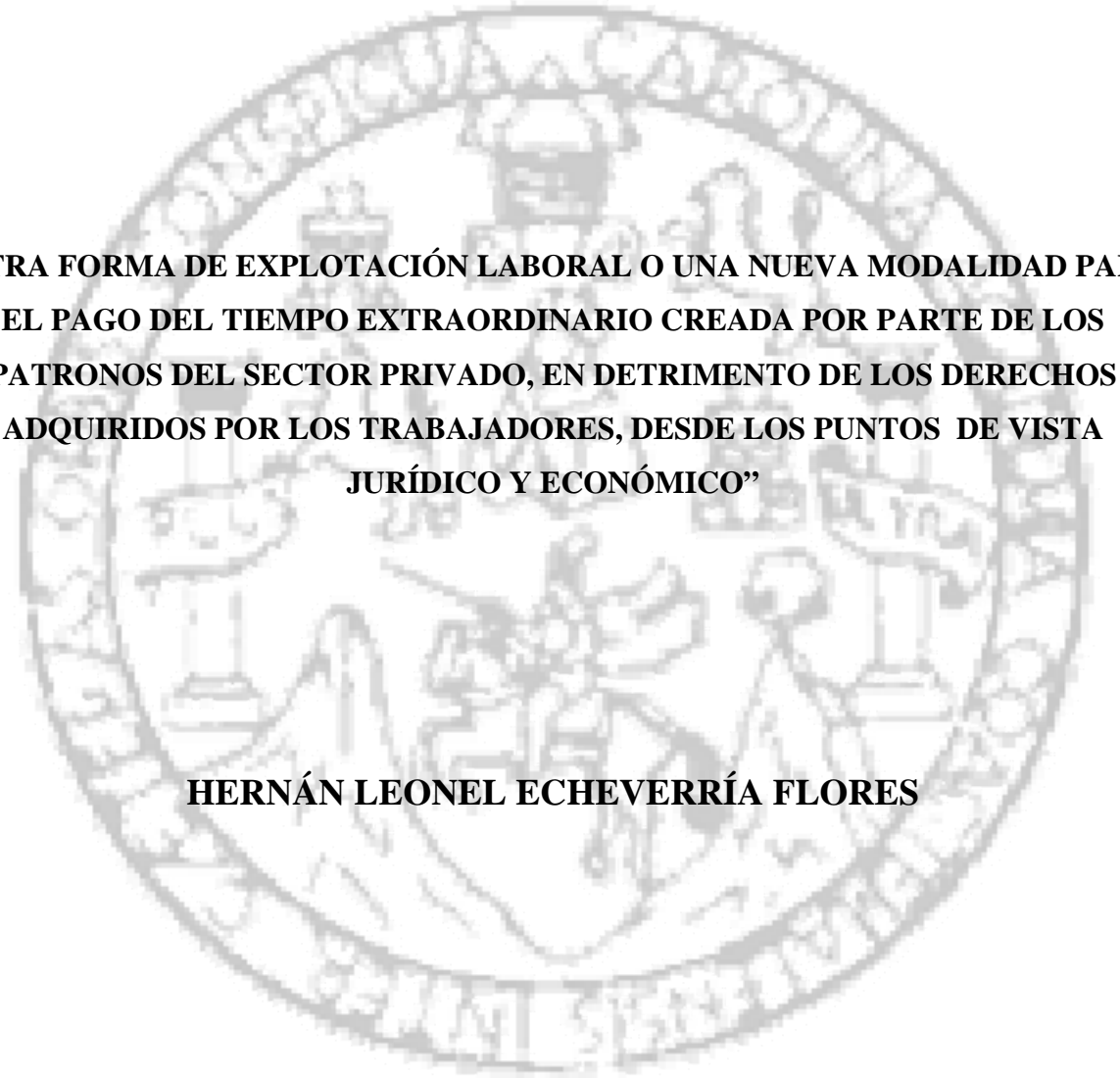


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**“OTRA FORMA DE EXPLOTACIÓN LABORAL O UNA NUEVA MODALIDAD PARA
EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO CREADA POR PARTE DE LOS
PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO, EN DETRIMENTO DE LOS DERECHOS
ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES, DESDE LOS PUNTOS DE VISTA
JURÍDICO Y ECONÓMICO”**

HERNÁN LEONEL ECHEVERRÍA FLORES

Guatemala, agosto 2005

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**“OTRA FORMA DE EXPLOTACIÓN LABORAL O UNA NUEVA MODALIDAD PARA
EL PAGO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO CREADA POR PARTE DE LOS
PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO, EN DETRIMENTO DE LOS DERECHOS
ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES, DESDE LOS PUNTOS DE VISTA
JURÍDICO Y ECONÓMICO”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HERNÁN LEONEL ECHEVERRÍA FLORES

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

**Guatemala, agosto 2005
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA**

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidan Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Yohana Carolina Granados.
Vocal: Lic. Alvaro Hugo Salguero Lemus.
Secretario: Lic. Byron Oswaldo Castañeda Galindo.

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz de Juárez.
Vocal: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval.
Secretario: Lic. Carlos Mancio Betancourth.

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA:

A DIOS:

Por guiarme en el largo camino de la vida y darme la sabiduría para poder alcanzar la meta profesional que hoy culmino y por la gran misericordia que ha tenido conmigo.

A MIS PADRES:

LIDIA RAQUEL FLORES GIRÓN, con mucho amor y agradecimiento, por el apoyo incondicional que me brindó a lo largo de mis estudios y en mi vida.

JOSE EMILIO ECHEVERRÍA MORALES (Q.E.P.D.) con amor eterno.

A MIS HERMANOS:

Gladys Susana, Amanda Esperanza, Silvia Patricia, María Isabel, Jorge Luis, Marco Vinicio y Lidia Magdalena. Con amor fraternal.

Oscar Emilio (Q.E.P.D.) en su memoria.

A MIS HIJOS:

Alexis Leonel, Ingrid Steffany y Karla Mariela. Por ser mi más grande tesoro en este mundo y que el éxito que hoy alcanzó sea de ejemplo para que ello se superen y a quienes amo con todo mi corazón.

A MIS ABUELOS:

Berta Girón y Manuel Flores; Cleotilde Morales y José Echeverría.
(Q.E.P.D.). Que Dios lo tenga en la eternidad.

A todos mis sobrinos y que sea un ejemplo para ellos.

A MI PRIMO:

Jorge Mario Montenegro Flores, a su esposa Evita Méndez de Montenegro y a sus hijos. Por su aprecio y cariño demostrados.

A MIS PRIMAS:

Nancy y Claudia. Con quienes me unen lazos de cariño muy fuertes.

A MIS CUÑADOS:

René Contreras, Enrique Morales (Q.E.P.D.); César García, Ricardo García y Leticia Osorio. Y Magdiel Hernández.

A MIS AMIGOS:

Raúl Letona, Miguel Ujpan, Raúl Herrera, Edy Galindo, Iris Molina, Karol Bonilla, Arturo Cujcuy, Roberto Pesquera, Edwin Salguero, Esdrás Caballeros, Erick Contreras, Clifton Gordon. Por su amistad sincera.

A MIS COMPAÑEROS:

Del Juzgado Primero de Ejecución Penal de Guatemala.
Por su comprensión y aprecio.

A:

Licenciada María Antonieta Morales Castillo. Con respeto y admiración.

A MIS TEMPLOS DEL SABER:

Escuela Simón Bergaño y Villegas.
Instituto Mixto Jornada Vespertina Adrián Zapata.
Liceo de Computación, C. S. S.

A:

Licenciada Jacqueline Arenas Arenas, (Asesora de Tesis).
Licenciado Emilio de Jesús Vásquez Regalado, (Revisor de Tesis).
Por su orientación y apoyo brindados en los momentos precisos para culminar mi carrera profesional.

A MIS PADRINOS DE GRADUACION:

Porque sus metas alcanzadas me inspiren a imitarlos.

