta Fundamental, así como en el considerando del Código de Trabajo, sin embargo esto no quiere decir que se debe dejar desprotegido al patrono, sino lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

b) Principio de garantías mínimas

Son garantías 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.

Vela porque el trabajador goce de las garantías mínimas que le permitan tener una vida estable por medio de instrumentos creados para este fin, tiene su fundamento en el Artículo 106 de la Constitución de la República y en el cuarto Considerando literal b, del Decreto 1441, que indica: El derecho de trabajo constituye un minimum 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) Sencillez

En este sentido, el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver prontamente en base a las necesidades de la parte afectada (patrono o trabajador), y no se debe abusar de los recursos procesales, el trabajador que muchas veces de conocimiento para que se pueda defender de los vejámenes que se puedan cometer en su contra, el derecho debe ser sencillo de modo que pueda asimilar el trabajador de una manera práctica.

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: 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.¹³

d) De irrenunciabilidad

El Código de Trabajo establece que “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador únicamente irrenunciables para éste”.

¹³ Ob cit.

Consiste en la prohibición que imponen las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías por tratarse de normas imperativas, aún en contra de la voluntad de los particulares. “El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”.¹⁴

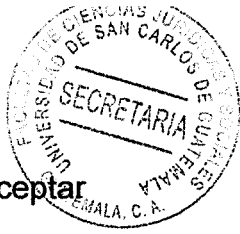
Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables.

A no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia.

Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas.

Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los

¹⁴ Mazariegos Vásquez, Edilmar, Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001, Pág. 14.



compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”¹⁵.

e) Necesario o Imperatividad

Este principio se refiere a que el Derecho Laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se deduce que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un Contrato de Trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.

se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que:

“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 y social.

¹⁵ Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*, 2da edición, Buenos Aires, 1978. Pág. 9

f) De realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista 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, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, 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.

Se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en nuestra ley laboral el trabajador siempre va estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera



erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”¹⁶

g) Democrático

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la Ley, como “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”.

h) El conciliatorio

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “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”.

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvención

¹⁶ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág. 89

si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes 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..."¹⁷.

Este principio implica que dentro de una relación jurídica laboral las dos partes de la relación, sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un diferendo determinado, sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

i) Derecho público

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece, "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".

El Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala..."

Este principio laboral determina la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se impone incluso

¹⁷ López Sánchez, Luis Alberto. *Derecho de trabajo para el trabajador*. Guatemala, Impresos Industriales, 1983. Pág. 88



coactivamente también se refiere a que al ocurrir la aplicación del Derecho Laboral.

El interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de proteger a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes.

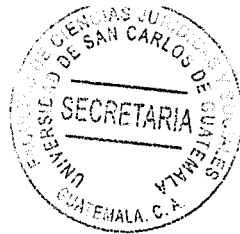
j) In dubio pro operario

Este principio establece, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores.

1.8. Derechos laborales de los trabajadores

Los trabajadores gozan de los derechos y garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes en materia laboral, tuteladas por el Estado, por ser el sector de la población con mayor riesgo de vulneración, por su condición al ser explotados y por ende son protegidos por un conjunto de normas que ayuden a dignificar su condición humana dentro de la sociedad, dentro de los más importantes se encuentran: pago del salario mínimo, derecho a descanso remunerado, derecho a vacaciones. Entre otros el pago de aguinaldo, protección a la mujer trabajadora en la maternidad, otorgar licencia con o sin beneficio del IGSS, pago del bono

14.



a) Pago del salario mínimo

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

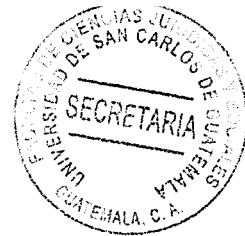
Guillermo Cabanellas lo define así: “El salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral”¹⁸.

Desde el aspecto político social, el salario consiste en la retribución del trabajador, esto es en las retribuciones que el hombre percibe por su trabajo, constituye el salario la forma de recompensar a una persona la actividad que otra realiza en su provecho; es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza, la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres.¹⁹

Se llega a la conclusión, que tanto la legislación guatemalteca, como los tratadistas antes mencionados, coinciden en definir el salario como una contraprestación por el trabajo efectuado por el trabajador o bien la retribución en dinero y/o especie que el trabajador o asalariado recibe a cambio de su trabajo subordinado.

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Pág. 339

¹⁹ Pérez, Botija, *Salarios, Régimen legal, Tarifas mínimas*, Madrid, Reus Pág. 8



b) Derecho a descanso remunerado

El descanso remunerado que goza los trabajadores de acuerdo al Código de Trabajo, son los siguientes: descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales.

Para El tratadista Franco Pérez: “la doctrina como la legislación laboral guatemalteca, prevén la existencia de tres clases de descanso, cuya finalidad teleológica es exactamente la misma, es decir, permitirle al trabajador el alejarse de toda actividad laboral durante cierto tiempo, con el objeto de que pueda dedicarse a actividades recreativas, familiares, deportivas o simplemente a descansar. Es decir que la finalidad del descanso es romper con la rutina y la fatiga que provoca el trabajo, para permitirle al trabajador recuperar las energías perdidas en el trabajo y la atención de otras actividades, que por motivo del trabajo se ven abandonados”.²⁰

El Artículo 126 del Código de Trabajo, estipula: 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.

El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario, siendo estos: el 1º de enero; el jueves, viernes y sábado Santos; el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, mediodía, a partir de

20 Franco López, C. L. (2007). *Derecho Sustantivo Individual de Trabajo*. Guatemala: Fenix. Pág. 403



las doce horas, y el día de la festividad de la localidad, de conformidad con el Artículo 127 del Código de Trabajo y 10 de mayo día de la madre según Decreto número 1794.

c) Derecho a vacaciones

Con el objeto de entender que son las vacaciones Franco (2007) afirma: Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiese cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.²¹

Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable desde unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios.

El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacación; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas.

En otras palabras, se pueden definir como el derecho que el trabajador posee a

²¹ Franco López, C. L. (2007). *Derecho Sustantivo Individual de Trabajo*. Guatemala: Fenix. Pág. 403



suspender la prestación de servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

El descanso anual atribuido, como su propio nombre indica, debe ser abonado por el patrono, ya que a la finalidad de que el trabajador reponga sus energías físicas, a la par que pueda disfrutar de cierto esparcimiento, se suma el que no deba trabajar durante el descanso en otra empresa para procurarse así mientras tanto el sustento. El descanso anual debe ser continuado, porque de fraccionarse pierde su sentido y eficacia.

d) Pago de aguinaldo

El aguinaldo es una prestación laboral obligatoria para todo patrono, la cual gozan todos los trabajadores y está contenida en la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto número 76-78 del Congreso de la República.

