

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

**JORNADAS DE TRABAJO DE LOS JUZGADOS DE PAZ DE TURNO**



**LIGIA MARINA OCAMPO CARRIÓN**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006**

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

**JORNADAS DE TRABAJO DE LOS JUZGADOS DE PAZ DE TURNO**

TESIS

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

Por

**LIGIA MARINA OCAMPO CARRIÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2006

**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. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erik Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Napoleón Orozco Orozco.  
Vocal: Lic. Helder Ulises Gómez.  
Secretaria: Licda. Yohana Carolina Granados Villatoro

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval.  
Vocal: Lic. Ronan Roca Menendez.  
Secretario: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

**RAZON:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 de normativa para la elaboración de tesis de licenciatura en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** Quien es mi ideal, mi luz y mi salvación, en su nombre y a Él sea la gloria de este acto y mi vida profesional.
- A MI MADRE:** Gertrudis Carrión de Ocampo, a quien le debo la vida, sus enseñanzas y el ejemplo de vida.
- A MI ESPOSO:** Edgar Iván Morales Carrillo, por su amor, ayuda y comprensión para alcanzar mi meta académica.
- A MI HIJA:** Jennifer Alejandra Morales Ocampo, la razón de mis esfuerzos y a quien lego el orgullo y pasión con la que alcancé mi meta.
- A MIS HERMANOS:** Casilda, Ivone, Karla, Jacqueline, Francisco, Juan y Javier, por la solidaridad y buenas intenciones para conmigo en mis logros profesionales.
- A MI DEMÁS FAMILIA:** Gracias, por lo especiales de cada uno, pues cada cual en forma particular han influido en mi vida.
- A MIS AMIGOS:** A todos en general, ya que en todo momento me han acompañado, en especial a Saida, Selene, Marco Tulio, Luis Eduardo y Yomara.
- A LOS LICENCIADOS:** Carlos Enrique Patzán Por, asesor de mi investigación y a Adrián Rodríguez Arana, mi revisor; gracias a ambos por su ayuda, así como al licenciado José Abel Ramírez Derás.
- A LA FACULTAD:** De Ciencias Jurídicas y Sociales, por hacer de mí una profesional del derecho.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, que me abrió las puertas de tan gloriosa casa de estudios.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala .....	1
1.1. Historia y formación .....	1
1.2. Importancia socioeconómica del trabajo en Guatemala.....	9
1.3. El Código de Trabajo y su importancia legal.....	13
1.4. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.....	17

### CAPÍTULO II

2. Las jornadas de trabajo.....	23
2.1. Importancia .....	23
2.2. Origen y definición de la jornada de trabajo.....	23
2.3. Clases .....	29
2.3.1 Ordinaria.....	31
2.3.3 Extraordinaria.....	36
2.2.3 Unica.....	41

### CAPÍTULO III

3. Los organismos jurisdiccionales en Guatemala.....	43
3.1. Legitimidad de los juzgados en Guatemala.....	43
3.2. Origen y definición de los juzgados de turno.....	45
3.3. Fines y objetivos de los juzgados de turno .....	48

3.4.	Su importancia en la administración de justicia.....	49
------	--	----

## CAPÍTULO IV

4.	Incumplimiento de las jornadas de trabajo en los Juzgados de Turno.....	53
4.1	Los derechos mínimos irrenunciables del derecho de trabajo.....	53
4.2	La no aplicación de garantías mínimas laborales a los trabajadores de los Juzgados de Paz de Turno.....	56
4.3	Incumplimiento de otros derechos mínimos laborales.....	68
4.3.1	Descansos semanales.....	68
4.3.2	Días de asueto.....	71
CONCLUSIONES .....		73
RECOMENDACIONES .....		75
ANEXOS.....		77
Anexo A .....		79
Anexo B.....		93
BIBLIOGRAFÍA .....		95

## INTRODUCCIÓN

El trabajo (actividad humana encaminada a satisfacer necesidades) es un elemento determinante en las relaciones sociales de producción y, más aún, en la vida de la clase trabajadora; en consecuencia, podemos afirmar que el trabajo y el derecho a éste, constituye un balance económico y legal en el comportamiento de las personas que integran la sociedad guatemalteca. La división del trabajo en la evolución social, dio origen a la propiedad privada sobre los medios de producción, elemento que determinó a lo largo de la historia, el desarrollo humano.

El avance de la tecnología sobre los medios de producción, la capacitación en las fuerzas productivas de trabajo a nivel intelectual y técnica, la obtención y producción artificial de los medios de producción y su transformación, constituyen la piedra angular en el crecimiento económico y social de cualquier nación; por lo tanto, la influencia en los cambios económicos modernos y la creación de nuevas fuentes de trabajo, son elementos determinantes para una adecuada reestructuración social.

La trascendencia socioeconómica del trabajo en nuestro medio es de tal magnitud, que incide en la forma de vida de muchos guatemaltecos y secundariamente influye en aspectos culturales, sociales y de cualquier índole; sin embargo, el incumplimiento de los derechos mínimos, en algunos organismos del Estado, contradice y vulneran el Estado de derecho al que aspira Guatemala.

Con el presente trabajo se estudiarán y analizarán los antecedentes del derecho laboral en Guatemala, la importancia de la jornada de trabajo, los organismos jurisdiccionales en Guatemala y, por último, el incumplimiento de las jornadas de trabajo en los juzgados de turno.

La hipótesis que se formuló en el transcurso de la presente investigación es la siguiente: *El Organismo Judicial debe cumplir con respetar los derechos económicos de los auxiliares de justicia, trabajadores de Juzgados de Paz de Turno, por medio del pago en ley de las horas extraordinarias, en virtud de que son derechos mínimos irrenunciables.*

La presente tesis consta de cuatro capítulos, que comprenden: el primer capítulo, Historia y formación del derecho de trabajo guatemalteco, importancia socioeconómica del trabajo en Guatemala, el Código de Trabajo y su importancia legal, Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; el segundo capítulo, Importancia de la jornada de trabajo, origen y definición de la jornada de trabajo, clases de jornada de trabajo: jornada ordinaria, jornada extraordinaria y jornada única. El tercer capítulo, Legitimidad de los juzgados en Guatemala, origen y definición de los juzgados de turno, fines y objetivos de los juzgados de turno y su importancia en la administración de justicia; el cuarto capítulo, Incumplimiento de las jornadas de trabajo en los juzgados de turno, los derechos mínimos irrenunciables del derecho de trabajo, la no aplicación de garantías mínimas laborales, incumplimiento de otros derechos mínimos laborales: descansos semanales, días de asueto, vacaciones.

# CAPÍTULO I

## 1. Antecedentes del Derecho laboral en Guatemala

### 1.1. Historia y formación

Al hablar de historia, debemos introducirnos a los acontecimientos y las interpretaciones que han ocurrido en determinada sociedad y época; esto, con el fin de llegar a una mejor comprensión del tema a tratar, objeto de estudio en el presente trabajo. Como consecuencia de lo anterior podemos decir que el derecho se encuentra ligado a las transformaciones que se dan en la base y estructura económico social; y está determinado y vinculado a la historia. Así el vocablo derecho en su acepción terminológica significa el “conjunto de las leyes y disposiciones a que está sometida toda sociedad civil”.<sup>1</sup>

“En principio se puede decir que el derecho existe para satisfacer la necesidad humana de balancear el comportamiento de las personas que integran la sociedad. Este tema pretende explicar lo que significa las manifestaciones del poder de una persona o de un grupo de personas sobre los demás, negando con ello el equilibrio de las relaciones sociales; y cómo el derecho es el dique que frena ese poder que pretende ser omnímodo. Para ello usamos el argumento desarrollado por el profesor Edgar Bodnheimer, al hacer un enfoque político, sociológico y filosófico del fenómeno jurídico. Creemos conveniente explicar el tema del poder y del derecho, porque aun cuando su análisis se ubicaría mejor en un texto de sociología jurídica o en uno de filosofía

---

<sup>1</sup> Pelayo y Gross, Ramón García, **Diccionario básico de la lengua española Larousse**, Pag.163.

del derecho, es bueno iniciarse en este estudio preguntándose por qué y para qué existe el derecho”.<sup>2</sup>

Estas preguntas serán resueltas a continuación y veremos como el origen y formación de derecho, el trabajo y el Estado, obedecen a muchos cambios estructurales y su repercusión en las relaciones laborales de cada época en particular. Por otra parte el concepto de trabajo entendido como aquel esfuerzo o actividad humana encaminada a la transformación de la naturaleza, se inicio de forma colectiva, su finalidad era alcanzar un beneficio colectivo. Asimismo los medios de producción y la propiedad eran de uso común, sin embargo, en la formación del trabajo como institución, no existía la figura de patrono y trabajador y por lo tanto, tampoco existía una relación jurídica laboral.

Es importante resaltar que “en cualquiera de las actividades económicas que realiza una sociedad encontramos relaciones jurídicas que ligan a un patrono con un trabajador. El patrono es el titular de la empresa industrial, de comercio, de servicio, agrícola o de cualquier otra índole; mientras que el trabajador le presta su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Pues bien, todas las relaciones jurídicas que surgen con motivo de la relación entre patrono y trabajador, es la materia del derecho de trabajo, que comprende el derecho individual del trabajo, que se define así cuando la relación es directa entre el patrono y el trabajador, individualmente considerado; y el derecho colectivo de trabajo, que existe en las relaciones entre los patronos y los trabajadores organizados en sindicatos.

---

<sup>2</sup> Villegas Lara, Renè Arturo, **Elementos de introducción al estudio del derecho**, pág. 35.

Esta rama del derecho pertenece al derecho público y parte del principio de que, para proteger al trabajador, sus garantías son mínimas, de manera que éstas pueden ampliarse dentro de los acuerdos que celebren las partes y nunca pueden disminuirse”.<sup>3</sup>

De lo anterior, deducimos que las relaciones de trabajo dieron origen a la formación de un derecho de trabajo, el cual tenía como fin primordial el resguardo de los derechos del trabajador y del patrono. Después de conocer los conceptos básicos de derecho y trabajo, es necesario estudiar la evolución de los mismos, con el fin de determinar los procesos que han sufrido ambos conceptos (derecho y trabajo), en la historia guatemalteca y formarnos una idea, de la situación actual que viven los trabajadores y explicar de cierta manera la unificación de dichos términos que dieron origen al derecho de trabajo.

Históricamente el nacimiento del derecho de trabajo obedece a cuatro factores distintos pero interrelacionados hacia la obtención de un solo fin (Estado y derecho); en principio, la transición y desarrollo de los medios de producción colectivos, propiedad colectiva, recolección colectiva y el beneficio colectivo, generaron la primera *división del trabajo*, ésta división surge de la necesidad de un fin común y del crecimiento social, lo cual produce cambios estructurales que se deben acoplar al sistema de vida de la época y por ende al trabajo colectivo hacia su nueva formación.

En esta época precaria no existía el derecho de trabajo propiamente dicho, sin embargo las conductas del hombre se regía por pautas de comportamientos o costumbres aceptadas que constituían normas de observancia generales y obligatorias, estos grupos errantes y poco numeroso, estaba encabezado por un

---

<sup>3</sup> *Ibid*; pág. 126.

jefe de familia que regularmente imponía las reglas. En esta etapa de la germinación social, la principal fuente de trabajo se basaba en la recolección de frutos debido a que los medios de trabajo no se habían desarrollado, es por esta razón, que el trabajo como medio empieza a ser gestionado y articulado con dichos medios.

Por otra parte, el desarrollo en los medios de producción colectivos dan origen a la *propiedad privada* sobre estos, así como la obtención exagerada de la tierra; factores últimos que producen y contribuyen a la primera *división de clases antagónicas*, lo que a su vez da origen a la formación del *derecho y del Estado* como ente rector en las relaciones sociales de producción en todos sus ámbitos y resguardados y regulados por el derecho.

Dentro de este pequeño contexto resulta elemental señalar que la formación del Estado (aparato represivo que impone la voluntad de la clase dominante) y el derecho (herramienta coercitiva que norma la conducta del hombre dentro de determinada sociedad y territorio), obedece a cambios en la propia estructura social, es innegable además, que “el hombre necesita vivir en sociedad y ésta implica armonía de la libertad, la coexistencia y el orden”.

El ejercicio arbitrario de la libertad haría imposible la coexistencia humana; de ahí la necesidad de una disciplina o de un orden que regula la sociedad. Ese orden que regula el desenvolvimiento de la comunidad humana debe tener como nota la satisfacción de necesidades colectivas de justicia y seguridad, que son los fundamentos esenciales de cualquier regla de derecho.

El derecho, dice Claude Du Pasquier, nace como necesidad impuesta por el orden que toda sociedad requiere, a manera de limitación de las actividades del individuo y se impone como el medio más eficaz de asegurar la coexistencia

y evitar la anarquía. No obstante lo anterior, la conducta del hombre, socialmente considerado, no es objeto exclusivo de las normas jurídicas.

Además de actuar conforme a los preceptos del Derecho, puede también hacerlo con apego a normas de naturaleza moral o conforme a usos y convencionalismos sociales considerados obligatorios. Incluso la conducta se puede modelar conforme a la opinión política imperante en un época determinada. Por eso es que el tutor Luis Legaz y Lacambra indica que los órdenes normativos de la conducta del hombre, además del derecho, son: la moral, los usos sociales y la política”.<sup>4</sup> En nuestro ordenamiento jurídico, estos últimos términos son aplicables a casos concretos, siempre y cuando no sean contrarios al ordenamiento jurídico imperante.