A MI QUERIDA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en agradecimiento por la formación académica que recibí en sus aulas.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo en general	1
1.1. Antecedentes	1
1.1.1. Europa	2
1.1.1.1. La edad antigua	2
1.1.1.2. La edad media	2
1.1.1.3. La época moderna	3
1.1.1.4. La época contemporánea	4
1.1. 2. En Guatemala	5
1.1.2.1. En la colonia	6
1.1.2.2. En la época independiente	6
1.1.2.3. Época de predominio liberal	6
1.1.2.4. Época de la revolución de octubre	7
1.1.2.5. Época de la contrarrevolución	10
1.2. Etimología de la palabra trabajo	11
1.2.1. Definición	11
1.2.2. Contenido	13
1.2.3. Características doctrinales.....	13
1.2.3.1. En nuestro derecho laboral	14
1.3. Naturaleza jurídica	16
1.3.1. Derecho público	16
1.3.2. Derecho privado	16
1.3.3. Derecho social	17

CAPÍTULO II

2. Conceptos jurídicos laborales	19
2.1. Sujetos de la relación individual de trabajo	19

2.2 Sujetos de la relación colectiva de trabajo	21
2.3. El salario	21
2.3.1. Etimología	22
2.3.2. Definición	22
2.4. Cálculo de prestaciones laborales	23
2.4.1. Indemnización	24
2.4.2. El salario promedio	24
2.4.3. El tiempo	25
2.4.4. El aguinaldo	27
2.4.5. El bono 14	28
2.4.6. Las vacaciones	29
2.4.7. Fórmulas rápidas	30
2.4.7.1. El aguinaldo y el bono 14	30
2.4.7.2. Las vacaciones	31
2.4.7.3. La indemnización	31
2.5. Inspección general de trabajo	32
2.6. Fundamento constitucional	32
2.6.1. Supremacía constitucional	33
2.6.2. Características constitucionales en materia laborales	34
2.7. Preeminencia del derecho internacional	38
2.7.1. Tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala	38
2.7.1.1. En materia laboral	38

CAPÍTULO III

3. Jornada de trabajo	39
3.1. Consideraciones generales	39
3.2. Clasificación de la jornada	40
3.2.1. Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno	40

3.2.2. Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno	40
3.2.3. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto	41
3.2.4. Jornada continua	41
3.2.5. Jornada discontinua	42
3.2.6. Jornada ordinaria de trabajo efectivo extraordinaria	42
3.2.7. Jornada reducida	42
3.2.8. Jornada aumentada	43
3.3. Limitantes de la jornada	43

CAPÍTULO IV

4. Efectos económicos de la jornada extraordinaria de trabajo efectivo	45
4.1. Efectos en la economía del trabajador	45
4.2. Efectos en la economía del patrono	46
4.3. Cómo afecta el no pago en dinero de la jornada extraordinaria de trabajo efectivo en la indemnización del trabajador y sus repercusiones en el ámbito familiar del mismo	46
4.4. Presentación del trabajo de campo	47
4.4.1. Entrevistas realizadas	47
4.4.2. Análisis de los resultados del trabajo de campo	49
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	55

INTRODUCCIÓN.

Con el desarrollo de este trabajo de investigación pretendo dar a conocer como los patronos del sector privado, han creado otra forma de explotar a los trabajadores, no importándoles que para alcanzar su propósito, violen la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, y convenios internacionales en materia laboral que Guatemala ha firmado y ratificado, y cuáles son sus repercusiones jurídicas y económicas de esta clase de explotación, tanto para el patrono como para el trabajador.

Se pretende hacer ver la necesidad urgente de establecer un medio de vigilancia más efectivo por parte del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo y que impulse una política efectiva de control e investigación de los patronos que han tratado de darle una nueva modalidad al pago del tiempo extraordinario, al pagarlo por medio de compensación de tiempo, y no en dinero como lo establecen nuestras leyes laborales, lo cual se considera como otra forma de explotación laboral, en esta investigación nos enfocamos esencialmente en la ciudad de Guatemala, por ser donde están establecidos los mayores centros de producción del país; el capítulo primero, trata lo relativo al Derecho de Trabajo, sus antecedentes en las diferentes épocas de la humanidad tanto en Europa como en Guatemala, por su importancia la etimología de la palabra trabajo, concepto, definición, contenido, características doctrinales y en nuestro derecho laboral sustantivo, naturaleza jurídica; en el capítulo segundo se hace mención sobre varios de los conceptos jurídicos laborales que son de gran importancia para la presente investigación como sujetos de la relación de trabajo, el salario, el cálculo de prestaciones laborales, indemnización, el tiempo, el aguinaldo, el bono catorce, las vacaciones; que funciones tiene la Inspección General de Trabajo, supremacía constitucional, preeminencia del derecho internacional; el capítulo tercero trata lo relativo a la jornada de trabajo en nuestra legislación sustantiva laboral, clasificación de la jornada de trabajo, las limitantes que tiene la jornada de trabajo.

(i)

El cuarto y último capítulo se hace un análisis de los efectos económicos que tiene la jornada de trabajo efectivo extraordinario tanto en la economía del trabajador y su familia, así también en la economía del patrono y cómo se beneficia a costa del trabajador. Por lo que fue necesario para la presente investigación usar la técnica bibliográfica y documental y llevar a cabo un sondeo a través de entrevistas en la Dirección General de Trabajo, en el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social ubicado en la Torre de Tribunales, a varios trabajadores y sindicalistas que dieron importante información para la realización de esta investigación.

(ii)

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo en general.

1.1. Antecedentes.

La historia y la evolución que ha sufrido durante las diferentes épocas del desarrollo de la humanidad el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

“Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente *familia* para constituir ya *sociedad*, ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre. Desde los más remotos tiempos históricos –y el panorama prehistórico no habrá variado mucho–, ha habido patronos y trabajadores, así se llamarán amos y esclavos; pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios y sus empleados u obreros. Antaño, el predominio de la autoridad patronal combinaba tolerancias paternales, con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad

“Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a cauces jurídicos. Ahora bien, ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimó que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del Derecho Civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el Derecho romano; el de arrendamiento o locación de servicios.

“Ese enfoque, despectivo o desconocer el trascendente significado del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX, y va desde el Código Napoleón de 1804 al Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con sus reivindicaciones a toda Europa”.¹

1.1.1. Europa.

“Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, mismas que seguiremos para abocarnos adecuadamente al estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de la misma ha seguido el derecho del trabajo.

1.1.1.1. La edad antigua.

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Tomo I, pág. 154.

“Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

“Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana..

1.1.1.2. La edad media.

“En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

“Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.

1.1.1.3. La época moderna.

“Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses.

“Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán 1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

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

“Así, el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico –obviamente, hace referencia al Estado-, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó “la espontaneidad de las instituciones”.

“Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

“La Ley Chapellier señaló en su Exposición de Motivos que: “No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la Colectividad”; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización, así como de huelga.

“El Código Penal castigó severamente aquellos actos que “a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos” interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas,

esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

“El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas –jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

1.1.1.4. La época contemporánea.

“El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

“I. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

“En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratare de reprimir la coalición sindical y los movimientos obreros.

“La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

“El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón...

“II. Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes.

“En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano”.²

1.1.2. En Guatemala.

“Por ser una veta casi virgen, es a los historiadores a quienes corresponde escudriñar sobre los antecedentes del Derecho del Trabajo en la época precolombina de Guatemala. Lo único que cabría anotar es que en las poblaciones guatemalteca anteriores a la conquista existía la institución de la esclavitud, y que trabajo forzado con derecho laboral son términos incompatibles.

1.1.2.1. En la colonia.

“En cuanto a la época colonial, no nos atrevemos a decir nada nuevo: en Guatemala -como en el resto de Hispanoamérica- rigió pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instituciones que en materia de trabajo se dictaron en la Guatemala colonial, esta aún por elaborarse.

“De todas manera, las leyes de Indias y las normas que las reglamentaron, tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país.

² Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**, págs. 5 a 9.

1.1.2.2. En la época independiente.

“Analizaremos con mayor detención los antecedentes del Derecho Laboral a partir de la Independencia. En la época independiente –políticamente independiente se entiende-, podemos distinguir tres etapas: la primera, que podríamos llamar del predominio liberal, arranca desde la independencia política en septiembre de 1821, hasta la llamada Revolución del 20 de Octubre de 1944; la segunda -que es una época bien corta y trunca- comprende la década de 1944 a 1954 y podría llamársela época de la Revolución de Octubre; por último, la tercera etapa comprende de julio de 1954 hasta la fecha y podría llamarse época de la Contrarrevolución.

1.1.2.3. Época de predominio liberal.

“Como en el resto de América, la Legislación de Indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después del 1821 y el trabajador –sobre todo el campesino indígena- quedó en el más absoluto desamparo.

“Podría afirmarse que durante los primeros cincuenta años de vida independiente, en Guatemala se sigue aplicando fundamentalmente el viejo derecho peninsular.