El Artículo 102, inciso j) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: 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.



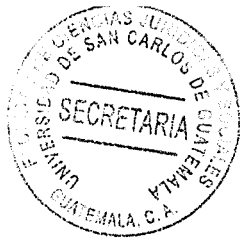
El Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, establece

“Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”. Y debe pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

e) Bonificación anual (Bono 14)

El bono 14 es una prestación laboral obligatoria para todo patrono, la cual gozan todos los trabajadores y está contenida en la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República.

En Guatemala, la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, establece que esta prestación será el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario, devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año interrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor a un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado, tal como lo establece el Artículo 2 del Decreto número 4292 del Congreso de la República.



CAPÍTULO II

2. Regulación del derecho a la jornada laboral ordinaria semanal en Guatemala

2.1. Antecedentes de la regulación de la jornada laboral

Para comenzar este capítulo, desde la época antigua el hombre dependía de la naturaleza para sobrevivir, así mismo se puede mencionar la época de la esclavitud en donde se daba una explotación exagerada de trabajo, ya que los esclavos trabajaban hasta ya no poder más, aun sin existir una regulación donde indicara el tiempo efectivo que ellos debían de laborar.

“Durante la época de Colonia en América regían las Leyes De Las Indias, que era una recopilación hecha por el jesuita Encinas, realizada durante el reinado de Carlos II en la cual se establecía avances laborales como:

- a) Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora.
- b) En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.

Posteriormente surge la época Colonial en la que surge la esclavitud, en donde las personas que eran sometidos a ella eran tratados como seres inferiores, y surgió “el régimen de trabajo colonial al cual se le llamó repartimiento, era un acto de repartir o



distribuir y esto implicaba el reparto de cosas entre personas y también de personas entre sí, con esto podemos ver que las instituciones reguladoras de la vida social y económica de los indios fueron el repartimiento y las encomiendas ya que los indios después de su derrota militar y como expresión de conquista fueron repartidos y encomendados”.²²

Se puede concluir que en esa época se aplicaba la legislación de las indias y España reconocía una jornada de ocho horas diarias, cuatro horas en la mañana y cuatro horas en la tarde, pero eso no se cumplía, debido a que a los indios se les consideraba esclavos y los tomaban como instrumentos de trabajo. Las 16 horas restantes son para recuperar fuerzas y para estar con la familia. La jornada de trabajo de 8 horas se consolidó en el Tratado de Versalles de 1919.”²³

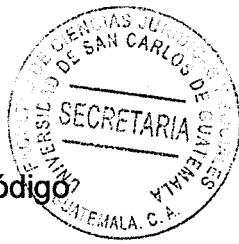
“La organización Internacional del Trabajo celebró en Washington la primera conferencia internacional en donde el punto principal fue lo relativo a la aplicación de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales”.²⁴

Con la Revolución Industrial las jornadas de trabajo son hasta de 17 horas, son totalmente agotadoras. El 1° de mayo de 1886 se impone la jornada de trabajo de 8 horas, que científicamente es el tiempo en que el cuerpo humano puede trabajar sin sentir fatiga o agotamiento.

²² José María Ots. Captequí “Manual de Historia del Derecho Español en las Indias y el Derecho propiamente Indiano”, Buenos Aires, Editorial Losada, 1945, Pág. 200

²³ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/jtje.html>. consultado el 06 de julio de 2016

²⁴ García Méndez, Virginia Ester. Tesis: “Análisis crítico de las jornadas de trabajo en la realidad guatemalteca” Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Mariano Gálvez. 1994 Pág. 20



Posteriormente llegó la revolución de octubre de 1944, y “es ahí cuando surge el código de Trabajo que es promulgado durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, contenido en el decreto 330 del Congreso de la República y que entró en vigor el primero de mayo de 1987.”²⁵

“Durante la administración del presidente Miguel Ydígoras Fuentes se emite el decreto 1441 del congreso de la República, decreto que se encuentra vigente hasta la fecha, que establece la jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana, así mismo se establece como ley en el derecho Laboral los convenios de la oficina Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala”.²⁶

2.2. Concepto de jornada laboral

La jornada laboral en palabras simples, es el tiempo en el que permanece el trabajador para el desempeño de sus funciones y que fijan de común acuerdo con el empleador, respetando los límites fijados en la legislación guatemalteca, y se divide en tiempo de trabajo necesario y adicional.

“El lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o moral, ya que se refiere a la regulación legal que define el límite máximo de tiempo en el que el trabajador debe encontrarse bajo la sujeción del patrono”.²⁷

²⁵ López Larrave “Síntesis del Derecho de Trabajo Guatemalteco” 2da. Ed. Pág. 824

²⁶ Op. Cit, 824

²⁷ Fernández Molina, Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala, Editorial Óscar de León Palacios, 1996. Página 223



Se puede concluir que es el período de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo la subordinación del empleador, para realizar la labor para la cual fue contratado.

2.3. Jornadas de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio y a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible.

Para Matías Lorrue la jornada es: “es tanto como la duración del trabajo diario de los trabajadores. Por ampliación convencional del vocablo jornada, más o menos equiparable a día de actividad laboral, se expresa también en el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en cada actividad. Especialmente para sumar el descanso del domingo y el de la tarde del sábado; por lo cual es hoy día más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de horas semanales”.²⁸

En la legislación guatemalteca, se encuentra regulada en el Artículo 116 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un

²⁸ Lorrue, Matías. *Prestaciones Laborales*, Editorial Nueva Edición, Primera Edición, México, 1999

total de treinta y seis horas a la semana. Y según la doctrina, dentro de las clases de jornada se encuentra la denominada jornada mixta que es la que consiste en alternar en su duración horaria, horas de labor diurna y nocturna. Con esta situación se debe aclarar que la jornada y el horario son dos asuntos diferentes que van relacionados, entonces el primero es el tiempo que el trabajador dedica a la realización de la actividad para la que fue contratado, la cual se computa de forma diaria, semanal o anual, mientras que el segundo es el elemento que distribuye los períodos de actividad y de descanso con indicación de las horas iniciales y finales de trabajo.