En los distintos estadios de la vida humana, el derecho de trabajo, estuvo enormemente influenciado por el desarrollo de los medios de producción, es más, es el factor determinante de su estructura básica, así desde el trabajo colectivo en la infancia del género humano (Edad de Piedra); siguiendo con la época Feudal donde las personas eran comercializadas como simples objetos de trabajo, hasta llegar a las sociedades de corte capitalista en donde las características ideológicas y garantías mínimas de organización y contratación, son desmesuradamente inclinadas a favor de la clase dominante erguida en ley, siendo el propio Estado el principal cómplice de dicha explotación laboral, evidenciando así una línea rígida y con tendencias inhumanas.

El desarrollo de los medios de producción debe de encaminarse y enfocarse a ser equitativo y satisfacer las necesidades básicas de la clase trabajadora y no solo en cuanto al factor económico, sino que además, también

---

<sup>4</sup> **Ibid**, pág. 59.

atender la forma de vida de la clase trabajadora que al final de cuentas, es el motor principal de toda sociedad que aspira a cambios estructurales serios y que enfrente corrientes neoliberales como los tratados de libre comercio que producirán un impacto devastador en las familias de escasos recursos, quienes son en última instancia el canal de participación política y económica del Gobierno.

En ese orden de ideas, el desarrollo de la tecnología en los medios de producción, la capacitación (intelectual y técnica) en las fuerzas productivas, la obtención y producción artificial de los medios de producción a lo largo de la historia, sigue siguiendo la piedra angular en el crecimiento social y la influencia en los cambios económicos modernos. Así, el derecho de trabajo cuya tendencia general es crear normas jurídicas laborales con el objeto y fin último de regular las relaciones obrero-patronales, no escapa a este crecimiento evolutivo. En nuestro ordenamiento jurídico el concepto básico de derecho de trabajo y su definición como rama del derecho es variada, con tendencias inspiradas a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, no obstante, dichas tendencias no se cumplen a cabalidad.

En cuanto al elemento teleológico del derecho de trabajo en todos sus aspectos, podemos decir que es complejo desde el punto de vista socioeconómico, sin embargo, “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, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de 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”.<sup>5</sup>

“Al igual que el contexto general de la disciplina, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra...” es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.”<sup>6</sup>

En este período de la historia guatemalteca, es preciso enfatizar que se reflejo la situación de explotación inhumana, desigualdad, miseria, racismo y el sometimiento al trabajo forzado de los trabajadores; se evidencia en éste último aspecto, que los campesinos trabajaban para los oligarcas cafetaleros en extremas condiciones, así mismo, la creación de leyes de esa época que facilitaron mano de obra barata (en algunos casos sin retribución alguna y en caso de duda se aplicaba lo que dispusiera el patrono) a los gobiernos para realizar obra en los tramos carreteros y la disposición de pagar con cárcel a la persona que no portara su carné de trabajador activo, lo cual implicaba, por disposición legal de la época ser un delincuente.

Con la Revolución de Octubre (1944) se abolió el trabajo forzado en las fincas cafetaleras, gestionándose a la vez, un sin número de derechos sociales que beneficiarían a la mayoría de la clase trabajadora, sin embargo, estas características ideológicas del derecho de trabajo se politizaron y crearon un

---

<sup>5</sup> Cabanella de Torres, Guillermo, **Diccionario de derecho laboral**, pág. 83.

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 74.

ambiente de incertidumbre al contemplar que el mismo Estado (garante de los derechos y libertades fundamentales de la persona), es el principal protagonista en las violaciones a los derechos laborales mínimos, es más, la influencia del poder económico (élite), es determinante en los procesos de desarrollo económico social y que su vez, repercute en las relaciones políticas e ideológicas de los grupos encaminados a conquistar el poder.

En la actualidad el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, no obstante, las violaciones a los derechos de la clase trabajadora en nuestro medio reflejan otra realidad, el incumplimiento en las jornadas de trabajo en los Juzgados de Turno del Organismo Judicial es un claro ejemplo a seguir, si bien es cierto, la justicia debe ser pronta, cumplida y ser aplicada a cualquier hora del día; sin embargo, esto a su vez no significa que se estén violando los derechos mínimos de los trabajadores de dichos juzgados.

El Código de Trabajo (Decreto 1441) en su Artículo primero establece textualmente lo siguiente: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.” Entonces podremos deducir empíricamente que el origen y evolución del derecho de trabajo, se encuentra íntimamente ligado a la formación del Estado y el derecho, siendo hasta la presente fecha una rama sujeta al derecho público, ya que al ser aplicado, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo que constituye la mayoría de la población trabajadora, por lo tanto, las garantías mínimas de dicha rama del derecho deben ser aplicadas a todo trabajador, entendiéndose del sector público y privado.

## 1.1 Importancia socioeconómica del trabajo en Guatemala

El desarrollo económico-social guatemalteco, al igual que el del resto de los países centroamericanos, muestra que las fuentes de trabajo, son el elemento determinante para la reestructuración social. La importancia socioeconómica del trabajo en nuestro medio, es de tal magnitud, que incide en la forma de vida de muchos guatemaltecos y secundariamente influye en aspectos culturales, sociales y de cualquier índole.

En consecuencia, el desarrollo sostenido de la zona, implica una mejor capacitación laboral, entendida ésta como el “conjunto de acciones que tienen por objeto preparar a una persona para que logre un mejor desempeño en su trabajo. La capacitación generalmente se refiere a la adquisición de conocimientos o al desarrollo de habilidades”.<sup>7</sup>

Por lo tanto, el trabajo es el instrumento imprescindible para la realización y materialización del desarrollo humano y la satisfacción de sus necesidades. El vocablo trabajo significa “esfuerzo humano (físico o intelectual) aplicado a la producción u obtención de riqueza. Es además, actividad mediante la cual la persona proyecta a su alrededor un medio humano y sobrepasa lo circunstancial de la vida. De ahí que el trabajo sea expresión de la esencia misma del ser humano, en cuanto ser social”.<sup>8</sup>

Las tareas de acción y la prestación de bienes y servicios, son realizadas, en cuanto a sus objetivos tácticos, con un alcance asistencial y satisfactor. A través de estas dos acciones que desarrollan las personas (motor de toda

---

<sup>7</sup> Zepeda Herrera, Fernando, **Psicología organizacional**, pág. 347.

<sup>8</sup> Ander-Egg, Ezequiel, **Diccionario de trabajo**, pág. 296

actividad productiva), sean usuarios o destinatarios de los bienes y servicios, se realiza mediante ello, un proceso de auto desarrollo interdependiente de individuos, grupos y comunidades, según sea el fin.

El trabajo y el derecho a éste, son factores determinantes para el desarrollo de cualquier nación, el trabajo no solo llena espacios económicos, sino que además constituye un elemento estabilizador en todas las actividades del hombre, es el eje principal entre el patrono y el trabajador, su importancia es más que socioeconómica, es de tal trascendencia que su repercusión en la vida del hombre es notable. Para efectos de nuestro estudio la pregunta en cuestión sería: ¿qué es el trabajo?

Respondemos a la interrogante, diciendo que el trabajo es una actividad humana de carácter económico-social, encaminada a satisfacer las necesidades del hombre; dicha actividad se rige por una serie de normas jurídicas orientadas a organizar los derechos y obligaciones que emanan de una relación de trabajo, creando además instituciones jurídicas para resolver comportamientos que menoscaban dicha relación, por lo tanto, el trabajo que realiza el hombre no solamente es el principio evolutivo de las relaciones laborales, sino que también en su actual sustentación, sin embargo, cuando los comportamientos son contrarios al ordenamiento jurídico, el derecho como conjunto de normas, principios y doctrinas se contrae y se aplica al caso concreto para la solución del mismo.

El trabajo es un elemento fundamental en la vida del hombre, constituye un derecho primario para el desarrollo de la persona y que además, llena todas aquellas expectativas de vida y proporciona todos los elementos necesarios a toda clase social, la importancia del trabajo es compleja, no es algo simple y que se encuentra en un abrir y cerrar de ojos, siendo “el trabajo...la condición básica

y fundamental de toda la vida humana, y puede ser entendido como una actividad transitiva, es decir, de tal naturaleza que, empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objetivo externo, supone un dominio específico del hombre sobre la tierra y a la vez confirma y desarrolla este dominio. Más existencialmente, el trabajo es nuestra forma de marchar en armonía con la tierra y con el alma de la tierra, el trabajo es un amor que se hace realidad”.

El trabajo es uno de los ámbitos en que el hombre se recrea a sí mismo al buscar en él la realización que le permita parecerse cada vez más al tipo de persona que desea ser, en armonía con la naturaleza y con lo que él considera la razón de su vida.

La persona busca crear constantemente en torno a sí un ambiente que le permita descubrirse a sí misma como un ser vital, autodeterminado y auto consciente, lo que le provee de sentimientos de saberse alguien significativo; es decir, un ser digno de ser tomado en cuenta, competente, capaz de enfrentar con éxito la vida y de ser agradable para sí mismo y para las personas con las que convive. De esta manera, el hombre intenta crear en el trabajo las condiciones que le permitan obtener de sí las imágenes y los sentimientos ya señalados. El campo laboral es por excelencia un lugar para construir y desarrollar la autoestima”.<sup>9</sup>

Dicho trabajo deber de ser remunerado, atendiendo a los factores de prestación o condiciones de trabajo, así el Código de Trabajo en su artículo 103 establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

---

<sup>9</sup> Zepeda Herrera, **Ob. Cit**; pág. ix

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

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

Como podemos apreciar, el trabajo no solo cumple una misión económica destinada a satisfacer necesidades individuales, sino que además familiares, el trabajo es una actividad que desarrolla la mente y permite un estado de auto estimulación, que crea en la persona un factor motivador, promotor de una personalidad única, en ese sentido, el trabajo no es una mera mercancía ni un mero resultado de relaciones económicas y de producción.

El trabajo es la acción creadora del hombre para procurarse la subsistencia, contribuir al continuo progreso de las ciencias y de la técnica, sobre todo, a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con los demás hombres.

Constituye una dimensión fundamental de la existencia humana y ocupa un lugar muy importante para lograr el bien personal y el bien común, para hacer la vida humana más humana. Reconociendo la dignidad de la persona humana, debe entonces reconocerse la dignidad del trabajo, de manera que el valor de este último no depende en primer lugar del tipo de trabajo que se realiza, sino del hecho de quien lo ejecuta es una persona humana. La finalidad del trabajo no

puede ser otra cosa que el hombre mismo, debiendo reconocerse la primacía del trabajo y del trabajador sobre el proceso productivo y sobre el capital”.<sup>10</sup>

### 1.3 El Código de Trabajo y su importancia legal.

Es necesario enfatizar que “el derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio”.<sup>11</sup> La función principal del derecho laboral como ciencia jurídica, es resguardar y regular las asperezas y controversias que emanan de una relación laboral determinada, para ello crea instituciones jurídicas, que puedan resolver dichos conflictos, con el solo fin de obtener una convivencia y paz social.

El origen y formación del Código de Trabajo, el cual regula las relaciones sociales de producción y el derecho laboral propiamente dicho, nos remiten a cada sociedad y época en particular, así en nuestro ordenamiento jurídico la existencia y evolución de un derecho sustantivo y adjetivo laboral, es de reciente creación. “La Revolución de Octubre (1944) marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia. Se produjo una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social.

---

<sup>10</sup> Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, **Derecho al trabajo**; pág. 2.

<sup>11</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág, 3

Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, esta inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano al Código de Trabajo de Costa Rica. A pesar del transcurso del tiempo –y los fuertes cambios del entorno político-social del medio–, este primer Código ha mantenido su forma inicial, ya que habiendo transcurrido más de cuarenta y cinco años desde su emisión, son muy pocos los cambios que se le han hecho”.<sup>12</sup>

“Desde el inicio de la Revolución del 20 de Octubre de 1944 se emite una legislación social tutelar de los trabajadores que va adquiriendo perfiles más nítidos y firmes a medida que avanza la revolución democrático-burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco...el primero de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 30 del 8 de febrero de 1947), que aunque avanzado para su época –y desde luego para un país casi virgen en legislación laboral- en materia de sindicatos contiene restricciones fundamentalmente para la organización de los campesinos”.<sup>13</sup>

Por otra parte, “la circunstancia de que en Guatemala no se tratara de dar soluciones legislativas a los problemas procesales del trabajo con seriedad y realismo sino hasta el año 1947, lo que explica en parte nuestro atraso en esta materia, brinda la ventaja de que las leyes laborales sustantivas y adjetivas contienen la mayoría de principios e instituciones que informan a la más avanzada legislación social, la que en otros países se ha ido alcanzando tras dura brega en forma lenta y paulatina. Además, por esta misma razón de la ausencia de numerosas leyes precedentes...”