“La Revolución del 71, grande en muchos aspectos –separación del Estado y la Iglesia, educación laica y obligatoria, institución del divorcio, etcétera- en el aspecto de política social es necesario reconocer que fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina.

“Puede concluirse que toda esta larga época se caracterizó por la ausencia de leyes laborales, la inaplicabilidad real de las existentes, la identificación de los gobiernos de turno con los intereses oligárquicos y de los grandes monopolios extranjeros establecidos en el país, reprimiendo o ignorando a los trabajadores de la ciudad y el campo, así como a los artesanos y empleados pertenecientes a las capas inferiores de la clase media.

1.1.2.4. Época de la revolución de octubre.

“Creemos que no es muy atrevido afirmar que es en esta época cuando nace en Guatemala el Derecho Laboral , porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social –cualitativa y cuantitativamente-, si no que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea la letra muerta, además que se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y el campo –este último tardíamente-, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social .

“El Código de Trabajo (Decreto 330 del Congreso de la República que entró en vigencia el primero de mayo de 1947) indiscutiblemente constituye el jalón más importante del Derecho Laboral en Guatemala.”³

En el Código de Trabajo de esta época se legisló el tiempo efectivo extraordinario de trabajo en los Artículos siguientes los cuales establecen:

“Artículo 121.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores, para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior a aquellos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo mes así:

- Si se trata de empresas comerciales o industriales, con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.
- Si se trata de empresas agrícolas que empleen más de quinientos trabajadores en la misma forma que el inciso anterior; y
- Si se trata de otra clase de empresas no comprendidas en los incisos a) y b), con un aumento de veinticinco por ciento sobre los mencionados salarios.

³ Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho. **El Derecho latinoamericano del trabajo**, tomo I, págs. 821 a 833.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores cometidos durante la jornada ordinaria.

Artículo 122.- Las jornadas ordinaria y extraordinaria no pueden exceder de una suma total de doce horas diarias, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123.- Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 124.- No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas, que tengan carácter de trabajadores;

- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornada de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 125.- Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes de comunicaciones, y a todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales o de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros”. Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1947.

1.1.2.5. Época de la contrarrevolución.

“En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre – presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del Departamento de Estado. El hecho político interesa por cuanto a

partir de julio de 1954, se inicia un proceso de involución en nuestro Derecho Laboral del cual todavía no se ha podido salir hasta la fecha”.⁴

“El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo y que es el que se encuentra actualmente en vigencia”.⁵

Para finalizar podemos mencionar lo escrito por Mario de la Cueva citado por José Dávalos, que indica: “Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia”.⁶

1.2. Etimología de la palabra trabajo.

“En torno a la determinación del origen del término *trabajo* las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir. Por otro lado se encuentran los autores que

⁴ Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho. **El Derecho latinoamericano del trabajo**, tomo I, págs. 821 a 833.

⁵ Hernández Cordón, Danilo Enrique. **La contratación de los trabajadores de las escuelas de español de la Antigua Guatemala y las prestaciones mínimas laborales**, pág. 16.

⁶ Dávalos, José. **Ob. Cit**; pág. 9.

ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra”.⁷

1.2.1. Definición.

“Los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse, necesariamente, a la determinación de su concepto. En la medida en que el derecho es considerado como objeto de una ciencia –la ciencia del derecho-, esa labor conceptual nos permitirá después ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica. Esto es, siendo científico el conocimiento jurídico, esa condición se refleja, sobre todo, en la posibilidad de su clasificación.

“Todos tenemos una idea aproximada del trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española (edición de 1970) en algunas de sus acepciones lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza””.⁸

“Si las disciplinas jurídicas suelen ofrecer tantas definiciones como autores, menos puede sorprender la variedad en el Derecho Laboral, por su formación relativamente reciente y por los discutidos todavía de su autonomía, contenido y fines. Con agrupación basada en el predominio de lo político, lo económico o lo estrictamente jurídico, se ofrece un muestrario de definiciones que, sin excepción casi, ponen de relieve el objeto: el trabajo o la producción; el sujeto: el trabajador o clase trabajadora o la dualidad obrero patronal; el nexo jurídico: contrato o relación de trabajo; o la finalidad: resolver la cuestión social, con equilibrio o predominio de una u otra clase de la sociedad.

“Entre las definiciones de carácter político, que destacan el carácter protector del Derecho de Trabajo, figura la de Walker Linares: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es de las clases

⁷ Ibid, pág. 3.

⁸ De Buen L., Néstor **Derecho del trabajo. tomo I.** pág. 15.

económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.

“Entre las definiciones de carácter económico se hallan las de Estasen y Espejo de Hinojosa. El primero se entiende por Derecho Industrial “el conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana”. Y el segundo configura la Legislación Industrial como “el conjunto de leyes y de más disposiciones que sirven para establecer las relaciones economicojurídicas que surgen de la organización y funcionamiento de las industrias nacionales”.

“Entre las definiciones de carácter jurídico aparece la formulada por Capitan y Cucho, que reducen el objeto de esta rama jurídica al contrato de trabajo, criterio inexacto por lo limitado. Para Pergolesi, el Derecho del Trabajo “regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano”.⁹

El maestro Guillermo Cabanellas de Torres, lo define como: “Derecho de trabajo o del trabajo. Esta 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, de 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”.¹⁰

“Prescindiendo de los aspectos vulnerables que presentan las definiciones resumidas y otras analizadas, resaltando el contenido y finalidad más genuinos de esta disciplina jurídica, se propone ésta como definición que estimamos correcta de Derecho de Trabajo o Derecho Laboral: aquel 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 jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, tomo I, págs. 162 a 163.

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario Jurídico elemental**, pág. 121.

1.2.2. Contenido.

“Decir que el Derecho Laboral es aquel que tiene por contenido al trabajo, con expresar mucho, dice muy poco. Es cierto que su contenido es el trabajo, pero no todo trabajo, sino únicamente el trabajo subordinado; esto es, el que se presta por razón de un contrato de trabajo. No se puede decir, empero, que todo el Derecho de Trabajo sea convencional, pues el campo de su acción se extiende cada día más. Por otra parte, la autonomía de la voluntad está siendo cada vez más restringida; razón por la cual, si la condición convencional fuera imprescindible, nos encontraríamos con que penetran, en forma indirecta, en el contenido de este Derecho, instituciones sin tal carácter. La verdadera base de este Derecho es el trabajo como hecho social, como función del individuo, realizado en virtud de contrato o de relación que tenga por imperativo legal tal carácter, y cuyo desarrollo da origen a otras instituciones que no presentan ya carácter contractual; por ejemplo: pactos colectivos, reglamentación del trabajo, medidas para paliar la desocupación”.¹¹

1.2.3. Características doctrinales.

“a) *Es un derecho nuevo*, por originarse con la evolución política, la transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución francesa, la Revolución industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal; b) *es de orden público*, por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica y en la paz social; c) *tiene carácter protector de la salud de los trabajadores*, con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, reforzada la protección en aspectos morales y en los de la maternidad; d) *tiende a la internacionalización*, por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitarse los empresarios ruinosos competencia, todo ello estimulado y coordinado por la Obra de la Organización Internacional del Trabajo; e) *posee plena autonomía*, tanto didáctica y científica

¹¹ Ob. Cit, tomo I, Pág. 164.

como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la Enciclopedia Jurídica y, en especial, con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia; f) *se halla en constante evolución*, por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privativas del Derecho Laboral; g) *es realista y objetivo*, por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países; h) *es profundamente democrático*, por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y el respeto de equitativos intereses empresarios”.¹²

1.2.3.1. En nuestro derecho laboral.

Principios que informan:

Tutelaridad: Para tratar de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, se otorga una protección jurídica preferente a estos últimos (Considerando IV. Inc. A- del Código de Trabajo).

Normas Conciliatorias: Como para aminorar un poco la fuerza de la tutelaridad, la Constitución subraya que “...las leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo son conciliatorias” entre los dos factores de la producción: capital y trabajo (Artículo 113).

Mínimo de Garantías: Lo previsto en la Constitución, Código de Trabajo y demás leyes, constituyen un mínimo de garantías para el trabajador, llamadas a desarrollarse mediante otros instrumentos, preferentemente mediante la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, extremo que también evidencia el dinamismo que caracteriza al Derecho Laboral. Sin embargo, ese mínimo ha venido a erigirse en máximo habiendo sectores importantes que ni

¹² **Ibidem** pág. 166.

quiera gozan en la actualidad de esos derechos básicos. (Inc. C, del Considerando IV) del Código de Trabajo.