Entonces con lo anterior se puede decir que existen dos tipos de jornadas laborales:

1. La jornada ordinaria
2. La jornada extraordinaria

Y se debe mencionar que la jornada ordinaria laboral se divide en tres:

1. La jornada diurna.
2. La jornada nocturna.
3. La jornada mixta.

2.4. Jornada ordinaria de trabajo Concepto

“La jornada ordinaria de trabajo es el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente”.²⁹

²⁹ López Larrave, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. Guatemala, IUS Ediciones, 2007. Pág 4



Entonces con lo anterior la jornada ordinaria de trabajo, es aquel límite de tiempo que la ley establece dentro del cual el trabajador se encuentra bajo la dirección, fiscalización y control del empleador, desempeñando la labor para la que fue contratado.

2.5. Jornada diurna

Es aquella que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. No puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

Lo anterior es de conformidad con lo que establece la literal g) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y según el artículo 116 del Código de Trabajo se considera diurna cualquier jornada comprendida entre las 6:00 y las 18:00 horas, la que no deberá ser mayor de cuarenta y cuatro horas a la semana. Es evidente que la constitución y el código de trabajo se contradicen sin embargo por la supremacía que tiene la Constitución sobre el código de trabajo.

2.6. Jornada nocturna

La jornada nocturna, es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, y la misma no puede exceder de las seis horas diarias, ni treinta y seis horas a la semana.

De acuerdo con la literal g) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y segundo y quinto párrafo del Artículo 116 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente literalmente establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana... Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.”

2.7. Jornada mixta

Es la jornada que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, siempre y cuando se laboren cuatro o más períodos durante el día, caso contrario se entiende que es jornada nocturna. Esta jornada de trabajo no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. En palabras más simples la jornada mixta es cualquiera que abarque parte de la jornada nocturna y parte de la jornada diurna, salvo que tenga cuatro o más horas de nocturna: en tal caso se tomará como jornada nocturna.

Se encuentra regulada en el segundo párrafo literal g) Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 117 del Código de Trabajo establece:

“La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período



nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.”³⁰

Este tipo de jornadas se da en la relación laboral en la que el trabajador cumple con su horario de trabajo en horas del día y horas de la noche.

2.8. Artículo 118 del Código de Trabajo, Decreto 330

El Artículo 118 del código de trabajo establece: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores”.³¹

Fernández opina que: “Tanto la Constitución de la República como el código de trabajo, se refieren directamente a jornada diaria (diurna, nocturna o mixta) y en segundo plano a la jornada semanal. Sin embargo, la jornada semanal es más rígida que la diaria, es decir, que la jornada semanal no puede modificarse más allá del máximo legal (ordinaria); en cambio la jornada diaria sí puede modificarse, estirarse, siempre que, básicamente, el cómputo semanal no se exceda. Se supedita la rigidez de la jornada diaria en aras de la jornada semanal. La mayoría de las legislaciones del área permiten la modificación de

³⁰ Op. Cit.

³¹ Op. Cit.



las horas diarias, con tal de no exceder la suma semanal para establecer un horario adecuado a las necesidades, ya sea de la empresa o de los trabajadores. En nuestro medio la jornada ordinaria puede extenderse en dos horas (siempre que no sean trabajos insalubres o peligrosos).³²

Mario López Larrave menciona que: "En trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, pueden aumentarse convencionalmente los límites de la jornada diurna, nocturna o mixta, hasta en dos horas diarias, para compensarse con un descanso mayor. El sector bancario por ejemplo, labora nueve horas diarias de lunes a viernes para descansar sábado y domingo".³³

Con las definiciones anteriores se entiende que los que menciona el artículo 118 del Código de trabajo se refiere a que la jornada diurna puede llegar a ser hasta de diez horas, la jornada mixta puede llegar a ser hasta de nueve horas y la jornada nocturna puede llegar a ser hasta de ocho horas diarias, siempre que se respeten los límites semanales de cuarenta y cuatro, cuarenta y dos y treinta y seis horas según corresponda. Por lo tanto, si un trabajador labora más de dichos límites, debe ser remunerado el resto del tiempo como horas extraordinarias.

2.9. Convenio 30 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Este convenio que regula las horas de trabajo en el comercio y oficinas, fue adoptado

³² Fernández Molina, Luis. Op. cit. Pág. 229

³³ López Larrave, Mario. Op. cit. Pág. 42



por la Conferencia Internacional del Trabajo en su decimocuarta reunión, celebrada en 1930. Sin embargo, fue ratificado por Guatemala hasta el año de 1961, por el Decreto número 1453 del Congreso de la República y publicado ese mismo año.

Este se aplica a los centros de llamadas internacionales, de conformidad con el artículo 1 literal que establece: “ a) de este cuerpo legal, el cual en su parte conducente establece: “El presente convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes: a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos.”³⁴ El cual establece que la jornada ordinaria laboral no puede exceder de cuarenta y ocho horas a la semana.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitió el Acuerdo Gubernativo 6-80, el día 9 de mayo de 1980, en el que se ampliaba todo lo establecido en el convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual: “reducía la jornada diurna laboral semanal a cuarenta y cinco horas”.³⁵

Sin embargo, por el principio de supremacía constitucional, se aplica lo contenido en el artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que el límite de horas semanales en la jornada ordinaria diurna no puede exceder de cuarenta y cuatro, en la jornada ordinaria nocturna no puede exceder de treinta y seis y en la jornada ordinaria mixta no puede exceder de cuarenta y dos.

³⁴ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 30. Fecha de publicación 25 de agosto de 1961

³⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo 6-80. Fecha de publicación 9 de mayo de 1980



2.10. Jornada extraordinaria de trabajo concepto

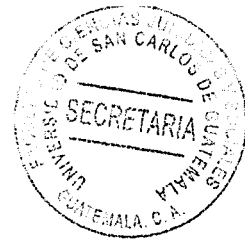
En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal g) establece que todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

En este tipo de jornada, el trabajo se ejecuta fuera de los límites de tiempo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, la cual debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o a los superiores y que hayan estipulado las partes y no puede exceder de un total de doce horas diarias salvo excepciones, tal como se establece en el Artículo 121 y 122 del Código de Trabajo.

Para el maestro López Larrave: “se entiende por jornada extraordinaria o tiempo extra, el trabajo efectivo que circunstancialmente presta el laborante fuera de los límites legales o convencionales de la jornada ordinaria”.³⁶

Por lo tanto, se puede decir que la jornada extraordinaria de trabajo es la que se encuentra fuera de los límites de horario de la jornada ordinaria pactada dentro del contrato de trabajo y su remuneración no se encuentra incluida dentro del salario mensual, sino que la misma debe ser remunerada con una retribución mayor a la de la jornada ordinaria.