---

<sup>12</sup> **Ibid**, pág. 81

<sup>13</sup> López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, págs, 51-52

De todo lo anotado anteriormente, es importante resaltar y advertir, que la Revolución guatemalteca constituye hasta la presente fecha, una época de oro en la historia guatemalteca y en el ordenamiento jurídico de la nación, con la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1,945 nace el derecho laboral guatemalteco con carácter constitucional, así mismo, nace una serie de instituciones laborales dotadas de justicia social, principios y doctrinas con características ideológicas nuevas, encaminadas a superar los derechos mínimos de la clase trabajadora, además, llenas de beneficios sociales y reguladas ampliamente en la Carta Magna que beneficiaron a la clase trabajadora que constituye la mayoría.

En resumen, podemos afirmar que la trascendencia legal de dicho Código y su regulación constitucional, se materializa en todos los aspectos de la vida de la clase trabajadora guatemalteca, es sin duda alguna, una de las conquistas sociales más importantes en la historia de Guatemala, así mismo, se regula todo lo concerniente a paros y huelgas, el salario mínimo, las garantías sociales mínimas de los trabajadores, la negociación colectiva e individual de trabajo, la protección de menores y mujeres trabajadoras, el pago a trabajadores en moneda de curso legal, el pago de la indemnización a trabajadores despedidos sin justa causa, el descanso semanal, la libertad sindical y la protección de sus dirigentes, se garantiza la jornada extraordinaria y las jornadas de trabajo, las vacaciones, el derecho al descanso prenatal y postnatal, etc., estos fueron algunos logros que se alcanzaron con la regulación del derecho laboral a nivel constitucional.

Como podemos observar en la época revolucionaria las leyes guatemaltecas estaban impregnadas de contenido social, sin embargo, la contra revolución refleja otra realidad en la clase trabajadora, sometida en términos

generales, a las decisiones unilaterales de la interpretación oficial y además, al cambio estructural económico y político de la época. En resumen, podemos observar que los cambios en Guatemala obedecen a la desigualdad social que existe, lo cual no permite a su vez, el desarrollo equilibrado de una sociedad justa y acorde al sistema de vida de la clase trabajadora de Guatemala.

La mayoría de los derechos adquiridos durante el proceso revolucionario fueron mermados en el año 1954 cuando es derrocado el Gobierno de la Revolución, produciéndose cambios en la estructura del ordenamiento jurídico interno. Los cambios que se propusieron en esta etapa retroactiva son los siguientes: El cambio de instituciones en el ordenamiento jurídico tutelar el cual, pierde todos sus efectos socialistas, así mismo, la confianza y metas del sistema jurídico (administración de justicia) se desnaturaliza con la persecución y muerte de los dirigentes sindicales, lo cual es algo difícil de ocultar y demuestra únicamente la lucha de clases sociales que buscan obtener una dignificación en sus derechos mínimos.

La importancia legislativa del Código de Trabajo, resultante de los conflictos derivados de las relaciones obrero-patronales, constituye una herramienta jurídica que tiene como objetivo específico equilibrar los derechos y obligaciones que emanan de una relación de trabajo, por lo tanto, el Código de Trabajo y el “derecho de trabajo entonces, se conceptúa como una rama del derecho público destinada a regir o normar las relaciones entre patronos y trabajadores como motivo del trabajo. En Guatemala el derecho del trabajo está basado en los Artículos 101, 102, 103, 104 y 106 de la Constitución, los que se desarrollan en el Código de Trabajo, principalmente, en donde se establecen sus principios fundamentales... ”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Villegas Lara, **Ob. Cit**; pág. 127.

El actual Código de Trabajo (Decreto 1441), integrado por instituciones de carácter jurídico modernas por ser de reciente creación y dotado de características ideológicas llamadas a ser superadas, hacen que este Código, constituya una herramienta jurídica valiosa en la aplicación a casos concretos laborales. Por otra parte nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, actualmente vigente, se encuentra integrado y dividido básicamente en dos partes:

Primera parte: La división del derecho sustantivo, el cual desarrolla toda la parte sustantiva de dicha materia, es decir la creación de todas aquellas instituciones relacionadas con el derecho laboral para la solución de los conflictos que se dan con ocasión del trabajo.

Segunda parte, el derecho adjetivo, llamado también procesal o instrumental, el cual desarrolla los procedimientos a seguir en el derecho procesal laboral, el cual se complementa con el derecho laboral sustantivo. Lo interesante es su división y unidad, lo cual a su vez, lo hace flexible. Por tales razones, nuestro Código de Trabajo, constituye no solo una herramienta valiosa en el ámbito laboral, sino que también constituye una ley de carácter tutelar del trabajador, social, sistemática y dotada de técnica-jurídica.

#### **1.4 Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial**

Por la jerarquía de las leyes y de conformidad con lo que establece el Artículo 210 de la Constitución Política de la República de Guatemala que en su parte conducente regula lo siguiente: “Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarán por su Ley de Servicio Civil. Los jueces y magistrados no podrán ser separados, suspendidos,

trasladados ni jubilados, sino por alguna de las causas y con las garantías prevista en la ley.

Así mismo, analizaremos lo que al respecto establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su sección novena, Artículo 107: “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”. El Artículo 108 del mismo cuerpo legal regula: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán este trato”.

En efecto, es cierto que el Artículo 108 de la Constitución Política de la República establece que las relaciones de entidades descentralizadas o autónomas, con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, pero este Artículo no puede aplicarse en forma aislada, sino en conjunto con las otras disposiciones de la propia Constitución, y entre ellas se encuentra el Artículo 111, que se refiere a que las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio, por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos. Al confrontarse estas dos disposiciones se encuentra que la segunda es especial respecto de la primera, porque el Artículo 108 se refiere a todas las entidades descentralizadas o autónomas del Estado y el 111 solamente aquellas que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se

regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio, por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos, por lo que este último prevalece sobre el otro...

Como podemos observar, en esta sección, se regula que una ley específica (Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial), regulará las relaciones entre empleado y empleadores del Estado de Guatemala, por lo tanto, debemos de estudiar la ley específica y el reglamento de ésta, para ahondar en el tema.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial contenida en el Decreto Número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo primero establece: “La presente ley regula las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios. Es también aplicable a los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Judicial.

El servicio civil del Organismo Judicial es de carácter público y esencial y será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia”.

En este artículo, se encuentra regulado el objetivo y ámbito material de aplicación de la ley, complementado con la Ley de la Carrera Judicial; que es en última instancia, garantizar y regular el adecuado y eficiente desempeño laboral de las personas que desarrollan una actividad en dicho organismo.

Así mismo, el Acuerdo Número 31-2000, de la Corte Suprema de Justicia, acuerdo que da vida a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, era procedente acordar emitir el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, el cual en su artículo primero establece: “El presente

reglamento tiene por objeto desarrollar las normas contenidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, para la adecuada aplicación y regulación de las relaciones del Organismo Judicial con sus empleados y funcionarios. Dicho acuerdo legal se identificará en el presente reglamento simplemente como la Ley.”

En el Artículo segundo de dicho reglamento establece: “El presente reglamento se rige por los principios básicos siguientes:

- a) Los derechos que en la ley y en el presente reglamento se consignan, constituyen garantías mínimas irrenunciables para los empleados judiciales y funcionarios, susceptibles siempre de ser mejoradas atendiendo a sus necesidades y a las posibilidades financieras del Organismo Judicial.
- b) Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a optar a cargos en el Organismo Judicial, los cuales sólo podrán otorgarse de acuerdo a lo que establece la Ley y el presente reglamento.
- c) No podrá hacerse discriminación alguna para el otorgamiento de los puestos. El hombre y la mujer ciudadanos, cualquiera que sea su condición social, económica, política o religiosa, tendrán iguales oportunidades, responsabilidades y derecho al trabajo, siempre que llenen los requisitos mínimos establecidos para cada puesto.
- d) En sus relaciones laborales, los empleados judiciales y funcionarios están sujetos a normas de disciplina y a planes de prestaciones económico-sociales, contemplados en la Ley y en este reglamento.
- e) Ningún empleado judicial o funcionario podrá atribuirse autoridad o funciones que no estén determinadas en la ley, en el presente reglamento o en Manual de Puestos respectivo.

- f) El sistema de servicio civil del Organismo Judicial debe proporcionar y mejorar permanentemente la eficiencia en el servicio y garantizar a sus empleados y funcionarios el debido ejercicio y defensa de sus derechos de conformidad con lo que la Constitución Política y las leyes de República establecen”.

Estos principios rectores deben de ser aplicados en todos los ámbitos materiales de la actividad laboral de los empleados del Organismo Judicial y por lo tanto, deben de ser superados a través del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de dicho organismo.



## CAPÍTULO II

### 2. Las jornadas de trabajo

#### 2.1 Importancia

El significado imperativo de la palabra jornada, según el diccionario básico de la lengua española establece: "...Tirada que se hacía en un día. Día de trabajo".<sup>15</sup> Es decir, es el tiempo que dura el trabajo de una persona en su actividad productiva, no obstante, es necesario para la comprensión de este capítulo, analizar los orígenes y factores que contribuyeron a la formación y evolución de la jornada de trabajo, así mismo, la repercusión que ésta tuvo en la vida del trabajador.

#### 2.2 Origen y definición de la jornada de trabajo

En cuanto al origen de la jornada de trabajo, podríamos decir que existen antecedentes históricos claros en cuanto a su aplicación y regularización, "en las Leyes del Manú, dadas el año 1280 a. de J.C., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija en la siguiente forma: "El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres; y el día, para el trabajo". Así fue durante los tiempos antiguos y después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol.

---

<sup>15</sup> Pelayo y Gross, **Ob. Cit**; pág. 319.

De tal forma, en invierno era limitado a poco más de ocho horas, en tanto que en verano alcanzaba casi a 16 horas diarias. El trabajo debía efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de luz artificial como para poder ejecutar la labor durante la noche. En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola generalmente en un total de nueve a diez horas en invierno y de 12 a 14 en el estío.

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

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

El final de las corporaciones de oficios y el advenimiento del maquinismo representó una substancial modificación en la duración del trabajo. Las jornadas laborales se hicieron más intensivas y la voracidad de los empresarios los llevaba a amortizar las máquinas, manteniéndolas en constante actividad, en el menor plazo posible. La prolongación del esfuerzo se justificó con motivo de que

la máquina substituía el esfuerzo del trabajador de tal forma, que no se le exigía gasto de energía.

La Revolución Industrial (v.) se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 14 y 16 horas, e incluso las superaban en ocasiones. Casi simultáneamente las masas obreras comienzan a agitarse y a ser agitadas con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral. Se debe al economista, hombre de negocios y filántropo Roberto Owen el primer ensayo, de magnitud y científico, de reducir la jornada en su hilandería de New-Lanark (Inglaterra). Sin merma sensible en la producción, de una jornada inicial de 16 horas, se bajó a 12 y media, luego a 11 y media y; en 1816, a diez y media, que era toda una revolución para la época. Sin embargo, el impulso obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendrían que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas”.<sup>16</sup>

En cuanto a la definición de jornada de trabajo podríamos decir que es la “duración de la actividad diaria específica de los trabajadores. Por ampliación convencional del vocablo jornada —más o menos equiparable a día de prestación de servicios—, la laboral se expresa también en el número de horas que durante la semana deben computarse legalmente en cada tarea. Especialmente para sumar al descanso del domingo el de la tarde del sábado, se recarga la jornada diaria en una hora o lapso a ella aproximado; por lo cual es hoy más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de horas semanales

---

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 9.

En formulación técnica, se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible. Reglamentaciones diversas incluyen en la jornada laboral o excluyen de ella breves espacios de tiempo, como los destinados a cambiarse de ropa o a tomar un refrigerio. Conquistas laborales en lo rural cuentan en la jornada el traslado desde poblado a finca alejada y el regreso, con transporte empresarial además.

Por su compensación con el salario, la jornada tiene, dentro del contrato laboral, una importancia que no la supera ninguna de sus otras instituciones; no ya sólo por cuanto con ella se determina el rendimiento del trabajador, sino porque, para fijar su limitación, participa de una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés superior de la sociedad toda”.<sup>17</sup>

Las jornadas de trabajo históricamente están determinadas por la adopción que de ellas se hicieron a lo largo de la historia, “si bien en forma aislada, corresponde a América, por concesión de España, la primera ley que implantó, en pleno siglo XVI, la jornada de ocho horas. En efecto, en las Leyes de Indias se proclama, cuando corría el año 1593, que “todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y conservación” (Lib. III, tít. VI, ley 5ª).

---

<sup>17</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 9.

Dejando a un lado esa excepción, en el resto del mundo y tres siglos después, no pasaba de tenue aspiración la jornada de ocho horas, que originó una popular canción inglesa, denominada de los cuatro ochos; ocho horas de trabajo, ocho horas para la distracción, ocho horas para el sueño y ocho chelines de salario.

Un movimiento de amplia envergadura se produjo con el fin de limitar a ocho horas diarias y a 48 semanales el trabajo. El problema fue debatido en las Conferencias de Berlín de 1890; en la de Berna de 1906 y en la de 1913, en la que se elaboró una Carta del trabajo. Se llega así al Tratado de Paz de Versalles, cuyo artículo 427 estableció en su inciso IV: “La adopción de la jornada de ocho horas y de la semana de 48, para los países que aún no la hubieren adoptado”. Tal decisión se vio complementada y estimulada por la primera de las Convenciones que adoptó la Conferencia de la OIT., reunida en Washington en 1919 y concretada a los establecimientos industriales.