Derecho Necesario e Imperativo: Porque sus normas que contienen derechos mínimos son de orden público y por lo tanto de aplicación forzosa que limita bastante el principio de autonomía de la voluntad (Inc, del Considerando IV, ibídem).

Irrenunciabilidad de los Derechos Mínimos del Trabajador: Por la misma circunstancia de ser normas de orden público, su protección va más allá de la voluntad de las partes y devienen irrenunciables para los trabajadores (Inc, b- del Considerando IV, ibídem).

Derecho Realista: Porque estudia al individuo en su realidad social y porque los casos deben resolverse enfocando la posibilidad económica de las partes, en vez de partir del supuesto formal y abstracto de la igualdad jurídica (Inc, d- Considerando IV, ibídem).

Derecho Objetivo: No entendido en la acepción contrapuesta a “Derecho Subjetivo”, si no más bien por su tendencia a resolver los problemas que surjan con motivo de sus aplicación con base en hechos *concretos y tangibles*, descartando las ficciones jurídicas tan usadas en el derecho común. (Inc, d- Considerando IV, ibídem).

Derecho Hondamente Democrático: Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población (Inc, f- Considerando IV, ibídem)”.¹³

El artículo constitucional, que se menciona en las características de nuestro Derecho Laboral sustantivo, segundo párrafo corresponde a la Constitución Política de la República de Guatemala, de 1964.

1.3. Naturaleza jurídica.

1.3.1. Derecho público.

¹³ Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho. **El Derecho latinoamericano del trabajo**, tomo I, págs. 842 a 843.

“Se dice que estamos frente al derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial, y cuando se tutela un derecho patrimonial, frente a normas de derecho privado. Esta tesis se critica porque vemos que el derecho fiscal es derecho público, no obstante que tutela derechos patrimoniales; en cambio todo el régimen de familia no es patrimonial y pertenece al derecho privado.

1.3.2. Derecho privado.

“Al tratar de precisar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, los autores no coinciden. Hay quienes sostienen tesis monista, como la de que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

“Otros dicen que se rige por normas de derecho público, por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

“Otros más lo consideran como un derecho dual o mixto, colocado por estos autores en un plano intermedio, conteniendo normas de derecho público y de derecho privado; es decir con una participación simultánea.

1.3.3. Derecho social.

“Carlos García Oviedo dice que todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse derecho social, pues el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social. Pero no queremos confundir este planteamiento, ya que el término “social”, es tan amplio que ninguna rama del Derecho dejaría de ser social.

“Hay otros autores que afirman que el derecho del trabajo señala el nacimiento de un nuevo sistema de derecho, distinto del derecho público y del derecho privado.

“En la actualidad, las diferentes relaciones sociales, los países tienden a darle preponderancia al Estado.”¹⁴

“También afirma De la Cueva que el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador”.¹⁵

¹⁴ Dávalos, ob, cit. pág. 28.

¹⁵ **Ibid**, Pág. 30.

CAPÍTULO II.

2. Conceptos jurídico-laborales.

2.1. Sujetos de la relación individual de trabajo.

“Se comentarán brevemente los sujetos “trabajador”, “patrono” o “empleador”, y los auxiliares de éste último: “empleado de confianza”, “representante patronal” e “intermediario”.

“*Trabajador*: “Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (Artículo 3 del Código de Trabajo).

“De dicha definición se colige en primer lugar, que nuestra ley sólo admite como sujeto de trabajador en una relación individual de trabajo a una persona física o individual; en segundo lugar, que no se hace distinción entre trabajadores materiales y empleados; y en tercer lugar, que sigue para calificar al sujeto “trabajador” la teoría objetiva, que toma en cuenta no la extracción social del sujeto, sino su vinculación mediante contrato o relación laboral.

“También cabe destacar que las labores desempeñadas por el sujeto trabajador debe realizarlas *personalmente* (Artículo 18 del Código de Trabajo).

“*Patrono*: “Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (Artículo 2º del Código de Trabajo).

“De nuestra definición se colige que para ser empleador basta utilizar los servicios del trabajador mediante una relación laboral, sin que se tenga que tener la calidad de propietario de la empresa. Puede tener la calidad de patrono un arrendatario, un usufructuario o un concesionario del establecimiento. La sustitución patronal no apareja la terminación de los contratos de trabajo, sino solamente una subrogación que “no afecta los contratos de trabajo, existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono substituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrón por las

obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de sustitución (Artículo 23 del Código de Trabajo).”¹⁶

Sigue manifestando el maestro López Larrave que: “*Empleado de confianza*: Nuestra ley incurre en la confusión generalizada de distinguir en tres categorías distintas a los empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación, y cargos de confianza.

“Define los cargos de confianza como “aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción, suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”, (Artículo 351 del Código de Trabajo).

“Representante Patronal: “Son las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél (Artículo 4 del Código de Trabajo).

“Los representante patronales están unidos al empresario mediante vínculo laboral y tienen las mismas limitaciones vistas para los empleados de confianza y gozan de los mismos derechos.

“Intermediarios: “Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de su reglamentos y demás disposiciones aplicables”, (Artículo 5° Del Código de Trabajo).

“De la definición anterior legal se colige: que intermediario puede ser tanto una persona individual como una persona jurídica; que el intermediario puede no estar vinculado mediante relación laboral al patrono –al contrario de lo que sucede en el caso de los representantes- y que

¹⁶ Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho. **El Derecho latinoamericano del trabajo**, tomo I, págs. 850.

como el patrono se beneficia con la actividad del intermediario, deviene solidariamente obligado con aquél.

“En el mismo precepto citado, nuestra ley establece que un intermediario que se encargue por contrato de trabajo que ejecute con equipo o capital propio, se convierte en patrono y pierde la calidad de intermediario”.¹⁷

2.2. Sujetos de la relación colectiva del trabajo.

“Cuando no se trata de intereses de uno o varios trabajadores y de uno o varios patronos en particular, sino que son los intereses de todo un grupo o de una categoría profesional, surge la relación colectiva.

“*Son sujetos de la relación colectiva de trabajo: el sindicato o asociación profesional de trabajadores, carácter que se encuentra reconocido por la ley (Artículo 210 Código de Trabajo).*”

“Los sujetos de la relación colectiva por la parte empleadora, pueden ser *un patrono individual, un grupo de patronos coaligados o un sindicato o asociación patronal.*”¹⁸

2.3. El salario.

“Los asalariados son la gran base de la humanidad; muy pocos son los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen que integra hoy en día el del salario. Constituye un sistema de carácter económico; y está extendido de tal manera, que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario, régimen que se sigue tanto en los países capitalistas como en los socialistas, en los de economía liberal y en los de economía dirigida. Por ahora, el sistema del salario, y su consecuencia el asalariado, no ha podido modificarse en su esencia ni tampoco en sus fundamentos.

¹⁷ Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho. **Ob. Cit.**, págs. 851 y 852.

¹⁸ **Ibidem** pág. 852.

2.3.1. Etimología.

“La voz *salario* –denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de *sueldo*, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios- proviene del latín *salarium* a su vez derivado de *sal*, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

“Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos autores, quizás el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana al menos, y más por meses completos y vencidos.

2.3.2. Definición.

“En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél”.¹⁹

Nuestro Código de Trabajo en el Artículo 103, no da una definición sobre el salario, sino simplemente se concreta a decir que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajado, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o

¹⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, tomo I, págs. 721 a 725.

agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

2.4. Cálculo de prestaciones laborales.

“Ni el Código de Trabajo ni las otras leyes laborales, establecen fórmulas precisas o procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones. Se limitan a establece los parámetros para operaciones consiguientes. Así el Artículo 82 del Código de Trabajo indica que la indemnización debe comprender “una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos”, el Artículo 134 señala que “para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante (...) el último año”, y así sucesivamente, según sea la institución.

“No en todos los casos son claras dichas indicaciones y ello da lugar a diferentes interpretaciones, que a su vez dan motivo a aplicaciones dispares de una misma prestación laboral. Asimismo, se han diseñado diferentes **cálculos rápidos** en base a fórmulas fijas. Los ejemplos se irán viendo en cada uno de los casos que a continuación se exponen.