³⁶ López Larrave, Mario. Op. cit. Pág.44



2.11. Jornada continua y jornada partida o discontinua

La jornada de trabajo también puede clasificarse en jornada continua o discontinua, tomando en cuenta el periodo de descanso que se convenga en el medio de la jornada de trabajo. Para que constituya jornada discontinua debe otorgarse más de media hora para que los trabajadores tomen sus alimentos.

Según el centro de información jurídica en línea del convenio del colegio de abogados de la universidad de Costa Rica, menciona que: “la jornada continua es la que se lleva a cabo de manera seguida, sin interrupción, los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo de media hora, que debe ser pagado. La jornada discontinua es aquella que el patrono les otorga una hora mínimo, en el que ellos disponen de su tiempo sin que el patrono intervenga.”³⁷

Entonces con la definición anterior se entiende que las dos jornadas son ordinarias, sin embargo en una solo es un lapso de tiempo de media hora pagadera, sin embargo, en la jornada discontinua el trabajador puede disponer de un lapso de tiempo de una hora donde los trabajadores pueden salir libremente del trabajo y hacer lo que quieran, ya que en ese lapso de tiempo el trabajador no queda a disposición del patrono.

Lo anterior se encuentra regulado en el artículo 119 del código de trabajo, aunque sea una jornada continua, el trabajador debe tener un mínimo de media hora que se debe

³⁷ Convenio del colegio de abogados de la universidad de Costa Rica, Jornada laboral discontinua o fraccionada, Pág. 4



reputar como parte del trabajo efectivo. Y la jornada partida o discontinua, se refiere a que la jornada de trabajo efectivo puede ser dividida en dos o más períodos de tiempo con intervalos de descansos, siempre que cumpla con dos requisitos: a) dependiendo de la naturaleza del trabajo y b) que sea acorde con las necesidades del trabajador.

2.12. Jornada de trabajo a tiempo parcial concepto

Según el autor López Oneto, define la jornada de trabajo a tiempo parcial como el “acuerdo de voluntades por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo la dependencia y subordinación del primero, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.” ³⁸

Según la Organización Internacional del trabajo esta considera como aquel que no excede de las 30 o 35 horas a la semana. Sin embargo, en la legislación guatemalteca no se encuentra regulada como tal solo se delimita el máximo que puede durar una jornada laboral ordinaria diaria, por lo tanto se comprende que este tipo de jornada se pacta con el empleador y el trabajador de mutuo consentimiento, por lo menos con un sueldo mínimo actual. Para este tipo de jornada se puede colocar de ejemplo los colegios o escuelas, que algunos trabajan a tiempo parcial.

³⁸ López Oneto, Marcos. “El Trabajo a Tiempo Parcial”. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. No. 89/96. Chile 1996. Sin Editorial. Pág. 1.

2.13. Convenio 175 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Es el convenio de la Organización Internacional de Trabajo, que fue publicado en el año de 1,994, con la finalidad de regular la jornada de trabajo a tiempo parcial o jornada de medio tiempo, la cual no se encuentra regulada en muchos países incluyendo Guatemala.

Por eso es imperativo hacer las reformas al Código de Trabajo, independientemente si se ratifica o no el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, tomándose en consideración que se debe dejar claro y en forma específica que la jornada de trabajo a tiempo parcial, será considerada como una jornada ordinaria, no importando el horario en que se preste el servicio y que el mismo no sea menor, ni mayor de cuatro horas diarias.

El convenio 175 menciona que: “el empleador podrá contratar a un trabajador por menos tiempo que una jornada completa y remunerarlo únicamente por el tiempo efectivamente trabajado, con las prestaciones debidas.

Este convenio asegura que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos”.³⁹

³⁹. <http://www.elperiodico.com.gt/es/20100223/opinion/138958/>. Consultado el 15/03/2024)



2.14. Convenios sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptado y ratificados por Guatemala

Se debe mencionar que Guatemala es un país miembro de la Organización Internacional de Trabajo, y esta la obliga a cumplir con los 73 convenios sin embargo solo 69 están en vigor, ya que 4 han sido denunciados; cabe aclarar que Guatemala solamente ha ratificado 3, dichos convenios obligar al estado parte de dar un cabal cumplimiento a los lineamientos señalados por los mismos.

La organización internacional del trabajo los divide en dos categorías en materia laboral:

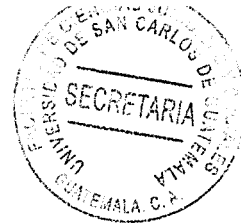
- a) Los Convenios relativos a la protección del trabajador, en forma individual.
- b) Los Convenios que protegen al trabajador colectivamente.

Entre los convenios están:

- a) C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29), de fecha 13 de junio de 1989, en vigor, el cual obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
- b) C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de fecha 13 de febrero de 1952, en vigor, el cual menciona que los trabajadores y empleados tiene derecho a sindicalizarse.
- c) C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) edad mínima especificada: 14 años, de fecha 27 de abril de 1990, en vigor, el cual menciona la edad para trabajar.



- d) C001 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) de fecha 14 de junio de 1988, en vigor, este limita las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.
- e) C014 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), en vigor. Citando el artículo 2 del mismo convenio: la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales:
1. "Todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas".
 2. "Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.
 3. "El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.



CAPÍTULO III

3. El descanso obligatorio semanal y su regulación en la legislación laboral

3.1. Antecedentes históricos del descanso semanal

El descanso tuvo su origen en fundamentos puramente religiosos, y el descanso del séptimo día fue establecido por Dios mismo⁴⁰. El cual lo encontramos en la Biblia en el libro del Génesis: "Y acabó Dios el día séptimo la obra que había hecho y reposo el día séptimo de toda la obra que había hecho. Y bendijo el día séptimo y santificó, porque en él reposó de toda la obra que había hecho en la creación".⁴¹ Y en el Éxodo se expresa: "Guardad mi sábado; Porque sacrosanto es para vosotros; El que lo violare, será castigado de muerte, el que trabajare en ese día perecerá en medio de su pueblo".⁴²

De esta manera, "el pueblo judío, durante el cautiverio en Egipto, gozaba del descanso de sábado (sabbath), luego de seis jornadas de trabajo; este día que en hebreo quiere decir "cesa", del latín "dominus", se cambió por el domingo que proviene que significa día del señor".⁴³ En el código de Hamurabí, texto legal de origen babilónico que fue grabado en piedra hace aproximadamente cuatro mil años, se estableció un descanso por cada mes de trabajo.⁴⁴

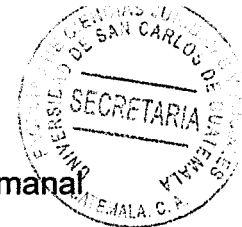
⁴⁰ Menéndez Pidal, Roberto. *Derecho social español* tomo II. Pág. 117

⁴¹ Biblia Reina Valera, Libro del Génesis capítulo 2 versículo 2-3, 1960

⁴² Biblia Torres Amat, Libro del Éxodo capítulo 31 versículo 14, 1825

⁴³ Orlando Segovia Mugdan. "Exposición Doctrinaria del Derecho Laboral Salvadoreño". (El Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social) Pág. 120

⁴⁴ Orlando Segovia Mugdan, Op. Cit.