A mediados del siglo XIX, el mayor progreso laboral en cuanto a jornada lo constituía Inglaterra, que en 1847 había implantado la de diez horas. La imitó fugazmente Francia en 1848, para recaer ese mismo año en la de 12.

Corresponde a Australia, colonia británica entonces, el honor, en la época moderna, de haber establecido la jornada de ocho horas en Sydney, en 1855, para los obreros de la construcción; y con carácter general, en 1856, Melbourne.

En Europa, y ya corriendo el siglo XX, España implanta las ocho horas, como jornada laboral máxima, para los obreros del Estado, en 1902; pero es el final de la Primera Guerra Mundial, por efecto de la presión sindical y el reconocimiento de los beligerantes ante el esfuerzo industrial bélico, el que conduce a la adopción generalizada de esta medida. Con ámbito más o menos

amplio, en 1918 aceptan la jornada de ocho horas Alemania, Polonia y Rumania; en 1919, España, Francia, Holanda, Italia, Portugal y Suiza; Suecia, en 1920; Bélgica, en 1923.

En América, a un lado ahora el anticipo asombroso de las Leyes de Indias, olvidado en el proceso emancipador, Chile figura al frente en esta cruzada laboral, al decretar las ocho horas, en 1908, para los trabajadores del Estado. Cuba se suma a ese criterio en 1909; Uruguay lo sigue en 1915; Perú y Argentina, en 1929.

Entre ambas conflagraciones mundiales, la jornada de ocho horas diarias ó 48 semanales se extiende a casi todos los países independientes. Por el contrario, con la beligerancia de 1939 y el tremendo esfuerzo industrial exigido a los países en guerra, la limitación laboral de la jornada experimentó derogación o suspensión transitoria. Pero, apenas concluido el conflicto militar, no sólo se retornó a aquella medida horaria en el trabajo, sino que se empezó a bregar por otro acortamiento de importancia: la semana de 40 horas (v.) ”. <sup>18</sup>

En cuanto al origen de la jornada de trabajo en Guatemala, podríamos decir que existen antecedentes históricos claros en cuanto a su aplicación y regularización, esto obedece a que el Código de Trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, es una rama joven y sus antecedentes primarios se remontan a la Revolución de 1944.

---

<sup>18</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 9.

## 2.3 Clases

“Basándose en los principales elementos o modalidades que se relacionan con la jornada de trabajo, cabe trazar la siguiente clasificación:

- a) Por la duración: Normal y extraordinaria;
- b) Por la luz natural: Diurna, nocturna y mixta;
- c) Por los riesgos para la salud: Salubre e insalubre;
- d) Por el sujeto: De varones mayores, de mujeres y menores;
- e) según la prestación: en empresas estatales, en los servicios públicos o en otras actividades administrativas; o en actividades privadas, sea en la industria, el comercio, la agricultura, la marina mercante, el servicio doméstico, entre otras muchas;
- f) Según la norma legal: Excluida o con protección limitada;
- g) En régimen de excepción: Tareas de dirección o vigilancia, trabajo por equipos y trabajos intermitentes.

Además existen las llamadas, jornadas especiales, cuya naturaleza en sus prestaciones laborales, discontinuas en su efectividad (servicio doméstico) o intermitentes a través de lapsos prolongados (trabajos de temporada), el menor agotamiento físico, lo cual no excluye un mayor esfuerzo mental (las tareas de dirección), lo llevadero de ciertos servicios (los de vigilancia o inspección por presencia meramente personal), conducen a que el legislador autorice, como jornada legal, un horario en cada día o en el conjunto de la semana laboral cuando exceda de las ocho horas diarias y de las 48 semanales.

Contrariamente, para proteger debilidades fisiológicas permanentes, como la de la mujer, o transitorias, cual la de los menores de edad, se procede legalmente a un acortamiento de la jornada Si ese panorama subsiste en cuanto

a los menores de edad en sentido laboral, casi uniformemente hasta los 18 años, no sucede lo mismo con respecto al sexo femenino.

Desde ciertas leyes del siglo XIX en los países mas progresivos, hasta la Asamblea de la O. I. T reunida en Washington en 1919, las mujeres gozaron de una disminución horaria comparada con los hombres. Al adoptarse en la citada reunión internacional la semana de 48 horas típica, se igualaron uno y otro sexo en esta materia, por considerar soportable esa prestación diaria también para las mujeres. (v. Descanso en la jornada, entre dos jornadas y semana], “Full time”; horario de trabajo, horas extraordinarias, pacto de jornada mayor, sábado inglés, tiempo “in itinere”, vacaciones.)

En nuestra legislación existen tres clases de jornadas de trabajo y son las siguientes:

a) Jornada ordinaria.

Esta se subdivide en:

a. a) Diurna

a. b) Nocturna, y

a. c) Mixta

b) Jornada extraordinaria, y

c) Jornada única.

Dicha clasificación se encuentra regulada en el Capítulo Tercero, de los Artículos 116 al 125 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

### 2.3.1 Ordinaria

Una vez, analizada la jornada de trabajo y comprendido su origen a nivel histórico, cabe preguntarnos también los factores que dieron origen al acortamiento de la jornada de trabajo y podríamos decir que las “causas de muy variada índole coadyuvaron a que la aspiración obrera de la jornada diaria máxima de ocho horas se convirtiera en realidad, luego de porfiada lucha”. En el orden de los valores espirituales, al dejar oír su voz la Iglesia, existe un apoyo religioso, que León XIII expresaba así en la encíclica *Rerum Novarum*: “Débese, pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permiten las fuerzas”.

Cuánto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias del tiempo, el lugar y la salud de los obreros mismos. Los que se ocupan en cortar piedra o en sacar de las profundidades de la tierra hierro, cobre o cosas semejantes, como su trabajo es mayor y nocivo a la salud, así, en proporción, debe ser más corto el tiempo que trabajen.

El progreso técnico había demostrado que una jornada de trabajo prudencialmente corta rinde más que una jornada larga, por la mayor intensidad y calidad de las tareas. Ese acortamiento redundaba en la disminución de ausencias y permite el aumento de turnos, con el aprovechamiento integral de las instalaciones y las máquinas, y la consiguiente reducción de los gastos generales y de administración. En la Conferencia de Washington de 1919 se declaró que la producción no depende de modo primordial del tiempo de permanencia del obrero en el taller; sino del perfeccionamiento de las maquinarias; y que a ello contribuye el trabajador cuyas energías están menos agotadas.

En el orden económico, muy pocos niegan los beneficios que ha acarreado la jornada de ocho horas y menos aun desconocen su alta virtud civilizadora. Al ahorro de tiempo que las máquinas suponen, se suma que la economía de trabajo va transmitiendo de generación en generación obras de carácter permanente, herencia de la actividad de otras épocas; como carreteras, represas, fábricas, edificios, centrales eléctricas y otras, que subsisten con un mantenimiento llevadero y que cubren parte muy importante de las necesidades.

Pero la economía que el maquinismo origina no puede volcarse privilegiadamente sobre uno solo de los sectores de la producción: el del capital, y esto obedece a que la clase trabajadora ha sido también factor decisivo en la creación de ese sistema. Únicamente mediante una redistribución de la jornada de trabajo puede resolverse el problema de la producción y el consumo, entre el número de trabajadores disponibles y las necesidades generales del proceso productor.

En el aspecto fisiológico, el trabajo continuado produce lo que los franceses denominan surmenage, voz que -aun difundida- posee múltiples y perfectas traducciones en nuestro idioma: agobio, agotamiento o cansancio acumulado, extenuación, fatiga o decaimiento que todo esfuerzo prolongado en demasía termina por provocar en el individuo. Cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes del trabajo aumenta, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y quebrantada su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él.

La fatiga y la extenuación provocan otros males cuyas consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones

morales. Largas jornadas de trabajo llevan al uso de estimulantes de diversa clase, entre los que se encuentra el alcohol. Lo mismo que la ociosidad constituye un mal, el exceso de trabajo perjudica, llegando a anular el rendimiento por el cansancio y la fatiga.

La implantación de la jornada de ocho horas ha repercutido de manera tan beneficiosa sobre la salud de los trabajadores, que estadísticas norteamericanas han demostrado que, por efecto de esa medida, la duración media de la vida de los trabajadores ha aumentado en 15 años”.<sup>19</sup>

Como podemos observar, la lucha por una jornada de trabajo justa, fue librada desde hace siglos materializándose la misma durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo día. Al igual que en esa época, actualmente los trabajadores de los Juzgados de Turno del Organismo Judicial, no se les reconoce la labor extraordinaria, violándose por completo los derechos mínimos laborales.

En nuestro ordenamiento jurídico actual, el inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “La jornada de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de los salarios. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.”

---

<sup>19</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 10.

Al amparo de lo que regula la Constitución, la jornada ordinaria de trabajo, es aquella que habitualmente cumple el trabajador al permanecer bajo las ordenes del patrono durante cierto tiempo al día, los límites que señala la Carta Magna, son simple y constituyen las jornadas de trabajo que más se utilizan, sin embargo, lo que regula el inciso g) constitucional, no se cumple en los Juzgados de Turno del Organismo Judicial, la violación a los derechos mínimos son una realidad latente en nuestro medio.

Nuestro Código de Trabajo en su Capítulo Tercero, Artículo 116 establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. 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.

Del análisis del artículo anterior deducimos que la jornada de trabajo se encuentra regulada atendiendo a los factores siguientes: por una parte, las

labores realizadas se deben ejecutar con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual, por ello, es importante insistir en los límites de la jornada de trabajo y su razón de ser, aunque no necesariamente es un margen exacto y definitivo. Por otra parte, la alteración en las jornadas de trabajo, obedece a la nueva corriente de flexibilización laboral, corriente que postula una elasticidad en la relación laboral, siempre y cuando no se violen los derechos laborales mínimos.

Asimismo, la jornada de trabajo ordinaria se subdivide de la siguiente manera:

➤ Jornada diurna

El trabajo en jornada diurna es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y esta no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario, Artículo 116 del Código de Trabajo.

➤ Jornada nocturna

El trabajo en jornada nocturna es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y esta no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana, Artículo 116 del Código de Trabajo.

➤ Jornada mixta

La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte

del período diurno y parte del período nocturno y no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana, Artículo 117 del Código de Trabajo.

La ley establece excepciones a los límites de las jornadas de trabajo que ya hemos señalado, y existen ciertos trabajadores no sujetos a los límites de la jornada de trabajo, esas excepciones son las siguientes:

- *Los representantes del patrono*, porque se supone que este labora con un horario libre;
- Los que laboran sin fiscalización superior inmediata, estos son *los empleados de confianza* que tampoco están sujetos a un horario estricto;
- *Los que ocupan puestos de vigilancia* o puestos que requieren su sola presencia, generalmente, estos tienen un horario permanente porque no pueden retirarse del lugar que vigilan y en vigilar consiste su labor;
- *Los que realizan sus labores fuera de los locales de la empresa*, como los agentes comisionistas, los promotores de ventas y otros que tienen carácter de trabajadores; y,
- *Los demás trabajadores que por la naturaleza de sus labores* no están sometidos a un horario o jornada de trabajo.

### **2.3.2 Extraordinaria**

El derecho laboral, le denomina así a las horas o más propiamente dicho, al tiempo de tareas que excede de la jornada de trabajo legalmente establecidas. La regulación de las horas extras, tiene importancia, no solo porque es normal retribuir las en mayor cuantía que las horas ordinarias (generalmente con un aumento del 50%) sino también, porque, el número de horas suplementarias,

admisible tiene una limitación -pocas veces observada- que la legislación guatemalteca fija y regula.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la jornada extraordinaria se encuentra regulada en el inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: "...Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo ..."

Este párrafo, es uno de los más importantes, ya que protege al trabajador de la eventualidad y necesidad de que realice determinada tarea a beneficio del patrono, previniendo tales circunstancias, el Código de Trabajo en su Artículo 121 regula: "El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a 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".

Atendiendo a lo regulado en el Artículo anterior, las jornadas de trabajo en los juzgados de turno deben ser pagadas. En nuestro país dichas disposiciones no se cumplen, por lo que, en relación a la dignidad y derechos del trabajador,

constituyen una violación de los derechos fundamentales amparados por la Constitución Política de la República de Guatemala, por tal razón, se deben de tomar las consideraciones del caso y evitar las ulteriores violaciones a los derechos de los trabajadores de los Juzgados de Turno.

Sin embargo, existe la necesidad de dar cumplimiento a los derechos mínimos de los trabajadores de los Juzgados de Paz de Turno del Organismo Judicial, es importante advertir que al momento de establecerse la relación laboral con el Organismo Judicial, los auxiliares de justicia se adhieren a las condiciones laborales ya existentes. Esto implica que cuando se entra a trabajar en un Juzgado de Paz de Turno, se adquieren condiciones históricamente impuestas, algunas de las cuales vulneran derechos constitucionales y convenios internacionales ratificados por Guatemala, lo que significa una violación evidente.

Adicionalmente es importante hacer énfasis en que el Organismo Judicial pretende compensar este tiempo laborado con dos días denominados de compensación, circunstancia que es aceptada tácitamente al no tenerse alternativa, ya que la legislación establece que deben ser pagadas como horas extras.