2.4.1. Indemnización.

“ Es sin duda el rubro más importante de toda liquidación laboral. También es el más polémico, toda vez que las disputas laborales post contrato giran alrededor de su procedencia o no.

“La base del cálculo se encuentra en el Artículo 83 del Código de Trabajo, que establece esta obligación patronal cuando pone fin al contrato laboral sin causa justificada.

“Adicionalmente indica:

- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el Contrato (Artículo 82).
- Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias (Artículo 93).
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. (Artículo 82).
- Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo y del bono 14, devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio (Artículo 9, Decreto 76-78, Ley de Aguinaldo y Decreto 64/92).

Dos son los elementos primarios a determinar:

- El salario promedio.
- El tiempo.

2.4.2. El salario promedio.

“Queda en claro que el salario promedio corresponde a sumar los salarios ordinarios y extraordinarios de los últimos seis meses y dividirlos entre seis. Ahora bien, dentro del salario debe comprenderse la parte proporcional, tanto del aguinaldo como del bono 14. Es decir, que una persona realmente gana la parte mensual de su aguinaldo y de su bono 14, esto es, la doceava parte del total, con la diferencia que se le tiene que pagar hasta que se cumpla el ciclo anual respectivo. Conforme a la ley (Artículos 82 y 134 del Código de Trabajo), esos ingresos deben consolidarse con lo que recibe mensualmente.

“El procedimiento matemático que se siga para agregar las doceavas partes es indistinto, ya sea que se sumen mensualmente los componentes de los últimos seis sueldos y se dividan entre seis, o que se saque el dato de los sueldos y se le sumen dos doceavas partes del salario mensual. El resultado será el mismo: el promedio de los últimos seis meses de sueldos. (Si

trabajó menos de seis meses, se entiende que el promedio de toma por el número de meses laborados). Artículo 82, inciso b) Código de Trabajo; 9 Decreto 76-78, Ley de Aguinaldo y Decreto 64-92 ambos del Congreso de la República de Guatemala.

2.4.3. El tiempo.

“Establecida la fecha de inicio de la relación laboral, el tiempo laborado se desglosa en años, meses y días.

“Por cada año laborado corresponde un salario-promedio (sp), por cada mes laborado corresponde una doceava parte del salario-promedio y por cada día laborado corresponde un trescientos sesenta y cincoavo del salario-promedio. Esto puede diagramarse así:

Años	_____	X s-p	_____	Q _____
Meses	_____	X s-p / 12	_____	Q _____
Días	_____	X s-p / 365	_____	Q _____

Ejemplo: Si un trabajador ha laborado por el lapso de 15 años, con un salario de Q.2000.00, en los últimos seis meses, para calcular el tiempo siguiendo la fórmula anterior.

$$15 \text{ años } \underline{\hspace{2cm}} \text{ s-p} = \text{Q.2,000.00}$$

$$\text{Meses } \underline{\hspace{2cm}} \text{ Q.2,000.00/12} = \text{Q.166.66.}$$

$$\text{Días } \underline{\hspace{2cm}} \text{ Q.2,000.00/365} = \text{Q.5.47.}$$

En el presente caso el salario promedio anual es de Q.2,000.00 por que es lo que devengó en los últimos seis meses, el salario promedio mensual es de Q.166.66 y el salario promedio diario es de Q.5.47.

“Es claro que la presentación matemática admite variantes que en último caso llevan al mismo resultado”.²⁰

²⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, págs. 271 a 276.

En cuanto al pago del tiempo de trabajo laborado, debe tomarse en cuenta el derecho de prescripción que es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables. Artículo 258 segundo párrafo, Código de Trabajo.

Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria. La invocación que pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77, prescribe en el término de un año. Artículo 259, Código de Trabajo.

Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se le impusieron dichas correcciones, respectivamente. Artículo 260, Código de Trabajo.

Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles y los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles. Artículos 261 y 262 del Código de Trabajo.

Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos. Artículo 263, Código de Trabajo.

Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos. Artículo 264, Código de Trabajo.

La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Artículo 265, Código de Trabajo.

2.4.4. El aguinaldo.

“La llamada Ley de Aguinaldo establece la obligación del patrono de otorgar a sus trabajadores “el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual”. Una fijación muy simple que no se adapta a las diversas formas de remuneración que se presentan.

“En términos generales no presenta problemas de cálculos, porque sencillamente se remite la obligación patronal a pagar el 15 de diciembre un salario adicional. Esto es cuando hay continuidad laboral y se cierra un ciclo completo.

“Solamente se requieren operaciones cuando el ciclo no es completo, ya sea porque el trabajador empezó a laborar después del 1 de diciembre próximo pasado o porque dejó de laborar antes de llegar al 30 de noviembre inmediato siguiente. Este caso se da en cualquier caso de terminación, no importa la causa.

“No se deben pues obtener promedios, pues se limita al salario ordinario mensual (debe entenderse que el último).

“El ciclo de aguinaldo es anual e igual para todos los trabajadores y se empieza a computar el 1 de diciembre y concluye el 30 de noviembre. De ahí que se debe obtener el dato de los días acumulados desde el día uno de diciembre próximo pasado.

“La ecuación del aguinaldo deviene sencilla por regla de tres: Si en 365 le hubiese correspondido al trabajador un salario digamos de Q.2000.00, por X días le corresponderá tanto.

$$\begin{array}{l} 365 \text{ -----} 2,000 \\ 190 \text{ -----} X \end{array}$$

“Ejemplo: Si un trabajador con un salario de Q 1000.00 mensuales deja de laborar el 5 de marzo, habrá venido acumulando su derecho a aguinaldo desde el 1 de diciembre pasado; esto da 95 días. Aplicando la regla de 3, si hubiera laborado 365, le hubiera correspondido Q 1000.00; como solo laboró 95 días le tocará X Q.

2.4.5. El bono 14.

“El sistema completo del bono 14 es idéntico al aguinaldo, con la única diferencia de las fechas de ciclo anual; en aquél es del 1 de diciembre al 30 de noviembre; en éste es del 1 de julio al 30 junio. Por lo mismo, se aplican las mismas ecuaciones matemáticas arriba indicadas.

“Ejemplo: Si un trabajador deja de laborar el día 9 de noviembre y su sueldo es de Q.2000.00, la ecuación del bono 14 es así:

$$\begin{array}{r} 365 \text{ -----} Q.2,000.00 \\ 129 \text{ -----} X (Q.706.84). \end{array}$$

Al trabajador le correspondería la cantidad de Q.706.84 quetzales, en concepto de bono 14.

En entrevista realizada al Secretario del Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, en lo relativo si en el cálculo de las prestaciones debía de tomarse como un año 360 días, manifestó que a este año se le llama año comercial, pero que no existe un fundamento legal, que lo sustente, sino que se aplica el Indubio Pro Operario, como lo establece el Artículo 106, de la Constitución de la República, que indica: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor

de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Pero, los empleadores por sus propios intereses utilizan para el cálculo de prestaciones el año de 365 días.

2.4.6. Las vacaciones.

“En principio las vacaciones deben disfrutarse; esto es, debe dejarse el trabajo y bajo ningún punto de vista pueden compensarse en efectivo.

La ley establece que el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años. Artículo 136 segundo párrafo, Código de Trabajo.

“Ahora bien, cuando concluye una relación de trabajo, las vacaciones ya no se van a disfrutar por lo que se debe pagar la parte del período anual que se estaba laborando.

“Para llegar al resultado final se deben realizar dos operaciones:

1. Por el número de días que le corresponderían.
 2. Por lo que devengaría en un día.
-
1. Si en un período anual completo de 365 días, le hubiese correspondido 15 días de vacaciones (que es el mínimo), en un período menor le corresponderá X. Por ejemplo, en 5 meses 2 días, tocaría:

365 días -----	15 días de vacaciones.
152 días -----	X (= 6.207 días).
 2. El resultado 6.207 se multiplica por el salario diario.

2.4.7. Fórmulas rápidas.

“Como arriba se indica, se han ingeniado algunas fórmulas o constantes matemáticas que simplifican el proceso de cálculo de las prestaciones así:

2.4.7.1. El aguinaldo y el bono 14.

“Se multiplican los días laborados (dentro del ciclo anual) por el promedio diario (el salario mensual entre 30 días) por la constante 0.0833. La constante 0.0833 sale de dividir un mes de 30 días dentro del años comercial que es de 360 días, ($30/360= 0.0833$ constante).

Por ser fórmulas rápidas, no existe una base legal., sino simplemente se crearon para hacer más fácil el cálculo del aguinaldo y el bono 14.