Según lo anterior en la antigüedad no se encontraba reglamentado el descanso semanal por la ley, pero sin lugar a dudas, la religiosidad que imperaba en esa época, facilitaba su observación. No fue sino hasta el siglo XIX, con el surgimiento del individualismo, que se hizo necesario que el día de descanso semanal quedara fijado de manera obligatoria, y de esta manera su consecuente regulación, en la ley respectiva.

El Convenio número 14 de la Conferencia General Internacional del Trabajo de la Organización Mundial del Trabajo (O.I.T), aprobado el año de 1,921, donde quedó establecida la obligatoriedad para todo el personal ocupado en establecimientos industriales, tanto públicos como privados, disfruten en cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

3.2. Evolución del descanso semanal

En el inciso anterior se puede establecer que con el pasar del tiempo evoluciono se lograron cambios sobre el descanso semanal, según la historia con la primera Constitución Federal de Centroamérica en el año 1,823; surgió el descanso semanal en la legislación guatemalteca.

Posteriormente con la revolución en el año de 1,944, se obtuvo un salto cualitativo legal, al contemplar el descanso semanal como un derecho social, el cual quedó codificado en el Primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, y que regulaba en su Artículo 126 que: "todo trabajador que trabaja a plazo fijo o por



tiempo determinado tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo”.⁴⁵.

Sin embargo en el actual código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 126, hasta el año de 1,992, reguló el descanso semanal en forma idéntica al mencionado Decreto 330 del congreso de la República, sin embargo fue modificada por el Decreto 64-92 del Congreso de la República en su Artículo número 4, por lo que el Artículo 126 del Decreto 1441 del Congreso de la República, código de Trabajo, actualmente regula a la institución del descanso semanal así: "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo.

La semana se computará de cinco a seis días, según costumbre en la empresa o centro de trabajo. A quienes laboran por unidad de obra o por comisión se les adicionará la sexta parte de los salarios totales devengados en la semana. Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos f) y d) del artículo 82”.⁴⁶

3.3. Definición de descanso semanal

“El derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un mínimo de horas continuadas con un mínimo de veinticuatro horas en el curso de cada semana”.⁴⁷

⁴⁵ Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, artículo 126

⁴⁶ Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, 1992, artículo 126 y 82

⁴⁷ /MANUEL OSSORIO. "Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales. (Argentina, Editorial IELIASTA, SRL.19i2 p.779



Según Dávalos, el descanso semanal es "... Una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo, por lo cual trabajadores y patronos fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del día de descanso semanal, procurando que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."⁴⁸

Para Serrano, existen "varias clases de descansos:

- a) descanso durante la jornada,
- b) descanso entre dos jornadas,
- c) descanso semanal,
- d) descanso anual por vacaciones,
- e) descanso por días conmemorativos y,

Por lo tanto el día descanso semanal es una clase de descanso que responde a las necesidades del trabajador, ya que se ha dejado traslucir que el tiempo para descansar es tan importante para el trabajador como el tiempo para trabajar".⁴⁹ Por lo tanto, se puede comprender que, de las definiciones anteriormente mencionadas, se pueden identificar las características del descanso semanal. Las cuales son las siguientes:

1. Constituye un derecho de los trabajadores.
2. El descanso debe ser remunerado.
3. Debe disfrutarlo el trabajador en forma periódica y simultánea, después de haber laborado una semana de trabajo.

⁴⁸ Dávalos, José. Derecho del trabajo I. Pág. 190

⁴⁹ Serrano, Alejandro. Derecho del trabajo. Pág. 42

4. El descanso semanal debe otorgarse de acuerdo con la costumbre de cada país.

Por lo anterior se puede concluir que el trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido, estas muchas veces es compuesto por un día y medio pudiendo modificarse mediante lo pactado con el empleador.

3.4. El descanso semanal en el ámbito jurídico

Los distintos modos de producción o formaciones económicas sociales es que han imperado en la historia de la humanidad (comunidad Primitiva, Esclavitud, Feudalismo, Capitalismo y Socialismo), siempre han establecido y regulado esta institución, ya sea en forma de costumbre, leyes, códigos, constituciones, acuerdos internacionales ante organismos competentes, por lo tanto, fue evolucionando según la historia y por eso se crearon los convenios y leyes laborales.

3.5. Importancia jurídica del descanso semanal

El descanso semanal es fundamental para la salud física y mental de los trabajadores, porque en él se proporciona un tiempo necesario para recuperarse del esfuerzo laboral, reducir el estrés y prevenir el agotamiento. Además, favorece la conciliación entre el trabajo y la vida personal, permitiendo a los empleados pasar tiempo con sus familias y realizar actividades recreativas, lo que en última instancia contribuye a una mayor calidad de vida. Ya que un buen descanso es primordial para que los trabajadores puedan seguir



dando el cien por ciento de sus esfuerzos en cumplir sus objetivos personales y los objetivos comunes en la empresa para así, poder seguir generando beneficio.

Para la Universidad Autónoma de México en el libro de las Instituciones del derecho de trabajo menciona que: “La fatiga consecuente al trabajo, contemporáneamente se valoriza al trabajo como un bien del hombre, porque le es útil, digno y le posibilita hacerse más hombre, el que trabaja se presenta con una ambivalencia: es ocasión de ganancia y a la vez de ser explotado u oprimido; puede dar satisfacción u ocasionar sufrimiento; posibilita la realización personal u origina alienación. A la vez, aun cuando se preste dentro de las mejores condiciones posibles, siempre va acompañado de la fatiga, que requiere el consiguiente descanso”.⁵⁰

El ejercicio de toda actividad laboral produce fatiga al cabo de cierto tiempo, y que es consecuencia de una carga física y de una carga mental.