Tal circunstancia afecta adicionalmente al trabajador, cuando con ocasión de la finalización de la relación laboral, no se toma en cuenta en el computo de la indemnización que dicho tiempo en efecto fue laborado. Específicamente en el caso de los auxiliares de justicia de turno, son obligados a trabajar más allá de la jornada de trabajo legalmente establecida, sin que esto signifique el derecho de exigir el pago de las horas por tiempo extraordinario.

El objeto central de la presente investigación la constituye la jornada de trabajo por tiempo extraordinario de los auxiliares de justicia, trabajadores de los Juzgado de Paz de Turno. Debido a que resulta preciso delimitar el ámbito de aplicación de la presente investigación se puede señalar como tiempo de la misma, los contratos de ese rubro que tengan vigencia en el año 2005 y como delimitación territorial el Municipio de San Juan Sacatepéquez, especialmente lo que se refiere al Juzgado de Paz de dicha jurisdicción.

Con base en lo expuesto, la problemática de la presente investigación, la constituye el hecho de violentarse derechos constitucionales laborales para el caso de los auxiliares de justicia, trabajadores de Juzgado de Paz de Turno del Organismo Judicial. Por lo tanto, la solución a dicha problemática consiste en que el Organismo Judicial cumpla con respetar los derechos económicos de los auxiliares de justicia, trabajadores de Juzgados de Paz de Turno, por medio del pago en ley, en virtud de que son derechos mínimos irrenunciables.

La Corte Suprema de Justicia incumple los derechos laborales constitucionales y de convenios internacionales ratificados por Guatemala, con respecto a la prestación del servicio en tiempo extraordinario de trabajo, de los trabajadores de los Juzgados de Paz de Turno. El Organismo Judicial debe cumplir con respetar los derechos económicos de los auxiliares de justicia, trabajadores de Juzgado de Paz de Turno, por medio del pago en ley de las horas extraordinarias, en virtud de que son derechos mínimos irrenunciables.

Según Luis Fernández Molina: “En los contratos de trabajo o en su defecto en la ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos. Este tiempo es el considerado *ordinario, normal, legal*. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador”.

Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores *extraordinaria* en el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

Por su parte, expone Mario De la Cueva: “La idea debe desprenderse del concepto de jornada ordinaria, por lo tanto, damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del trabajo”.

Según Juan Cavazos: “Tampoco lo extraordinario se refiere a un acontecimiento imprevisto como una calamidad general, un terremoto, inundación o incendio. Para estos casos, la ley impone a los trabajadores, como única expedición, la obligación de prestar sus servicios sin cargo”.

Finalmente señala Eleuterio Reynoso: “Se ha desvirtuado el espíritu de la ley. La ley protectora que establece un período máximo de labores diarias, no permite una extensión de ese lapso, salvo por el acaecimiento de circunstancias extraordinarias laborar en forma regular *horas extras* viene a sesgar el precepto legal de fondo. Caemos en la contradicción de admitir que existen *horas extraordinarias* en forma ordinaria. Tal el caso común de que a un trabajador se le fije la jornada ordinaria de siete de la mañana a tres de la tarde (que cumple con el requisito de ley) y en horas extras de tres a seis de la tarde. Es cierto que el laborante puede no aceptar, pero ello implica que seguramente no obtendrá el puesto que en mercados restringidos debe necesitar”.

#### **2.3.4 Unica**

En nuestra legislación, los trabajadores del estado se encuentran sujetos a una regulación específica, el Artículo 107 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su parte conducente: “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”.

El Artículo 108 del mismo cuerpo legal establece: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dicha entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”.



## CAPÍTULO III

### 3. Los organismos jurisdiccionales en Guatemala

#### 3.1 Legitimidad de los juzgados en Guatemala

Aun cuando se ha mantenido, por lo menos estructuralmente, la idea de la separación de poderes, se comprende que no puede existir una exclusión absoluta entre las funciones a cargo de los tres poderes de Estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Alsina señala varios casos en que el Poder Legislativo ejerce funciones ejecutivas (como cuando nombra y remueve sus empleados) y judiciales (cuando conoce de antejuicios contra funcionarios judiciales o administrativos) ; las situaciones en las cuales el Poder Ejecutivo ejerce facultades legislativas (emisión de reglamentos) y judiciales (resoluciones contra infracciones del régimen impositivo); y cuando el Poder Judicial cumple funciones legislativas (suple la ley en caso de ausencia de y dicta acordadas en materia de procedimiento) y ejecutivas (nombramiento de personal, funciones de policía).

Sin embargo, aunque no exista esa independencia absoluta preconizada con demasiada generalidad, la idea fundamental radica en que debe existir un organismo especial encarga de impartir la justicia y ajeno a cualquier presión que pueda provenir de los otros poderes. Debe existir una separación entre las funciones administrativa, ejecutiva y judicial, para lo cual se establecen en las leyes orgánicas las atribuciones fundamentales de los distintos poderes del Estado”.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**, pág, 109.

En cuanto a la legitimidad de los juzgados, la cual deviene del Poder Judicial, podemos decir que dicha legitimación y la separación de funciones entre los tres Poderes del Estado, tiene con fin garantizan la imparcialidad y control de las resoluciones administrativas.

Así el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán presentar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de su resoluciones”.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República de Guatemala y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.

“El principio de la independencia del Organismo Judicial está rubricado desde el preámbulo de la Constitución. En efecto, el Artículo 1, dice:

“Guatemala es una Nación libre, soberana e independiente, organizada para garantizar a sus habitantes el goce de la libertad, la seguridad y la justicia. Su sistema de gobierno es republicano y democrático representativo. Delega el ejercicio de su soberanía en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial,

entre los cuales no hay subordinación. Ninguna persona, grupo o entidad, puede arrogarse la soberanía de la Nación.”

La independencia del Organismo Judicial y la buena selección de sus elementos componentes es con mayor razón necesaria en la actualidad, porque además de la facultad que anteriormente tenían los jueces para declarar la inconstitucionalidad de una ley en casos concretos (facultad que conservan al amparo del Artículo 246 de la Constitución vigente), en la nueva Constitución se ha establecido la Corte de Constitucionalidad (Art. 262 a 265) cuyas resoluciones pueden producir la derogatoria parcial o total de las leyes con carácter general”.

21

### **3.2 Origen y definición de los juzgados de turno**

El origen de los juzgados, a nivel general, obedece a la conducta antisocial del hombre en sociedad, lo cual constituye un factor desestabilizador en las relaciones sociales de producción, esto ocasionó que el Estado, como ente soberano y legitimado, creara órganos jurisdiccionales encargados de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción y competencia, esto según el régimen económico social de cada época; por consiguiente, el origen y evolución de los Juzgados en la vida jurídica y social es producto de la conducta del hombre en sociedad.

La significación gramatical de juzgado, de acuerdo al diccionario básico de la lengua española lo define de la siguiente manera: “conjunto de los jueces que concurren a dar sentencia. Tribunal de un solo juez. Sitio donde se juzga. Sitio o territorio de su jurisdicción...”.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Aguirre Godoy, **Ob. Cit**; pág, 111.

<sup>22</sup> Pelayo y Gross, **Ob. Cit**; pág, 321.

La existencia de los juzgados de turno es bastante significativa, no sólo de lo que constituyen en sí, sino que además, su utilidad práctica en el ordenamiento jurídico guatemalteco, sin embargo, la existencia de los mismos y su utilidad no implican la violación o abusos de los derechos laborales de los trabajadores.

Los mismos legisladores han formulado algunas definiciones sobre lo que son los juzgados de turno, argumentando que los mismos son una consecuencia de la necesidad de continuidad en la justicia.

En cuanto a su definición podríamos decir, que son *órganos jurisdiccionales dotados de competencia y con los cuales se garantiza la continuidad en la administración de justicia y la resolución de conflictos sometidos a su jurisdicción.*

Evidentemente los juzgados de turno, constituyen una importante relación con la administración de justicia, en tanto que sirven para valorar o juzgar hechos sometidos a éste, no obstante y sin que existan razones poderosas para ello, los juzgados de turno se convierten en un elemento fundamental para la explotación de los trabajadores del Organismo Judicial, toda vez que nos se les reconoce las jornadas extraordinarias.

Como bien lo afirma César Camargo Hernández, “La apreciación de la agravante... así como el tratamiento especial que en algunos países comienza a aplicarse...no sería posible si no existieran medios ciertos y seguros para probar lo anterior...”.<sup>23</sup> La función de los juzgados de turno es clara y resulta lógica, pero ello, no implica violar derechos mínimos de los trabajadores de dichos

---

<sup>23</sup> Camargo Hernández, César, **Derecho penal**; pág. 609.

órganos jurisdiccionales, ni restarle importancia a la convivencia de estos con su familia.

La regulación legal de los Juzgados de Turno se encuentra en el Artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial que establece:

“La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuirá en los siguientes órganos:

- a) Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
- b) Corte de Apelaciones.
- c) Magistratura coordinadora de la jurisdicción de menores y de los tribunales de menores.
- d) Tribunal de lo Contencioso Administrativo.
- e) Tribunal de Segunda Instancia de Cuentas.
- f) La Corte de Constitucionalidad.
- g) Juzgados de Primera Instancia.
- h) Los Tribunales de Amparo.
- i) Juzgados de paz o menores.
- j) Los demás que establezcan la ley.

“En la denominación de jueces o tribunales que se emplee en las leyes, quedan comprendidos todos los funcionarios del Organismo Judicial que ejercen jurisdicción, cualesquiera que sea su competencia o categoría.”

En ese orden de ideas, “...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos

de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...”<sup>24</sup>

### **3.3 Fines y objetivos de los juzgados de turno.**

Los Juzgados de Turno persiguen fines distintos pero interrelacionados para la persecución de un solo fin o varios según su utilización práctica, dichos fines son importantes para determinar las características de la institución a estudiar, frente a este planteamiento, los Juzgados de Turno en nuestro ordenamiento jurídico cumplen una finalidad importantísima en la administración de justicia; por lo tanto, el análisis debe efectuarse desde un punto de vista legal, con la observancia del derecho vigente y positivo, así mismo, determinar desde luego cuales son los alcances y propósitos que persiguen dichos juzgados.

Escuetamente podemos decir que los Juzgados de Turno tienen como fin principal la continuidad en la aplicación y administración de justicia, es decir, darles seguimiento a las infracciones jurídico-penales, cuando de las mismas se deriva importantes consecuencias legales. Su utilización en la práctica de los Juzgados de Turno, es determinante y coadyuvante para los demás órganos jurisdiccionales.

Desde luego, esta potestad específica de los órganos del Estado de administrar justicia, debe hacerse de conformidad con las leyes, pues aún en aquellos casos, en que el órgano jurisdiccional llenando vacíos o lagunas de la ley, ejercita una actividad meramente creadora, lo hace en virtud de principios legales, que ampara sus resoluciones y que le dan la pauta para acudir a métodos más o menos técnicos, porque, al menos dentro de nuestro sistema

---

<sup>24</sup> Corte de Constitucionalidad, **Ob. Cit**; pág. 82

judicial, todas las decisiones de los órganos estatales encargados de cumplir la función jurisdiccional del Estado, deben estar fundadas en ley.

A este concepto respondía la definición legal contenida en el Artículo 130 de la anterior Ley Constitutiva del Organismo Judicial (Decreto Gubernativo 1862): “Jurisdicción es el poder de administrar justicia conforme a las leyes. En la nueva Ley del Organismo Judicial este precepto no se conservo.”<sup>25</sup>

Por lo expuesto con anterioridad, establecemos que los Juzgados de Turno constituyen dentro de la estructura jurídica, un elemento determinante en el control administrativo de justicia; su uso es determinante para darle cumplimiento a todos los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce y ampara. A través de estos juzgados podemos darle continuidad al sistema de justicia, también podemos contribuir a una justicia rápida y eficaz. Es evidente que los Juzgados de Turno en nuestro ordenamiento jurídico moderno, constituyen una herramienta importante para los operadores de justicia, no obstante, su utilización en la contratación laboral y la protección de los derechos mínimos, como las jornadas extraordinarias constituyen una violación.

### **3.4 Su importancia en la administración de justicia.**

En cuanto a la importancia legal y práctica de estos juzgados, es conveniente, hacer una investigación acuciosa sobre las necesidades sociales y legales o bien, su utilización práctica.

---

<sup>25</sup> Aguirre Godoy, **Ob. Cit**; pág. 81.

Los efectos inmediatos que se logran con los Juzgados de Turno son: por una parte, la continuidad de la justicia y por otra parte, el cumplimiento de derechos reconocidos por la Carta Magna.

La palabra administración significa según el diccionario básico de la lengua española: "...Ciencia del gobierno de un Estado. Conjunto de los empleados de un ramo particular de un servicio público..."<sup>26</sup>

Por otra parte, el término justicia significa: "Virtud que nos hace dar a cada cual lo que le pertenece...derecho de pronunciar sentencia y de castigar los delitos: *administrar justicia*. Conjunto de los tribunales y magistrados..."<sup>27</sup>

"Dentro de las complejas relaciones que se dan en la organización social, el derecho se encarga de ordenar esas vinculaciones, delimitando las esferas en que la persona puede actuar sin ningún menoscabo para los derechos de los demás. Podríamos decir que el derecho tiende a mantener el equilibrio de la existencia social. No obstante, sería ilusorio pensar que la sola existencia de un régimen jurídico es base suficiente para lograr la realización de la justicia y el bien común.