Ejemplo: 72 (días) X 80 (salario diario) X 0.0833.

Este procedimiento es igual para el aguinaldo como para el bono 14; la única diferencia son los respectivos ciclos anuales: uno que inicia el uno de diciembre y el otro el uno de julio.

2.4.7.2. Las vacaciones.

“Se multiplican los días laborados (del último período anual) por el salario diario, por la constante 0.0416.

Ejemplo: 132 (días) X Q.80.00 (salario diario) X 0.0416. = Q.439.29

“Se asume un período vacacional mínimo, esto es de 15 días, (Artículo 130 del Código del Trabajo); si las vacaciones son mayores cambia la constante indicada. La constante 0.0416, sale de dividir los días de vacaciones dentro de los días que tiene un año. $15/365=0.0416$.

1.4.7.3. La indemnización.

“Se multiplican los días laborados por el salario diario (más aguinaldo, más bono 14 y más ventajas económicas en su caso) por la constante 0.0833.

“La diferencia con los cálculos de aguinaldo y bono 14, consiste en que el cálculo de los días no se circunscribe a un solo período anual sino que por lo general comprende varios años y que al salario diario se le suman: una doceava parte, tanto por el aguinaldo como por el bono, así como un 30% por ventajas económicas, (Artículo 90 último párrafo, Código de Trabajo). Ejemplo: 3,250 (días) X 80 + salario/12 + 30% salario X 0.0833.”²¹

2.5. Inspección General de Trabajo.

La Inspección General de Trabajo, tiene un carácter de Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por las faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores, (Artículos 278 al 280 del Código de Trabajo).

²¹ **Ibid**, págs. 271 a 276.

2.6. Fundamento constitucional.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral encuentra su asidero constitucional en el Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Octava – Trabajo, en los Artículos del 103 al 117, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.6.1. Supremacía constitucional.

“La supremacía de la Constitución tiene su origen principalmente en la fuente de la que proviene, entendiendo que dicha fuente es el Poder Constituyente, y esto es lo que le da carácter de superioridad sobre toda otra clase de normas que no tienen esa fuente originaria dentro del ordenamiento jurídico. Dicha supremacía, se inspira en principios políticos, constitucionales y sociales que son determinantes: la soberanía popular como base de la organización política de la comunidad, la primacía de la persona humana sobre las instituciones del Estado y el régimen de legalidad solamente justificado por su legitimidad”.²²

“Uno de los principios rectores del ordenamiento jurídico guatemalteco, es el de supremacía de la Constitución. Ello implica que en la cima del sistema legal está la Carta Magna, como ley suprema o superior. Ella es vinculante tanto para gobernantes y gobernados, esto con el fin de lograr y establecer la consolidación del Estado de Derecho. La suprallegalidad constitucional se pone de manifiesto claramente en tres Artículos de nuestra Constitución Política, ellos son: el 44, que manifiesta, en su tercer párrafo que: “Serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza; el 175 en su primer párrafo: “Ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones, y que las que violen y tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure”; y el 204: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado.

²² Pereira, Alberto y Marcelo Richter, **Derecho constitucional**, pág. 137.

“Los Artículos 44, 175 y 204 de la Constitución de la República establecen la primacía de la carta Magna por sobre toda otra norma. A partir de esta supremacía los tribunales tienen la obligación de abstenerse de aplicar toda norma que resulta violatoria de la misma”.²³

La Constitución Política de la República de Guatemala, indica:

Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuya, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Artículo 175. Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.

Las leyes calificadas como constitucionales requieren, para su reforma, el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, previo dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad.

Artículo 204. Condiciones esenciales de la administración de justicia. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado.

“Se concluye que, el ordenamiento jurídico no es conjunto interminable de normas que se encuentran a la vez supra ordenadas y subordinadas. El ordenamiento jurídico posee un límite superior y un límite inferior. “el primero denominase norma fundamental; el segundo está integrado por los actos finales de ejecución, no susceptibles ya de provocar ulteriores consecuencias””.²⁴

²³ Ibid, pág. 140.

²⁴ Pereira. **Ob. Cit.**; pág. 11.

2.6.2. Características constitucionales en materia laboral.

--- El trabajo es un derecho de la persona.

--- El trabajo es una obligación social del Estado. (Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

“...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...” Gaceta No. 37, páginas Nos. 59 y 60, expediente No. 291-95, sentencia: 16-08-95. Corte de Constitucionalidad.

Como derechos sociales mínimos se establecen los siguientes:

- La libre elección del trabajo;
- La remuneración debe ser equitativa;
- Obligación de pagar el salario en moneda de curso legal;
- Inembargabilidad del salario por encima de lo que permite la ley;
- Fijación periódica del salario mínimo;
- Limitación del máximo de las distintas jornadas;
- Derecho del descanso semanal;
- Derecho al descanso anual;

- Derecho de pago en concepto de aguinaldo;
- Protección de la mujer trabajadora;
- Limitaciones y preferencias por consideración de la edad del trabajador;
- Protección y fomento del trabajo de los ciegos y minusválidos;
- Preferencia de los trabajadores guatemaltecos;
- Derecho de indemnización del trabajador en caso de despido injustificado;
- Derecho de sindicalización para patronos y trabajadores;
- Obligación de pago de salarios caídos al extrabajador, cuando se de un juicio en que se alegue despido injustificado y el patrono no pruebe la justa causa del despido;
- Ejercicio del derecho de huelga o para ejercicio de conformidad a la Ley. (Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala)
- Es un conjunto de derechos sociales mínimos. (Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- Es un derecho tutelar de los trabajadores, es conciliatorio entre empleadores y el trabajador y todos los conflictos de trabajo son sometidos a jurisdicción privativa. (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

En relación a la jurisdicción privativa: “...Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y de la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto

como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el cuerpo legal...” Gaceta No. 32, página No. 143, expediente No. 468-93, sentencia: 06-05-94. Corte de Constitucionalidad.

- Es un derecho que constituye un mínimun irrenunciable para el trabajador, cualquier renuncia, disminución o tergiversación de los derechos del trabajador se sanciona con nulidad Ipso Jure . (Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala).

2.7. Preeminencia del derecho internacional.

2.7.1. Tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala.

Los únicos tratados y convenios que en su aplicación tienen preeminencia sobre la Constitución Política de la República, son exclusivamente los que tratan sobre derechos humanos, como lo establece la Ley del Organismo Judicial en el Artículo nueve que dice en su primer párrafo: “Supremacía de la Constitución y jerarquía normativa. Los tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado, salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos, que prevalecen sobre el derecho interno”.

2.7.1.1. En materia laboral.

El Estado de Guatemala, es miembro de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 a 1938 y desde 1945 ha ratificado 72 convenios de los cuales 67 se encuentran en vigor.²⁵

²⁵ Organización Internacional del Trabajo, <<Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo, Guatemala>>, <http://webfusion.ilo.org/public/db.../apl.-byCtry.cfm?ctychoice=0270&lang=ES&hdroff=>, (16 de agosto de 2003).

Tenemos que los tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala, deben tener una real aplicación en nuestro país, ya que forman parte de nuestros derechos sociales mínimos de que gozamos los trabajadores, como lo establece nuestra Constitución Política en el Artículo 102, literal “t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones”; y también el último párrafo del Artículo citado que indica: “En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”, por lo anterior los trabajadores tenemos un verdadero instrumento junto con nuestra legislación laboral interna, para que nuestros derechos laborales no sean violados por los patronos o empleadores.

CAPÍTULO III.

3. Jornada de trabajo.

3.1. Consideraciones generales.

“Generalmente, los patronos buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por esto los trabajadores siempre han buscado la reducción de la jornada de trabajo.

La necesidad de delimitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón.

En torno al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad.

Económicamente, la jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea.

La limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, debe atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza, pues si es una relación laboral en que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menor de ocho horas.

En cambio existen otras relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo.

La situación actual que se contempla en la Constitución y en la Ley, respecto de la limitación de la jornada de trabajo, es la de señalar una jornada máxima de ocho horas, en general para toda relación laboral, que puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma Ley, como es la prestación de jornadas extraordinarias”.²⁶

3.2. Clasificación de la jornada.

Atendiendo a lo que establece la Constitución de la República y el Código de Trabajo en nuestro país, se dan las siguientes jornadas de trabajo:

3.2.1. Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno.