3.6. Regulación del descanso semanal en los distintos cuerpos legal

El Código de Trabajo establece en el Artículo 126: “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”.⁵¹

⁵⁰ Universidad Nacional Autónoma de México. *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Primera Edición, México 1997. Pág. 433

⁵¹ Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, 1992, artículo 126.



La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 inciso h) 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.⁵²

Por lo anterior se considera que el descanso semanal no es un simple derecho adquirido de todo trabajador, porque se encuentra regulado en la ley suprema, entonces adquiere el carácter de una garantía constitucional, y por lo tanto es una norma inspirada directamente en un principio del derecho, como lo es el bien común, dicho principio establece que debe prevalecer el bienestar de la mayoría sobre el bienestar particular, en este caso busca es proteger a la clase trabajadora, quienes son la fuerza de trabajo, frente al patrono quien es el dueño de los medios de producción.

3.7. Descanso anual o vacaciones

Estas se encuentran reguladas en el Artículo 131 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala ya que todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley.

Todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones renumeradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, el tiempo de las

⁵² Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985, artículo 102 inciso h.



vacaciones es de quince días en entidades privadas y de 30 días en entidades públicas o del estado y es obligación del patrono informale al trabajador en qué fecha puede gozar las vacaciones, las vacaciones no son compensables en dinero.

3.8. Asuetos

Se encuentra regulado Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala Artículo 127 el cual estipula los días considerados como asueto en Guatemala; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria.

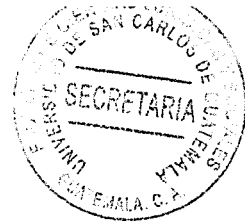
Según Sandino: “El día de asueto no se instituye para el reparo de energías gastadas, sino que se impone para unir a los laborantes a los festejos patrios señeros o bien a las festividades religiosas universales”.⁵³

Según Cabanellas: “El día de asueto es vacación durante un día o una tarde; Anticipo en la salida del trabajo para conmemorar algún hecho”.⁵⁴

En el caso de Guatemala, encontramos una latente diversidad de festividades locales como circunscripciones departamentales y municipales existen, y es importante aclarar que lo que diferencia el asueto de las vacaciones es que los días de asueto están determinados por la ley, enumera los siguientes:

⁵³ Sandino Argüello, Rodolfo. El derecho laboral en Iberoamérica. Pág. 412

⁵⁴ Cabanellas, Guillermo. El Derecho del trabajo y sus contratos. Pág. 241



- a) "Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábados santos;
- c) Primero de mayo;
- d) El treinta de junio;
- e) El quince de septiembre;
- f) El veinte de octubre;
- g) El uno de noviembre;
- h) El veinticuatro de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas;
- i) El veinticinco de diciembre;
- j) El treinta y uno de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas
- k) El día de la festividad de la localidad".

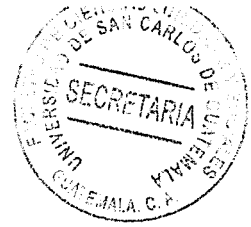
Es importante establecer que muchas veces la declaración de la jornada festiva se aplica a un solo sector, por ejemplo: el día de la madre, el día del padre, el día de la secretaria, el día del empleado bancario para los trabajadores que desempeñan labores en un banco, quienes no concurren a sus lugares de trabajo ya que es día de asueto.

3.9. La remuneración de descansos semanales y de los asuetos

El Artículo 129 del Código de Trabajo: "El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate".



Cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen, sin embargo como casos de excepción, en las empresas en las cuales se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación previa que se debe hacer constar en el reglamento interior de trabajo respectivo, o en casos concretos muy calificados, de acuerdo a lo que al respecto establezca la Inspección General de Trabajo, el trabajador puede laborar durante los días de asueto, y en este caso, adicionalmente al pago del día de asueto, el patrono se encuentra en la obligación de remunerarle al empleado el tiempo efectivamente trabajado, como jornada extraordinaria de trabajo o el llamado horas extras.



CAPÍTULO IV

4. Causas de vulneración de la jornada ordinaria semanal de los trabajadores por el descanso semanal en día hábil en centros de llamadas internacionales

4.1. Centro de llamadas internacionales

Un centro de llamadas es un sistema organizado que utiliza recursos tanto humanos como tecnológicos para poner en contacto a las personas rápida y eficazmente.⁵⁵

Derivado de la anterior definición, se puede mencionar que a los centros de llamadas internacionales se les conoce en inglés como call center, son los lugares de trabajo en donde se atienden (inbound) o hacen (outbound) llamadas internacionales o nacionales de clientes o usuarios de una determinada empresa u organización.

Son un sistema compuesto por la telefonía y computación, manejadas por personal capacitado que brinda un servicio regularmente de información, ventas o cobros telefónicos.

Uno de los objetivos de los call center es prestar un servicio, una venta, una solución, resolver una duda o tomar una sugerencia a diferentes clientes en diferentes partes del mundo donde se hable inglés.

⁵⁵ Díaz Hidalgo, Lisseth Patricia. **Medidas de control para la productividad de un call center**. Guatemala, 2004. Tesis de la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento de Administración de Empresas. Universidad Rafael Landívar. Pág. 70

Para Quijada Godínez citando a Gans, define a los call center como: “una instalación diseñada para soportar la entrega de un servicio interactivo de comunicación vía telefónica. Típicamente incluye un local o espacio de oficina compuesto por múltiples estaciones de trabajo atendidas por agentes que hacen y reciben llamadas.”⁵⁶

4.2. Legislación aplicable a los centros de llamadas internacionales

En cuanto a la regulación laboral que rige este tipo de compañías es el mismo que rige a las demás compañías en Guatemala, entre las que se mencionan:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala, sección octava del capítulo II de la Constitución, el cual regula los Derechos Sociales dentro del título II el cual regula los Derechos Humanos; y se encuentra incluido en la parte dogmática de la Constitución, sin embargo, se encuentra reguladas las garantías mínimas que protegen al trabajador frente al empleador, contenidas en solamente seis Artículos, del 101 al 106; los cuales son explicados por el código de trabajo.
- b) Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual regula lo relativo a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, etc, regulados especialmente en los Artículos 116 y 122.
- c) Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, ratificados por Guatemala.

⁵⁶ Quijada Godínez, Jorge Estuardo. *Diseño de la operación de un call center de información turística, a través de simulación discreta: caso de aplicación en Guatemala*. México, 2008. Tesis de Maestría y Doctorado en Ingeniería. Universidad Nacional Autónoma de México. Pág. 8



4.3. Convenios sobre los derechos laborales mínimos e irrenunciables, aceptado y ratificados por Guatemala

a) Convenio

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Los Convenios deben ser ratificados por los Miembros de la OIT.