La legalidad no es una fórmula que por sí sola produzca esa armonía social de la que hablamos. Si a la existencia de la ley, el respeto a la misma, a su cumplimiento, no agregamos acciones efectivas para una sociedad justa y solidaria, lo más seguro es que las facilidades del régimen de derecho no se obtengan, aun sobre la base de las más buenas intenciones.

Entender al derecho como un producto social en el que se reflejan las contradicciones de los grupos humanos, porque es producto del hacer del

---

<sup>26</sup> Pelayo y Gross, **Ob. Cit**; pág, 11.

<sup>27</sup> Villegas Lara, **Ob. Cit**; pág, 40.

hombre, genera una actitud de vigilancia constante para que responda a la realidad cambiante. Recordemos las palabras del maestro italiano Jorge del Vecchio: “El culto a la justicia no consiste sólo en la observancia de la legalidad ni puede ser confundido con ella...”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> **Ibid;** pág, 321.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Incumplimiento de las jornadas de trabajo en los juzgados de turno**

#### **4.1 Los derechos mínimos irrenunciables del derecho de trabajo**

El incumplimiento y las violaciones a los derechos laborales fundamentales en la vida de la clase trabajadora a lo largo de la historia han sido innegables; así, ningún ordenamiento jurídico conseguirá acompañar los avances sociales, una vez que la ley por su naturaleza, es rígida en el tiempo. Cualquier propuesta de mejoría en el derecho del trabajo, mientras más fomentación de endurecimiento y multiplicación de las leyes y su ejecución, no pasará de exploración del desespero inconsciente de la sociedad y forma de ocultar los verdaderos problemas a ser enfrentados y superados.

Investigaciones revelan que el derecho del trabajo solamente interviene en un reducidísimo número de casos, siendo imposible determinarse estadísticamente el número de trabajadores que dejan de ingresar en el sistema jurídico por diversos motivos. Se arguye que si se tuviera en cuenta el número de trabajadores que laboran al margen de los derechos asegurados en la legislación laboral, o sea la suma de los llamados informales que pasan a lo largo del conocimiento o de la actuación de la justicia laboral, —sea esto por desconocimiento de ellos mismos, por no identificar a los trabajadores, por la prescripción, por aplicación de composición extrajudicial, etc.—, se verifica que el trabajo registrado de cartera firmada es en lo mínimo insatisfactorio.

¡Cómo reputar normal un sistema que sólo interviene en la vida social de manera tan insatisfactoria estadísticamente!. Todos los principios o valores sobre los cuales tal sistema se apoya (la igualdad de los ciudadanos, el derecho a la

justicia, principios protectores, etc...) son radicalmente depurados, en la medida en que sólo se aplican a un pequeño número de casos que son los trabajadores de cartera firmada o los que vengán a reclamar frente a la justicia de trabajo con éxito. El enfoque tradicional se muestra, de alguna forma a la inversa. El derecho del trabajo, por lo tanto, debería tener un papel secundario en el control de los conflictos sociales. Frente a eso, el derecho del trabajo, es de intervención mínima, donde el Estado debe reducir lo máximo posible su acción en la solución de los conflictos. En este contexto, se propone, en suma, la flexibilización, de reglamentación y la desinstitucionalización de los conflictos laborales, restándole al Estado aquello que sea efectivamente importante a nivel de control.

Frente a esta realidad, el ideal de esta nueva tendencia es buscar la minimización del uso del derecho del trabajo impuesto por el Estado, a través de cuatro proposiciones básicas: a) impedir nuevas reglamentaciones en el área laboral –significa evitar creación de nuevos derechos, por el estado, principalmente para regular conflictos de alcance social no tan acentuada, donde pueda haber solución del conflicto en otra esfera; b) promover la desreglamentación - en la misma esfera del tópico anterior, pretendiendo reducir la cantidad de derechos, aboliendo de la legislación laboral los derechos donde las partes envueltas puedan resolver por sí, sin que eso ofenda el real interés de la colectividad; c) flexibilización - cuyo fundamento ciñe según Arturo Hoyos por el uso de los instrumentos jurídicos que permitan el ajustamiento de la producción, empleo y condiciones de trabajo a la celeridad y permanencia de las flotaciones económicas, a las innovaciones tecnológicas y otros elementos que requieren rápida adecuación; y d) desinstitucionalización, es decir, desvincular del ámbito del derecho del trabajo y hasta de la esfera estatal, la solución de pequeños conflictos, a los cuales serían reservadas otras formas de satisfacción de sus intereses.

Los derechos mínimos irrenunciables del trabajador, constituyen un mínimum de garantías sociales, protectoras de éste, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos colectivos de trabajo y otras normas.

Fundamentándonos en estos principios, entendidos estos como las líneas directrices o postulados que sirven para crear, interpretar y aplicar normas jurídicas, además, de informar e inspirar directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo, asimismo, son la base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas.

De lo anterior, podemos afirmar que el derecho de trabajo tiene como ingrediente natural la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndole jurídicamente al trabajador, a través, de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas. "En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".<sup>29</sup>

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice que son "las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".<sup>30</sup> Estos principios o garantías mínimas laborales las desarrollaremos ampliamente en el punto siguiente, el cual desarrolla la no aplicación de éstos y su repercusión en el desarrollo de las relaciones laborales.

---

<sup>29</sup> Valenzuela Oliva, Wilfredo, **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco**; Pág. 24

<sup>30</sup> Mario López Larrave, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**; Pág. 19

## **4.2 La no aplicación de garantías mínimas laborales a los trabajadores de los Juzgados de Paz de Turno**

Por largos años y en forma perpetua la Corte Suprema de Justicia, como patrono ha actuado sin apego a las leyes laborales vigentes al imponer a sus trabajadores, específicamente a aquellos que laboran en los Juzgados de Paz de turno, pues obligan a los mismos a trabajar mas allá de la jornada ordinaria, atendiendo a la obligación que los mismos tienen que cumplir con los llamados “turnos”, mismos en los cuales, en los casos mas comunes deben permanecer veinticuatro horas continuas como auxiliar del Juez, en cuanto a todo lo que en ese juzgado suceda; en otros casos el turno se refiere a permanecer durante siete días completos bajo esta misma responsabilidad sin que el tiempo adicional superior a la jornada ordinaria, sea tomado como jornada extraordinaria, mucho menos remunerada como tal, pretendiéndose retribuir al trabajador dicho tiempo con uno o a lo sumo dos días de descanso, el cual es llamado *de compensación*.

La circunstancia anteriormente expuesta, raya en lo irónico, al ser según la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 203 la Corte Suprema de Justicia, es el único ente encargado de administrar justicia y hacer que en la sociedad se respeten las leyes vigentes, siendo este órgano de estado el principal violador de la misma, puesto que acomodadamente a una forma típica de proceder no busca soluciones para evitar que la violación a la jornada de trabajo extraordinaria de los trabajadores de los juzgados de paz de turno, y mantiene su franca postura violatoria, sostenida en la necesidad de trabajo de quienes en dichos juzgados laboran, provocando que dicha practica se repita cíclicamente con cada administración y mas irónico aun resulta, que los mismos trabajadores, que en su gran mayoría son estudiantes de derecho y algunos otros, abogados y notarios, no conformen un comité ad-hoc para negociar esa violación a sus derechos laborales inherentes.

Como franca violación a los derechos mínimos de los trabajadores del los Juzgados de Paz de Turno no solo nos encontramos frente al impago de las horas extras mensuales que de hecho y por derecho les corresponda, si no a que las misma no se computan para formar un pasivo laboral el cual se incrementaría al momento de una indemnización por servicios prestados.

Es por lo anteriormente analizado que, es importante indicar que cuando la Constitución Política de la República de Guatemala regula “derechos mínimos”, significa que menos que esos derechos no se reconocerán en las leyes laborales y en las resoluciones que se refieran a dicha materia; y citando al mismo cuerpo legal “Irrenunciables” significa, que no se podrá renunciar por parte del trabajador particular y estatal, en ninguna forma a esos derechos que tenga en momento determinado inclusive si estos derechos ya superaran a los mínimos. La renuncia en cualquier forma, se considera nula por disposición de la Constitución -*ipso jure*-.<sup>31</sup>

Según nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, el régimen laboral de nuestro país se organiza conforme a los principios y normativas siguientes: en su artículo 101 establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. ¿Cuáles son estos principios de justicia social y garantías mínimas?

Al responder la interrogante, afirmamos por una parte que “...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la

---

<sup>31</sup> Castillo Gonzáles, Jorge Mario, **Constitución Política comentada**, pág. 83 , **Ob. Cit**; pág. 21

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...”<sup>32</sup>

Las características ideológicas o principios doctrinarios que rigen en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco son los siguientes:

“Considerando: que esas características ideológicas del derecho de trabajo y en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser este una concreción de aquel, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;...”

Al analizar dicho inciso, el mismo hace referencia a que el derecho de trabajo es el que ampara o protege al trabajador, esto en virtud de la desigualdad económica que existe entre el empleado y el empleador, cuyas posiciones son totalmente desproporcionales. Podría entonces decirse, que estamos frente al *principio de tutelaridad* del trabajador, el cual se encuentra también regulado en el Artículo 103 de nuestra Carta Magna que establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecutan.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los

---

<sup>32</sup> Corte de Constitucionalidad, **Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad**, pág. 82

órganos encargados de ponerlas en práctica”. Así mismo, la inversión de la carga de la prueba regulada en el Artículo 78 que establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

“...b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;...”

En este inciso se encuentra regulado el *principio de garantías mínimas*, siendo los derechos del trabajador, derechos mínimos irrenunciables, llamados siempre a ser superados, en nuestra Constitución Política de la Republica, se encuentran regulados los derechos sociales mínimos en el Artículo 102, así mismo, se encuentra también regulado en el Artículo 22 del Código de Trabajo.

“...c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;...”

“...d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;...”

Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y 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 se 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

“...e) El derecho de trabajo es una rama del derecho publico, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo y;...”

“...f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos: y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad;...”

“Considerando: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto a los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;...”

“Considerando: Que las normas del Código de Trabajo, deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes,...”

Todo lo expuesto nos da un marco de referencia legal, de la limitación en las actuaciones y los derechos versus las obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y las leyes aplicables al mismo. Esto a su

vez, implica la protección de derechos laborales mínimos y especialmente llamados a ser superados, por ello, el incumplimiento de las jornadas extraordinarias, en los Juzgados de Turno, constituyen una violación a dichas características ideológicas, circunstancia que el Estado de Guatemala y las ciencias del derecho en todos sus aspectos deben de cambiar, lo cual implica reformas estructurales y legales.

Complementamos la interrogante al inicio de nuestro análisis, en el presente segmento de nuestra investigación, según, el Artículo 102 de nuestra Carta Magna que establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún

motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituyen jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”;

Aquí, es importante hacer una pausa pues claramente queda de manifiesto que el punto medular de la crítica que se hace a la forma en que el Organismo Judicial a través de la Corte Suprema de Justicia viola los derechos de sus trabajadores en los Juzgados de Paz de Turno, está totalmente fuera del contexto jurídico constitucional, y que poco se ha

hecho por este organismo del Estado para cesar dicha actitud al margen de la ley, tomando mas bien actitudes displicentes al no prestar atención a los derechos y condiciones de productividad de sus empleados, manteniéndolos injusta e inhumanamente a su servicio mas allá de las jornadas de trabajo que les corresponde.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún

trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a sus edad;
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuo cuando despida injustificadamente o en forma directa a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
  
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
  
- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobre vivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;
- 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 prestaciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

“Garantizar el respeto pleno de los derechos objetivos del hombre del trabajo, dentro del más amplio contexto de los derechos fundamentales de las persona humana.

Esto implica una remuneración y prestaciones justas para los asalariados, así como condiciones adecuadas para que quienes trabajan por cuenta propia

sean productivos y eficientes y obtengan un precio justo por el fruto de su trabajo”.<sup>33</sup>

No respetar los derechos sociales mínimos del trabajador, constituye no solo una violación a la normativa interna de nuestro país, sino que además se violan los convenios internacionales en materia de trabajo suscritos por Guatemala, por lo tanto, el incumplimiento a la remuneración de las horas extraordinarias de los trabajadores de los juzgados de turno, constituyen una violación a los derechos laborales de éstos.

Partiendo de este punto, el sistema laboral guatemalteco y específicamente el Organismo Judicial no cumple con las funciones que la Constitución Política de la República de Guatemala expresamente señala. La violación a los derechos mínimos laborales y la no retribución de las jornadas extraordinarias para los trabajadores de los Juzgados de Turno, son hechos que demuestran la falta de aplicación de justicia social entre trabajadores y patrono (Estado) y la falta de voluntad por la parte empleadora, y además, demuestra la falta de gobernabilidad interna del propio sistema laboral y sus repercusiones en el trabajador.