Es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. (Artículo 116, párrafo cuarto, Código de Trabajo). No puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. (Artículo 102, literal g), Constitución Política de la República. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores. (Artículo 116, último párrafo, Código de Trabajo).

3.2.2. Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno.

Es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. (Artículo 116, párrafo quinto, Código de Trabajo). La jornada ordinaria de trabajo efectivo

²⁶ Dávalos, ob. cit. págs. 183 y 184.

nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. (Artículo 102, literal g), segundo párrafo, Constitución Política de la República). Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores. (Artículo 116, último párrafo, Código de Trabajo).

3.2.3. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto.

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. (Artículo 117, segundo y tercer párrafo, Código de Trabajo). La jornada de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. (Artículo 102, literal g), segundo párrafo, Constitución Política de la República).

3.2.4. Jornada continua.

Es aquella en la que el trabajador esta a disposición del patrono, desde el momento que inicia la jornada de trabajo hasta que concluye. “Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”. (Artículo 119, último párrafo, Código de Trabajo).

3.2.5. Jornada discontinua.

Es la que se divide en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. (Artículo 119, primer párrafo, Código de Trabajo).

3.2.6. Jornada de trabajo efectivo extraordinaria.

Es aquella que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que se establecen para la jornada ordinaria. El Código de Trabajo en el Artículo 121 indica que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

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

La Constitución Política de la República establece lo siguiente al respecto de la jornada extraordinaria: “Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo”. (Artículo 102, literal g) segundo párrafo).

3.2.7. Jornada reducida.

Los patronos y trabajadores tiene la potestad de pactar jornadas con menos tiempo efectivo de trabajo de acuerdo a lo siguiente: “Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”. (Artículo 102, literal g), tercer párrafo, Constitución Política de la República).

3.2.8. Jornada aumentada.

Se puede alargar la jornada con un mayor tiempo de trabajo efectivamente trabajado, como lo indica el Artículo 118, del Código de Trabajo: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, pueden 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”.

3.3. Limitantes de la jornada.

La jornada de trabajo efectivo diario tiene un límite este límite lo encontramos en el Artículo 122 del Código de Trabajo que indica: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

“Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

“En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este Artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario”.

Para los efectos de comprensión estamos a lo dispuesto por el Artículo 102, literal g), tercer párrafo de la Constitución Política de la República que establece: “Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

CAPÍTULO IV.

4. Efectos económicos de la jornada extraordinaria de trabajo efectivo.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador. Artículo 102, último párrafo, Constitución Política de la República de Guatemala.

4.1. Efectos en la economía del trabajador.

Ejemplo: una trabajadora que labora en una cadena de restaurantes de comida rápida, donde laboran como mínimo diez trabajadores, atendiendo al público, manifestó lo siguiente que tenían como únicos ingresos el salario mínimo y la bonificación de ley, “para el año 2003 el salario mínimo era de Q.34.20 al día, por una jornada ordinaria de trabajo efectivo o por una tarea diaria, lo anterior esta establecido en el Acuerdo Gubernativo No. 459-2002 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 28 de noviembre de 2002, Artículo dos, Salario para actividades no agrícolas”, trabajando una jornada continua de 10 a las 18 horas, pero que por la naturaleza del trabajo que realiza, el patrono le indico que tenía que trabajar tres días a la semana tiempo extraordinario hasta las 21 horas, y que las horas extras que realizará se las va a compensar en tiempo, y que puede durante los otros días de su semana laboral que no hace horas extras, entrar más tarde de su hora de entrada o salir antes de su hora normal de salida y hasta podría acumular dichas horas hasta hacer un día de trabajo.

Lo anterior le ocasionó al trabajador un gasto en su economía de un promedio de Q.40.00 semanales, en transporte y comida que realizó durante la jornada extraordinaria que trabajo, y que corresponde a más de un día normal de trabajo; que viene siendo mensualmente la cantidad de Q.144.00, y anualmente corresponde a la cantidad de Q.1,728.00 que no tenía por que haber gastado más bien debía haberlo recibido como extra y que a la hora del retiro de la empresa donde labora su indemnización será menor a la que por ley le correspondería.

4.2. Efectos en la economía del patrono.

El patrono al pagar el tiempo extraordinario se esta apropiando indebidamente de parte de los ingresos de los trabajadores porque al no pagar en dinero el tiempo extraordinario se esta enriqueciendo a un más a costa de esta nueva modalidad en el pago del tiempo extraordinario que creo, o deberíamos llamarlo explotación laboral.

Poniendo por ejemplo una empresa donde trabajen más de 300 trabajadores y el patrono le ordena a 100 trabajadores que trabajen tiempo extra y que en promedio cada trabajador va a trabajar tres horas extras durante tres días, esto hace nueve horas semanales, por cien equivalente a 900 horas extras semanales dejadas de pagar por parte del patrono, y cada hora extra debe pagarse en un 50 por ciento más de su valor, como lo indica el Artículo 121, primer párrafo, del Código Trabajo, o sea cada hora extra vale Q.6.125, y éste valor lo multiplicamos por 900 horas extras nos da la cantidad de Q.5,771.25 y esta cantidad por cuatro semanas que tiene el mes nos da Q.23,085.00 y esta cantidad por doce meses que tiene el año nos da Q.277,020.00 anuales, con esta suma se está ahorrando el pago de un mes de salario de un promedio de 270 trabajadores.

4.3. Cómo afecta el no pago en dinero de la jornada extraordinaria de trabajo efectivo en la indemnización del trabajador y sus repercusiones en el ámbito familiar del mismo.

En su indemnización el trabajador se ve afectado grandemente porque deja de percibir el dinero que por ley le corresponde, dinero que el patrono se apropio, ya que no llevó el registro respectivo del tiempo extraordinario laborado por el trabajador, de nada le sirvió al trabajador haber descansado el tiempo extraordinario que él trabajó, porque a la hora que le paguen sus prestaciones, estas horas extras no las van tomar en cuenta para su indemnización.

Las repercusiones que se dan en el ámbito familiar son que el trabajador y su familia, dejaron de disfrutar de los beneficios que el dinero de la jornada extraordinaria de trabajo efectivo, que él laboró y que por ley se lo tenían que pagar en su indemnización, les hubiera servido para comprar algún bien que les hacía falta o saldar alguna deuda que tuvieran, por lo cual el patrono al no pagar en la indemnización el tiempo de la jornada extraordinaria trabajada

por el trabajador, lo daño también en el ámbito familiar, porque la vida esta tan cara que cualquier dinero extra en esta época es bien recibido, máxime si ese dinero es el esfuerzo que el trabajador realizó durante el tiempo que estuvo al servicio de su patrono, que sin ningún escrúpulo se aprovechó de la necesidad del trabajador.

4.4. Presentación del trabajo de campo.

En el presente trabajo se realizaron diversos medios de investigación para establecer si los patronos del sector privado están realizando otra forma de explotación laboral o crearon una nueva modalidad para el pago del tiempo extraordinario, en detrimento de los derechos adquiridos por los trabajadores.

4.4.1. Entrevistas realizadas.

En entrevista realizada al señor César Vinicio De León Ramírez, Supervisor de la Sección de Conciliaciones, de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se estableció:

Que la Inspección General de Trabajo, Sí, tiene conocimiento de dicha practica, la cual es usada en la mayoría de empresas de servicio, como los restaurantes y hoteles que utilizan esa modalidad, es decir de no pagar la jornada de trabajo extra, sino que hay una compensación en tiempo. Por supuesto que no es legal ya que la ley manda a que el trabajo ejecutado fuera de la jornada ordinaria debe pagarse en forma extra y no como se acostumbra en los lugares que señale. A todas luces es una forma de explotación laboral, ya que la ley no manda la compensación en tiempo sino que el pago en dinero. Y que de acuerdo a las reformas del Código de Trabajo se impondrá una multa que va de los dos salarios mínimos en la actividad no agrícola. Y que definitivamente el empleador es el más beneficiado, porque no la reporta al Instituto de Seguridad Social, no la acumula para el pago de vacaciones y pago de indemnización. Que en principio los trabajadores deben oponerse a la mala práctica de esa medida, porque va en detrimento de las garantías mínimas contenidas en la ley.

En entrevista realizada a la Secretaria del Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, se estableció:

Que dicha modalidad en el pago del tiempo extraordinario, no es legal, pero como en nuestro medio no existen controles de parte de la entidad correspondiente, y han tenido conocimiento de esta práctica en varias ocasiones. Que esta práctica es una imposición por necesidad económica. Que el más beneficiado es el patrono. Claro que si, se esta dando un detrimento de los derechos adquiridos por los trabajadores.