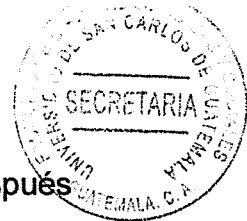
Entonces en otras palabras un convenio es aquel pacto que se da entre uno o varios estados, organizaciones o personas para las mejoras.

Hasta el año 2006, la OIT ha adoptado 186 Convenios sobre una amplia gama de temas. Luego de la Cumbre Social de 1995 el Consejo de Administración decidió que ocho Convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y aplicados por todos los Estados Miembros de la organización. De ahí que se les denomine Convenios fundamentales de la OIT.⁵⁷

b) Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo

La conferencia general de la organización internacional del trabajo, convocada en San Francisco por el consejo de administración de la oficina Internacional del trabajo, y

⁵⁷ Oficina Internacional del Trabajo, Promoviendo la Igualdad de género, pág. 05, Chile 2006



congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión y lo adopta con fecha 09 de julio de 1948 estableciéndolo como el convenio sobre la libertad sindical y la protección sindical y protección del derecho de sindicación.⁵⁸

c) Convenio número 89 de la Organización Internacional del Trabajo

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, y del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1934, adoptado por la Conferencia en su decimoctava reunión, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo nocturno.⁵⁹

Su contenido contempla que los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948



mismas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.

d) Convenio número 90 de la Organización Internacional del Trabajo

La reunión para este convenio fue convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores, en 1919, fue adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores.⁶⁰

El cual se refiere a la prohibición que se les hace a los patronos de no contratar a jóvenes menores de dieciocho años en trabajos nocturnos, sin embargo, se podrá contratar a menores que tengan dieciséis años en actividades nocturnas cuando sea en vía de aprendizaje y de la formación profesional que se trabaje en forma continua.

e) Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 90 (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948



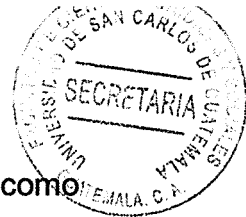
La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ocho de junio de mil novecientos cuarenta y nueve en su trigésima segunda reunión; adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, fue ratificado por Guatemala, el trece de febrero de mil novecientos cincuenta y dos⁶¹.

Lo que el párrafo anterior menciona es el término salario, como aquella remuneración que debe pagarse en efectivo, exclusivamente en moneda de curso legal y deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

f) Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1955 en su trigésima octava reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la adaptación y a la readaptación profesionales de los inválidos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, y se adopta, con fecha veintidós de junio de mil

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 95 sobre la protección del salario, 1949



novecientos cincuenta y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos.⁶²

g) Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, y fue adoptado, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración.⁶³

El párrafo anterior indica que el convenio establece que los empleadores deben basarse en el principio de igualdad al momento de remunerar a los trabajadores, es decir, a igual servicio prestado igual remuneración sin distinción de sexo, ya que la remuneración del trabajador puede incluir horas extraordinarias, bonos en efectivo, materiales de trabajo (uniformes, herramientas, utensilios), complementos familiares por concepto de

⁶² Organización Internacional del Trabajo, Convenio 99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955

⁶³ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 100 Igual de Remuneración, 1951



jefe de familia, cotizaciones a la seguridad social, vales, becas de estudio, complementos o incentivos (auto de la empresa, gastos de representación, prestaciones de salud, alojamiento, vacaciones pagadas, ocio).

h) Convenio número 101 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cuatro de junio de mil novecientos cincuenta y dos en su trigésima quinta reunión, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y dos, y es el Convenio sobre las Vacaciones Pagadas en la Agricultura, 1952. Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de agosto de mil novecientos sesenta y uno.⁶⁴

Establece que los países miembros, deben establecer en su legislación laboral interna, el período de vacaciones anuales a que tendrán derecho los trabajadores en la agricultura luego de un año de servicios laborales continuos.

i) Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cuatro de junio de mil novecientos cincuenta dos, en su

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo vacaciones pagadas (agricultura), 1952., Convenio sobre las

trigésima quinta reunión; adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1952. (Organización Internacional del Trabajo, 1955).

El cual, con fecha siete de septiembre de mil novecientos cincuenta y cinco, entra en vigor. Fue ratificado por Guatemala, el trece de junio de mil novecientos ochenta y nueve. El Convenio regula todo lo referente a la protección de las mujeres trabajadoras en estado de gestación. Estableciéndose el derecho a percibir un descanso en período pre y post natal, el cual será remunerado, siendo no menor de seis semanas y en todo lo posible hasta doce semanas.

j) Convenio número 106 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, en su cuadragésima reunión; adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas 1957. Fue ratificado por Guatemala, el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve.⁶⁵

En el párrafo anterior menciona que los estados miembros deben legislar en forma

⁶⁵ Convenio número 106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 de la Organización Internacional de Trabajo



interna el derecho a descansar los trabajadores a un día a la semana, el cual será remunerado y se computará como jornada de trabajo.

k) Convenio número 118 de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el seis de junio de mil novecientos sesenta y dos, en su cuadragésima sexta reunión, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, 1962.⁶⁶ Dicho convenio entra en vigor en veinticinco de abril de mil novecientos sesenta y cuatro. Fue ratificado por Guatemala, el cuatro de noviembre de mil novecientos sesenta y tres, su fin principal es en aceptar las obligaciones relacionadas a la seguridad social.

l) Convenio número 131 de la Organización Internacional del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el tres de junio de mil novecientos setenta, en su quincuagésima cuarta reunión adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta.

⁶⁶ Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) de la Organización Internacional de Trabajo

En el párrafo anterior establece que el convenio regula que todos los países miembros se obligan a incluir dentro de su legislación laboral un sistema de salarios mínimos que tendrán fuerza de ley, los cuales no podrán ser reducidos y fue ratificado por Guatemala, el catorce de junio de mil novecientos ochenta y ocho.

4.4. Medios para que el trabajador no permita la violación de sus derechos mínimos e irrenunciables

Para que las personas en situación de vulnerabilidad puedan acceder a la justicia laboral, es importante tener en cuenta:

- a) Estar organizadas facilita el reclamo de los derechos y la visibilizarían de las violaciones a los derechos laborales.
- b) Es importante que las y las personas trabajadoras del hogar, maquila y sector agroexportador conozcan sus derechos y los procedimientos para denunciar, en caso de que no se les respeten.
- c) Es importante utilizar todos los mecanismos que da la ley, como las mesas de diálogo, con el fin de llegar a conciliaciones.