### **4.3 Incumplimiento de otros derechos mínimos laborales**

#### **4.3.1 Descansos semanales**

Los descansos semanales, se encuentran regulados ampliamente dentro del Código de Trabajo como institución que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

---

<sup>33</sup> Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, **Ob. Cit**; pág. 4.

Diferenciándose, los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como *séptimo día* y en la actualidad la doctrina moderna le denomina *prima dominical*.

Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago, pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el *sistema inglés*.

De lo expuesto, deducimos que en los Juzgados de Turno no existe descanso semanal, ni mucho menos un sistema laboral cumplido a cabalidad como lo es el “sistema inglés”, es por ello y atendiendo el problema que motiva el presente trabajo que no esta demás, hacerle algunas reflexiones morales y/ o legales sobre el tema; y es que el Organismo Judicial, irónicamente a través del Departamento de Psicología, en un tríptico repartido a sus trabajadores hace la siguiente interrogante: “¿Qué es la familia?” y responde: La familia se define como la célula básica de la sociedad.

El proceso de integración de los niños y las niñas en la comunidad, comienza en la familia, a través de ésta y de la relación con los padres, el niño y la niña, aprenden a relacionarse con los adultos; junto a sus hermanos, experimentan lo que es la convivencia con los iguales. De la mano de la familia, los pequeños sienten seguridad suficiente para adentrarse confiados en el mundo exterior. El ser humano, tiene la necesidad y la tendencia de vivir su afectividad dentro del marco de una familia.

Debemos de hacer todo lo posible para salvaguardar los valores de la institución familiar.

La familia, proporciona al niño y a la niña, intimidad, reservándole un lugar secreto, privado, propio, donde es tratado como ser único, no como un número más...” .<sup>34</sup>

“...La figura del padre aporta una presencia insustituible con fuerza especial en la educación de hijos e hijas. Cuando no hay interacción padre-niño, puede haber dificultades de identificación masculina en los chicos.

Es vital que el padre comparta con la madre las alegrías y sinsabores de los cuidados y crianza de sus hijos/ as ya que estos permiten mantener una conexión afectiva y un contacto físico entre el progenitor y el niño... El padre que no cumple con su rol está violando el derecho de su hijo a tener una vida digna. En el aspecto emocional construye en sus mentes el denominado “divorcio traumático”, porque no logran ver a su padre y a su madre ponerse de acuerdo, ni siquiera en relación con ellos...” .<sup>35</sup>

Las palabras están demás, las violaciones a las garantías mínimas laborales son innegables y evidentes, y aquello que fue citado por el departamento de psicología del Organismo Judicial, si bien es cierto, no puede ser posible con los padres y madres que laboran en los Juzgados de Paz de Turno pues sus familias terminan postergando muchos momentos y otros resignándose a la realidad, ya que jamás se repetirán, toda vez que sus padres y madres se encontraron laborando más de su jornada de trabajo. El preámbulo

---

<sup>34</sup> Departamento de Psicología, Organismo Judicial, **La familia, el marco de referencia para el desarrollo del ser humano**; pág. 2.

<sup>35</sup> Departamento de Psicología, Organismo Judicial, **Paternalidad y maternidad responsables**; pág. 4-5.

de la Constitución Política de la República de Guatemala establece un principio fundamental, el cual, afirma la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad.

Si bien es cierto, dicho principio citado no es objeto de interpretación, sino de reflexión; no se debe de olvidar los anhelos y fines que debe inspirar al Estado de Guatemala hacia la consolidación del Estado de Derecho y que la violación de derechos adquiridos repercuten en el mismo sistema de justicia.

#### **4.3.2 Días de asueto**

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en el artículo 69 de la Ley de Servicio Civil para el sector público.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el primero de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; primero de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, primero de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Éste es otro derecho mínimo que es reconocido en la legislación guatemalteca, pero que también es violado por instituciones públicas y privadas, circunstancias que tienen que cambiar con el tiempo y con la lucha de la clase obrera.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó claramente la falta de regularización de la jornada extraordinaria en el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; dicha jornada únicamente se encuentra regulada en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; por lo tanto, resulta difícil su aplicación a un caso concreto.
2. El espíritu de la Constitución Política de la República de Guatemala, al mencionar los derechos y garantías mínimas, se refiere a derechos laborales no existentes y llamados a ser superados a través de la contratación colectiva y los pactos colectivos de condiciones de trabajo; por lo que al ocurrir su aplicación, se evidencia la verdadera naturaleza de dichas características ideológicas.
3. El personal de los juzgados de paz de turno no cuenta con la retribución extraordinaria que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, ampliamente regulan y reconocen como jornada de trabajo, siendo un derecho irrenunciable.
4. Asimismo, se determinó que el Estado de Guatemala, como garante de los derechos individuales y sociales del trabajador, es el principal protagonista en la violación de dichos derechos y garantías mínimas irrenunciables, ya que al no pagar la jornada extraordinaria de trabajo en los juzgados de paz de turno, fomenta y demuestra su posición ante tales violaciones, siendo partícipe directo y generalizando la idea utópica del Estado de Derecho.



## RECOMENDACIONES

1. Un avance significativo sería reformar el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, para aplicarlo a casos concretos, pues actualmente la falta de procedimientos valederos, la no aplicación correcta de los existentes, la falta de voluntad política y en términos más generales, los criterios sociales y legales sustentables, secularizan su correcta aplicación y violan por completo los derechos laborales mínimos de los trabajadores de los juzgados de paz de turno.
2. Que se apliquen efectivamente los derechos y garantías mínimas que señala la Constitución Política de la República de Guatemala en su sección novena, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y todos los convenios internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala, con el objeto de no violar los derechos inherentes a los trabajadores de los juzgados de paz de turno.
3. Se debe crear la normativa y procedimientos adecuados para fomentar todos aquellos derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores y así darle cumplimiento a lo preceptuado en la normativa constitucional, con el fin de fortalecer el Estado de Derecho en Guatemala, respetando las jornadas de trabajo ordinario y el pago de la jornada de trabajo extraordinario, sin abusar de la relación patrono-trabajador que existe entre el Organismo Judicial y sus empleados en los juzgados de paz de turno.
4. Es necesario concientizar a las autoridades competentes y demostrarles que el incumplimiento de lo que para el efecto regula la Constitución

Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y todos los convenios internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala, no sólo afecta a los intereses de los trabajadores de los juzgados de turno sino que, también, a sus familias y a la sociedad guatemalteca en forma general, por tal razón, se hace necesaria la aplicación de criterios legales sustentables y sobre todo, coherentes.

# A N E X O S



## **ANEXO A**

HONORABLES MAGISTRADOS DE LA SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

### **ORDINARIO LABORAL NUEVO**

**DEMANDANTES:** A, B, C, y D

**ENTIDAD DEMANDADA:** ESTADO DE GUATEMALA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

**A**, de cuarenta y cinco años do edad, casado, guatemalteco, estudiante, de este domicilio y vecindad; **B**, de treinta y cinco años de edad, casado, guatemalteco, estudiante, de este domicilio y vecindad ; **C**, de cuarenta y nueve años de edad, casado, guatemalteco, estudiante, de este domicilio y vecindad; **D**, de treinta y nueve años de edad, casado, guatemalteco, estudiante de este domicilio y vecindad; y **E**, de treinta y tres años de edad, casado, guatemalteco, estudiante, de este domicilio y vecindad; actuamos bajo la asesoría y auxilio de los Abogados CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ y RODRIGO ENRIQUE FRANCO LOPEZ, cuya oficina profesional se encuentra situada en la vía cinco cuatro guión cincuenta de la zona cuatro de esta ciudad, Edificio Maya, tercer nivel, oficina trescientos veintiséis, señalamos como lugar para recibir notificaciones, atenta y respetuosamente comparecemos a **PROMOVER DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE EQUIPARACION DE CONDICIONES LABORALES Y PAGO DE SALARIOS RETENIDOS**, en contra del Estado de Guatemala ( CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN PLENO), el que puede ser notificado en la quince avenida nueve guión sesenta y nueve de la zona trece de esta ciudad capital, con fundamento en los siguientes:

## **HECHOS:**

### **A. DE LA UNIFICACION DE PERSONERIA.**

Unificamos personería en la persona del compañero A.

### **B. DE LA RELACION DE TRABAJO Y SU VIGENCIA.**

Oportunamente iniciamos nuestra relación laboral con el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, por medio de contrato de trabajo, relación de trabajo que mantenemos a la fecha.

### **C. DE LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE DESEMPEÑAMOS.**

Como consecuencia del contrato de trabajo que nos une con el Organismo Judicial de Guatemala, desempeñamos los puestos de Secretario de Paz II; Oficial II; Oficial II; Oficial II; y Comisario; respectivamente, del Juzgado de Primera Instancia Penal , Narcoactividad y Delitos Contra el ambiente de Turno, con sede en la zona dieciocho de esta ciudad capital.

### **D. DEL SALARIO DEVENGADO:**

Actualmente devengamos los salarios asignados bajo el presupuesto de funcionamiento del Organismo Judicial, para Secretario, Oficiales, y Comisario de Juzgado de Paz, que son los siguientes: a. A, con un salario mensual de TRES MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE QUETZALES CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS; b. B, con un salario mensual de TRES MIL CINCUENTA Y UN QUETZALES CON DIECIOCHO CENTAVOS; c. C, con un salario mensual de TRES MIL CINCUENTA Y UN QUETZALES CON DIECIOCHO CENTAVOS; d. D, con un salario mensual de TRES MIL CINCUENTA Y UN QUETZAL CON DIECIOCHO CENTAVOS; e. E, con un salario mensual de DOS MIL CUARENTA Y CUATRO QUETZALES EXACTOS.

### **E. DE LA JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA PACTADA DENTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Con la entidad demandada, se convino que laboraríamos en una jornada ordinaria diurna de siete horas y media, comprendidas de las ocho horas a las quince treinta horas, de lunes a viernes de cada semana.

## **DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA DEMANDA DE EQUIPARACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIOS RETENIDOS.**

**A.** Hasta el día veintisiete de abril de mil novecientos noventa y cinco, laboramos como miembros integrantes de Juzgado Primero de Paz Penal, en las condiciones laborales descritas con anterioridad, pero en virtud de disposición emitida por la Corte Suprema de Justicia, mediante Acuerdo 13-95, que en fotocopia simple acompañamos a la presente demanda, se dispuso transformar el Juzgado en el que laborábamos en lo que hoy es el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de turno, modificado con aquella transformación las condiciones laborales pactadas inicialmente en nuestro contrato individual de trabajo, A PARTIR DEL DIA VEINTIOCHO DE ABRIL DE MIL NOVIENCIETOS NOVENTA Y CINCO.

**B.** Como consecuencia de aquella transformación se dispuso ubicar la sede del tribunal, en las instalaciones contiguas al Centro de Detención Preventiva para Hombres de la zona dieciocho de esta ciudad.

**C.** También como consecuencia de la transformación ordenada por la Corte Suprema de Justicia, al órgano jurisdiccional en el que laborábamos se nos impuso nuevas condiciones laborales, destacándose las siguientes:

**C.1 JORNADA DE TRABAJO:** Se nos impuso, una nueva jornada de trabajo en la que laboramos desde el día veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco, que comprende el horario de las quince treinta horas del día viernes de cada semana a las ocho horas del día lunes de la semana siguiente, lo que implica que laboramos actualmente **SESENTA Y CUATRO HORAS Y MEDIA CORRIDAS**, sin descanso alguno, cuestión que altera significativamente las siete horas y media que comprendía nuestra jornada ordinaria diurna, pactada inicialmente en nuestro contrato individual de trabajo.

**C.2 SALARIO DEVENGADO:** No obstante a que por virtud del acuerdo 12-95 de la Corte Suprema de Justicia, el Juzgado Primero de Paz Penal, se transformo en Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, nuestro empleador no cumplió con el principio constitucional también contenido en normas de carácter ordinario, establecidas en relación a la igualdad del salario, para igual trabajo prestado, e ignoró tal normativa y a la fecha nos mantienen devengando el mismo salario que nos retribuía como trabajadores del Juzgado Primero de Paz Penal, a pesar de que a la fecha han transcurrido dos años y once días desde que se dispuso la transformación de aquel órgano jurisdiccional.

**C.3 DE LA JORNADA LABORABLE EN DIAS DE ASUETO Y FERIADO:**

También se modificó la condición laboral establecida en nuestro contrato individual de trajo en relación a que antes del veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco, como ya se señalo, únicamente laborábamos en una jornada ordinaria diurna de siete horas y media al día de lunes a viernes, desde el veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco a la fecha, se nos ha impuesto laborar en jornadas corridas todos los días de asuetos señalados por la ley, así como los días de permiso acordados por la Corte Suprema de Justicia, lo que implica que adicionalmente a la ya excesiva jornada de sesenta y cuatro horas y media, semanales, laboramos también cualquier otra jornada que se desarrolle en días de asueto, feriado o de permiso oficial. Cabe mencionar un ejemplo para ilustrar al juzgador de la jornada desarrollada con motivo de Semana Santa en donde ingresamos a nuestras labores el día Martes Santo, alas quince treinta horas y egresamos de las misma hasta el día lunes de Pascua, a las ocho horas, habiendo laborado CIENTO TREINTA Y SEIS HORAS ININTERRUMPIDAMENTE.