En entrevista realizada al señor Edy Galindo, sindicalista se estableció:

Que no es legal dicha modalidad, ya que en la realidad lo que el trabajador busca al realizar tiempo extraordinario es el aumento de su salario y no de tiempo para descansar. Si he tenido conocimiento de esta práctica, por lo regular hay maquilas que en lugar de pagarles su tiempo extraordinario en dinero se lo compensan uno o dos días de descanso. Tiene un carácter explotador, en virtud que con la misma se vedan los principios fundamentales que inspiran al Derecho Laboral, ya que con esto el patrono deja de pagar prestaciones que le favorecen al trabajador al incrementarse con el tiempo extraordinario. El patrono es el más beneficiado ya que el mismo no desembolsa más dinero que el establecido y al iniciar nuevamente el trabajador sus labores le obliga a sacar más producto que el acostumbrado. Es una vedación a su derecho de superación, pues en lugar de tener incentivos, el trabajador viene a desanimarse y hasta puede renunciar de su trabajo, ya que en la actualidad la mayoría de trabajadores lo que necesitan son más ingresos económicos y no compensación en tiempo de días de descanso.

En entrevista realizada a un trabajador que por obvias razones no se identificó y no quiso decir en que empresa trabajaba, sólo indicó que era una empresa que se dedica a la comunicación, se manifestó:

Prefiero que me cancelen en dinero las horas extras, porque puede disponerse de un recurso adicional. Ocasiona un gasto adicional. Tiene que ver con la explotación laboral hacia los empleados, porque el tiempo adicional se debería de pagar como tiempo extraordinario. El

beneficiado sería el patrono debido a que el tiempo empleado durante las horas adicionales lo estaría aprovechando al máximo.

En entrevista realizada a una trabajadora que al igual que en la entrevista anterior sólo manifestó que en la empresa donde trabaja es un restaurante de comida rápida, se estableció:

Que en esta empresa pagan con tiempo de descanso las horas extras que realizan los trabajadores y no en dinero, implica que se tengan más gastos los días de descanso. Esto hace que los trabajadores de esta empresa se sientan explotados y el patrono es el que se beneficia más.

4.4.2. Análisis de los resultados del trabajo de campo.

En la presente investigación se estableció que los patronos del sector privado, le están ocasionando al trabajador un detrimento en los derechos adquiridos por éstos, al estar explotando descaradamente a los trabajadores al no pagarles el tiempo extraordinario de trabajo efectivo, en dinero tal y como lo establece la Constitución Política de la República en su Artículo 101, literal d) “Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal...”. Y el Artículo 121 del Código de Trabajo que establece que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos.... “A todas luces es una forma de explotación laboral porque la ley no manda la compensación en tiempo sino que el pago en dinero”.

Durante el presente trabajo se comprobó que esta practica no es una nueva modalidad en el pago del tiempo extraordinario creada por los patronos del sector privado, sino que claramente es otra forma de explotación laboral que los patronos se inventaron para acrecentar más su riqueza a costa de la fuerza de trabajo que los trabajadores les venden y explotarlos lo más que puedan para su propio beneficio, para lo cual no les importa violar las leyes laborales guatemaltecas y convenios internacionales que Guatemala ha firmado en materia laboral.

En la actualidad muchas familias guatemaltecas se ven afectadas por esta practica de carácter explotador, por que el patrono al no pagar las prestaciones mínimas que ordena la ley, les esta vedando una mejor forma de vida, ya que la canasta básica esta por las nubes y los sueldos que pagan dan lástima, porque no alcanzan para cubrir las necesidades mínimas que tienen los trabajadores y sus familias, mientras que ellos disfrutan de una vida de lujo y de comodidad, no importando como lo consigan a costa de muchos trabajadores que son explotados no sólo con esta nueva práctica sino que no les pagan ni siquiera el salario mínimo que ordena la ley, menos aún el tiempo extraordinario de trabajo, que es un ingreso extra de dinero para los trabajadores que con este dinero sufragarían varias de sus necesidades como una mejor alimentación, vestimenta y sobre todo darle a su familia una mejor expectativa de vida en el futuro al obtener un mayor ingreso por el trabajo que realizan.

CONCLUSIONES.

1. En el transcurso del presente trabajo de investigación se comprobó que al pagar el tiempo extraordinario por medio de compensación de tiempo, por parte de los patronos del sector privado, no están creando una nueva modalidad en el pago del tiempo extraordinario realizado por los trabajadores, sino es total y llanamente otra forma de explotación laboral.
2. Los patronos del sector privado al pagar en compensación de tiempo, la jornada de trabajo efectivo extraordinaria, están teniendo mayores ingresos, en detrimento de los derechos mínimos adquiridos por los trabajadores, los cuales tienen un mayor gasto tanto en lo personal como en la familia, y están violando la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y convenios internacionales firmados por Guatemala.
3. La Inspección General de Trabajo, tiene conocimiento de esta forma de explotación laboral, pero no ha tomado medidas y controles eficientes para frenar esta clase tan sutil de explotación, que los patronos del sector privado han creado para su propio beneficio.
4. Al no pagar los patronos del sector privado el tiempo extraordinario de trabajo, están logrando que varias de las prestaciones de los trabajadores se vean disminuidas, porque este tiempo extraordinario influye en las vacaciones, en la indemnización, y están evadiendo el pago al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que le corresponde por el tiempo extraordinario que los trabajadores realizaron.
5. Esta explotación laboral, tiene incluso consecuencias penales, porque el patrono se está apropiando ilegalmente del dinero de los trabajadores, al no pagarles en dinero el tiempo extraordinario de trabajo.

RECOMENDACIONES.

1. Que el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, efectúe un mayor esfuerzo para controlar e investigar a los patronos que incurren en esta práctica.
2. Se reforme urgentemente el Código de Trabajo, en los Artículos que tienen las sanciones para los patronos, y que al comprobárseles que están incurriendo en esta clase de explotación, se les sancione severamente y se les acuse penalmente, para ponerle un alto a esta práctica.
3. La Inspección General de Trabajo juegue su papel de ente encargado de velar por que las leyes laborales no sean violadas y que a través de su cuerpo de inspectores de trabajo, realice las investigaciones pertinentes y dicte las sanciones administrativas que correspondan en contra de estos patronos explotadores.
4. A la hora que un trabajador sea cesado de sus labores haga de conocimiento público, si fue objeto de esta clase de explotación laboral, para que sea investigado el patrono responsable y obligarlo a que reintegre el dinero que le pertenece al trabajador en la forma que lo estipulan las leyes laborales.
5. Se interpongan las denuncias necesarias ante el Ministerio Público, para que sean perseguidos penalmente estos patronos explotadores, por apropiarse del dinero que le pertenece a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA.

- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.**
3ra. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1992.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.**
ed. Actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas.
Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1997.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I.** 2da. ed. México. Ed. Porrúa. 1988.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo.** 1t.; 7ma. ed. México. Ed. Porrúa. 1989.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo.** 2t.; 7ma. ed. México. Ed. Porrúa. 1987.
- Diccionario de la lengua española,** Real Academia Española.
19ª. ed. Madrid, España. Ed. Espasa Calpe S.A. 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco.**
Ciudad de Guatemala, Guatemala, Centroamérica. Ed. Óscar De León Palacios. 1996.
- HERNÁNDEZ CORDÓN, Danilo Enrique. **La contratación de los trabajadores de las escuelas de español de La Antigua Guatemala y las prestaciones mínimas laborales.** Guatemala. (s.e.), 2003.
- PEREIRA, Alberto y RICHTER, Marcelo. **Derecho constitucional.**
1era. ed. Guatemala. (s.e.) 2004.
- Universidad Nacional Autónoma de México. **El derecho latinoamericano del trabajo.**
1era. ed. México. Ed. Dirección General de Publicaciones. 1974.
- Organización Internacional del Trabajo, <<**Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo, Guatemala**>>, <http://webfusion.ilo.org/public/db.../apl.-byCtry.cfm?ctychoice=0270&lang=ES&hdroff=>, (16 de agosto de 2003).
- Legislación:**
- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1985.
- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1985.
Aplicada a fallos de la Corte de Constitucionalidad. Corte de Constitucionalidad, 2000.
- Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441.
- Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330. 1947.

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 289. 1989.

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