4.5. Vulneración a los derechos de los trabajadores

Se entiende por vulneración a los derechos laborales cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos



laborales, sin embargo son varias las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores, empezando porque no se cumple con lo establecido en la normativa laboral guatemalteca en cuanto a las jornada de trabajo, lo cual conlleva que los trabajadores laboren más del tiempo por menor salario, aduciendo los centros en mención que por ofrecer una menor jornada también el sueldo será menor.

Se hace trabajar a las personas en algunas ocasiones en jornada diurna y una nocturna, y la remuneración es igual a la diurna, y se debe tomar en consideración que cuando se labora en jornada nocturna, el Código de Trabajo establece ciertos requisitos, lo cual no se cumple y se engaña a las personas haciéndoles saber que de esta manera será más descansada su jornada laboral, también se puede mencionar a los descansos semanales laborales muchas veces no se dan en días sábado y domingo sino que en diferentes días.

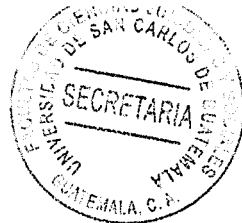


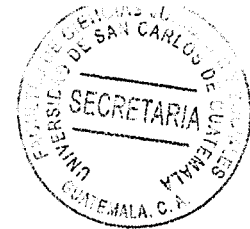
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La jornada de trabajo a tiempo parcial es una herramienta válida, positiva y de posible aplicación en la República de Guatemala, por contemplar beneficios para los trabajadores y patronos, pero el Estado de Guatemala juega una función importante para su implementación. Para la aplicación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, no es necesario la ratificación del Convenio 175 de la Organización Internacional, pero si debe reformarse el Decreto 1441 Código de Trabajo, y en base a su segundo considerando no es necesario reformar la Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho de trabajo tiene una estrecha relación con los derechos humanos pues esta es una institución que vela por el cumplimiento de los derechos de un trabajador, y también este es un medio por el cual el hombre sobresale económica, social y moralmente dentro de la sociedad de ello que sea considerado como un derecho humano.

Dentro de los horarios que brindan a los trabajadores, se permite tener un descanso semanal de dos días; esto lo hacen aumentando la jornada ordinaria diaria en una o dos horas con base en lo dispuesto en el Artículo 118 del código de trabajo. Dicho artículo se complementa con lo estipulado en el Artículo 4 del convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual permite que la jornada ordinaria sea aumentada hasta dos horas, siempre que se respeten los límites semanales y que sea en beneficio de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. Argentina: Heliasta.

Díaz Hidalgo, L. P. (2004). Medidas de control para la productividad de un call center,

Echeverría, R. (2004). Derecho del trabajo I. Guatemala: Digital Impresos.

El Periódico. Arévalo Alburez, J. A. (2010 Guatemala). OIT 175, Una innovación laboral reconocida y protegida. Obtenido de

Española, R. A. (2005). Diccionario de la Real Académica Española. Madrid: Santillana.

Fernández Molina, L. (2011). Derecho Laboral Guatemalteco. Guatemala: Oscar de León Palacios.

Franco López, C. L. (2007). Derecho Sustantivo Individual de Trabajo. Guatemala: Fénix.

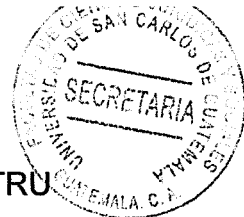
García Méndez, V. E. (1994). Tesis: "Análisis crítico de las jornadas de trabajo en la realidad guatemalteca" . Guatemala: Facultad de derecho, Universidad Mariano Gálvez.

Ghidini, C. M. (1976). Diritto de Lavorro, Regulación sindican italiana, . Padua, Italia: Cedam.

Guillermo, C. (1997). Diccionario de derecho usual. Buenos Aires: Heliasta.

<http://www.elperiodico.com.gt/es/20100223/opinion/138958/>.

<https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/jtje.html>.



https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248

López Larrave, M. (1974). Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco, Tomo I. México: UNAM.

López Oneto, M. (1996). "El Trabajo a Tiempo Parcial" . Chile: . Boletín Oficial Dirección del Trabajo. No. 89/96.

López Sánchez, L. A. (1983). Derecho de trabajo para el trabajador. Guatemala. Guatemala: Impresos Industriales.

Lorrue, M. (199). Prestaciones Laborales, México: Nueva Edición, primera edición.

Machicado, J. (06 de 06 de 2016). Jornada de Trabajo. Obtenido de

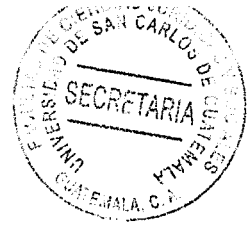
Mazariegos Vásquez, E. (2001). Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos. Guatemala: USAC.

Méndez Salazar, L. E. (2005). Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo. Guatemala: Tesis de grado.

México, U. N. (1997). Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México: Primera Edición.

Mugdan, O. S. (s.f.). "Exposición Doctrinaria del Derecho Laboral Salvadoreño". El Salvador: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Organización Internacional del Trabajo. (07 de septiembre de 1955). Convenio sobre la protección de la maternidad. Obtenido de



OSSORIO, M. (s.f.). "Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales. Argentina: ILEASTA.

Ots Aptequí, J. M. (1945). "Manual de Historia del Derecho Español en las Indias y el Derecho propiamente Indiano. Buenos Aires: Losada.

Pérez, B. E. (1944). Salarios, Régimen legal, Tarifas mínimas. Madrid: Reus.

Plá Rodríguez, A. (1978). Los principios del derecho del trabajo, 2da edición, Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina: Buenos aires.

Quijada Godínez, J. E. (2008). Diseño de la operacion de un call center de información turística a travez de simulacion discreta, caso de aplicación en Guatemala, Tesis de Maestría y Doctorado en Ingeniería. . México: Universidad Nacional Autonoma.

Ramos Molina, G. (1987). Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo, Centro de Investigaciones y Docencia en ciencias políticas. México: UNAM.

Tesis de la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento de Administración de Empresas. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala -CPRG-

Acuerdo Gubernativo 6-80. (1980). Congreso de la República de Guatemala (1947). Código de Trabajo Decreto 1441, cuarto considerando.



Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) de la Organización Internacional de Trabajo

Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 89 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 90 (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 95 sobre la protección del salario, 1949.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio 100 Igual de Remuneración, 1951.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.

Convenio número 106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 de la Organización Internacional de Trabajo.