**C.4 DE LAS CONDICIONES REUNIDAS POR EL LOCAL DONDE SE DESARROLLA EL TRABAJO:**

Actualmente y desde el día veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco, desempeñamos nuestras labores en un local que pertenece a otro Juzgado, durante toda la semana, como lo es el Juzgado Doceavo de Paz Penal, local que además de reducido, no reúne ninguna condición mínima de seguridad, pues estamos obligados prácticamente a cargar con nuestros utensilios de trabajo, al término de cada jornada, además de señalar que no existe dentro del local literas de descanso durante la jornada, contrariamente, a que los otros juzgados que funcionan de turno, en la ciudad capital, si cuentan con locales adecuados que reúnen las condiciones mínimas de seguridad y comodidad.

**D. DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE OBSERVAN LOS DEMAS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA PENAL NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE.**

Para demostrar que las condiciones en la que laboramos defieren en forma absoluta de las que se observan en los otros juzgados de la materia, señalamos las siguientes:

**D.1. JORNADA DE TRABAJO:** Todos los demás juzgados de Primera instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, que funcionan en la capital y en toda la República, de Guatemala, observan una jornada laboral de siete horas y media al día, de lunes a viernes de cada semana, comprendida de las ocho a las quince treinta horas, lo que significa que mientras todos los trabajadores del Organismo Judicial que laboran en estos Juzgados trabajan TREINTA Y SIETE HORAS Y MEDIA A LA SEMANA, NOSOTROS TRABAJAMOS SESENTA Y CUATRO HORAS Y MEDIA, LO QUE QUIERE DECIR QUE NOSOTROS LABORAMOS VEINTISIETE HORAS MÁS SIN DEJAR DE SEÑALAR QUE LOS

OTROS COMPAÑEROS DE AQUELLOS JUZGADOS DESCANSAN DE LAS QUINCE TREINTA HORAS DE UN DÍA HASTA LAS OCHO DE LA MAÑANA DEL DÍA SIGUIENTE Y TAMBIÉN SIN SEÑALAR TODO EL TIEMPO LABORABLE EN LOS DIAS DE ASUETO, FERIADO Y PERMISOS OFICIALES DECRETADOS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, EN LOS QUE TAMBIÉN LABORAMOS DURANTE TODO EL TIEMPO.

**D.2 SALARIO DEVENGADO:** Todos los demás trabajadores de los otros Juzgados de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, devengan los siguientes salarios:

SECRETARIO DE INSTANCIA I: Devenga mensualmente Q.3,648.09, mientras que el compañero trabajador de nuestro Juzgado que ocupa el cargo devenga un salario mensual de Q.3,179.71; lo que significa que la Corte Suprema de Justicia, ha dejado de pagar en estos casos, CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES QUETZALES CON CINCUENTA Y OCHO CENTAVOS EN FORMA MENSUAL el compañero trabajador que ocupa ese cargo, desde el mes de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

OFICIAL II: En todos los demás Juzgados de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, la nomenclatura que corresponde a este puesto, es la de Oficial III, por tratarse precisamente de Juzgados de Instancia, y los compañeros trabajadores que ocupan estos puestos, devengan un salario mensual de TRES MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE QUETZALES CON CINCUENTA Y UN CENTAVO, (Q.3,179.51), lo que significa que la Corte Suprema de Justicia ha dejado de hacer efectivo a todos los que comparecemos en la presente demanda y que ocupamos el cargo de Oficial II, dentro del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, la cantidad de CIENTO VEINTIOCHO QUETZALES CON

TREINTA Y TRES CENTAVOS (Q.128.33), en concepto de salario mensual, desde el mes de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

**D.3 DE LAS DEMAS CONDICIONES LABORABLES OBSERVADAS EN TODOS LOS DEMAS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE.**

Todos los demás Juzgados de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente cuentan con su local propio, y en el caso de otros Juzgados de Turno, que sólo existen de Paz, mantienen dentro de sus locales condiciones mínimas de seguridad, higiene y demás áreas destinadas para su eventual descanso en el período nocturno, contrariamente a que en el caso del órgano jurisdiccional en el que laboramos, no existe ninguna condiciones de ésta naturaleza.

**DE LAS RECLAMACIONES DERIVADAS DEL PLANTEAMIENTO DE LA PRESENTE DEMANDA.**

Demandamos del Estado de Guatemala, las siguientes:

**A. EQUIPARACIÓN DE CONDICIONES LABORALES:**

Relativamente a igual nuestra condiciones de servicio, con relación a las condiciones que se observan en todos los contratos individuales de trabajo, de todos los demás trabajadores que comprenden los Juzgados de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de toda la república, en relación a:

**A.1. EQUIPARACIÓN DE SALARIOS:** Relativa a igualar los salarios que devengamos los presentados con el que devengan todos los demás trabajadores de los demás Juzgados de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de la República, pues no es posible que trabajando como miembros de un Juzgado de Paz.

## **A.2. EQUIPARACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO:**

Relativa a igualar la jornada de trabajo que observan los demás trabajadores de los otros Juzgados de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, con relación a que sólo debemos trabajar una jornada semanal que no exceda de treinta y siete horas y media, pues no es posible que continuemos laborando sesenta y cuatro horas y media a la semana, como actualmente lo hacemos.

**A.3. EQUIPARACION DE LAS OTRAS CONDICIONES LABORALES:** Relativa a igualar las condiciones en que laboramos actualmente con las condiciones en que laboran los demás trabajadores que integran los otros Juzgados de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, en relación a habilitar un local propio para el Juzgado en el que trabajamos que reúna las condiciones mínimas de higiene y seguridad y de comodidad tal y como existe en los otros centros de trabajo donde funcionan los demás Juzgados de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente.

## **B. DE LOS SALARIOS RETENIDOS RECLAMADOS.**

Reclamamos los siguientes:

### **B. 1. SALARIO DIFERENCIAL ENTRE LO RETRIBUIDO Y LO QUE DEBIERA DE RETRIBUIRSE:**

Para el cargo de Secretario de Paz II, al cargo de Secretario de Instancia I, reclamamos el salario retenido diferencial de CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES QUETZALES CON CINCUENTA Y OCHO CENTAVOS, mensuales a partir del treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y cinco, hasta la presente fecha es decir el diferencial retenido en la cantidad indicada correspondiente a un año once meses y cinco días, cuyo monto total, asciende a ONCE MIL DOSCIENTOS TRES QUETZALES CON DIECIOCHO CENTAVOS (Q.11,203.18). Para el cargo de Oficial II, a el cargo de Oficial III, de Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente,

reclamamos el salario retenido diferencial de CIENTO VEINTIOCHO QUETZALES CON TREINTA Y TRES CENTAVOS, mensuales, y para cada uno de los trabajadores que ocupamos ese cargo dentro del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, desde el treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y cinco, hasta la presente Fecha, es decir el diferencial retenido en la cantidad indicada correspondiente a un año, once y cinco días, cuyo monto total asciende a TRES MIL CIENTO UN QUETZALES CON TREINTA CENTAVOS (Q.3, 101.30), por cada uno de los presentados que ocupamos el cargo de Oficial II, actualmente en el órgano jurisdiccional ya relacionado.

**B.2. RECLAMAMOS EL SALARIO EXTRAORDINARIO RETENIDO CORRESPONDIENTE A LAS HORAS LABORADAS FUERA DEL LIMITE LABORABLE ESTABLECIDO PARA LOS DEMÁS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS DEMÁS JUZGADOS PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE.**

Reclamamos el pago de veintisiete horas extraordinarias semanales, que hacen un total de ciento ocho horas extraordinarias al mes y que cuantifican un total de DOS MIL QUINIENTAS NOVENTA Y DOS HORAS EXTRAS NO PAGADAS A CADA UNO DE LOS QUE COMPARECEMOS INTERPONIENTO LA PRESENTE DEMANDA, CUYO MONTO RECLAMADO EN METALICO POR CADA UNO DE LOS PRESENTADOS, ES EL SIGUIENTE: SECRETARIO DE INSTANCIA I: con un salario equiparado de TRES MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES QUETZALES CON NUEVE CENTAVOS, a razón de veintidós quetzales con setenta y cinco centavos la hora extraordinaria, cuyo monto total asciende a CINCUENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO QUETZALES (Q.58,968.00). OFICIAL III: con un salario equiparado de TRES MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE QUETZALES CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS a razón de diecinueve quetzales con ochenta seis centavos la hora extraordinaria, cuyo monto total asciende a CINCUENTA Y UN MIL

CUATROCIENTOS SETENTA Y SIETE QUETZALES CON DOCE CENTAVOS, por cada uno, de los presentados que ocupamos el puesto de Oficial dentro del Juzgados de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente. COMISARIO DE JUZGADO DE INSTANCIA con un salario equiparado da DOS MIL CUATROCIENTOS ONCE QUETZALES CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS, a razón de quince quetzales con seis centavos la hora extraordinaria, cuyo monto total asciende a TREINTA Y NUEVE MIL TREINTA Y CINCO QUETZALES CON CINCUENA Y DOS CENTAVOS (Q.39,035.52), para el presentado que ocupa el puesto de Comisario del Juzgado de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente.

### **DERECHO**

Para el efecto nos fundamentamos en lo que establecen los Artículos 102, b), c), de la Constitución Política de la República; 89 del Código de Trabajo a saber: “Derechos Sociales Mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:.....

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.....” “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, . se deben toma en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.....”

### **PRUEBAS:**

Para demostrar las aseveraciones planteadas, proponemos los siguientes medios de prueba:

### **DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DEMANDA**

Fotocopia simple del oficio dirigirlo por el Secretario de la Corte Suprema

de Justicia, al Juez Primero de Instancia de Turno, que contiene el acuerdo número 13-95, dictado por la Corte Suprema de Justicia, el día veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y cinco, en el que se dispone transformar el Juzgado Primero de Paz Penal, en Juzgado de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno.

**EXHIBICION DE DOCUMENTOS QUE DEBERÁ EXHIBIR NUESTRO EMPLEADOR EN LA AUDIENCIA QUE SE SEÑALE PARA EL EFECTO.**

a. Exhibición de las nóminas de salarios correspondientes al Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, del período comprendido del treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y cinco a la fecha, que deberá exhibir nuestro empleador, el día que se señale para tal efecto, para corroborar los salarios que venimos devengando como miembros de aquel órgano jurisdiccional.

b. Exhibición de las nóminas de salarios correspondientes a los Juzgados de Primero al Séptimo de Primera instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, con sede en la ciudad de Guatemala, del período comprendido del treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y cinco a la presente fecha, para corroborar el salario que devengan los trabajadores que laboran en esos Juzgados, las cuales deberá exhibirlos por nuestro empleador el día y hora señalado por ese Tribunal.

e. Exhibición de los contratos individuales de trabajo, que nuestro empleador debió haber suscrito de conformidad con la ley, con cada uno de los presentados, para corroborar el salario y jornada ordinaria de trabajo pactada, el día y hora señalado por ese tribunal.

d. Exhibición de los Contratos individuales de trabajo, que nuestro empleador debió haber celebrado con todos y cada uno de los trabajadores que conforman los Juzgados de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente comprendidos del primero al séptimo, con sede en la ciudad capital,

para corroborar el salario y jornada de trabajo pactada, en el día y hora señalado por ese tribunal.

### **INSPECCION OCULAR.**

a. Que deberá realizarse el día y hora señalado por ese tribunal, en los locales que ocupan los Juzgados comprendidos del, primero al cuarto de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de la ciudad capital, ubicados en el sexto nivel del edificio de la torre de tribunales; en el local que ocupa el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, ubicado en las instalaciones contiguas al Centro de Detención Preventiva, para hombres de la zona dieciocho y en local que ocupa el Juzgado Primero de Paz Penal de Turno, ubicado en la Avenida del Cementerio, dieciocho guión veintiséis zona tres de esta ciudad, conforme los siguientes puntos:

b. Sí existe en dichos locales servicios sanitarios para uso del personal;

c. Sí existe dentro de los mencionados locales el mobiliario y equipo necesario para el desempeño de las labores del personal que labora en ellos;

d. Sí existe en dichos Locales que ocupan esos tribunales, literas para que puedan descansar el personal, en horas de la noche;

e. Sí existe dentro de los mencionados locales la seguridad suficiente para resguardar el equipo de trabajo, consistente en sellos y documentos propios de cada tribunal.

En razón de lo anteriormente expuesto, al Honorable Tribunal nos permitimos formular las siguientes:

### **PETICIONES**

1. Que se admita para su trámite la presente demanda Ordinaria Laboral por equiparación de condiciones laborales, y con ella se inicie la formación del expediente respectivo.

2. Que se tome nota del lugar que señalo para recibir notificaciones.

3. Que se tome nota del lugar que señalo para notificar a la Entidad Demandada.

4. Que se tome nota que actúo bajo la asesoría de los abogados
5. Que se señale audiencia para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, apercibiéndolos de que deben comparecer con todo y sus respectivos medios de prueba.
6. Que se prevenga a las partes de concurrir a la audiencia señalada bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca.
7. Que se tenga por ofrecidos los medios de prueba propuestos, en el apartado correspondiente.
8. Que se prevenga a la parte demandada para que en la primera audiencia de comparecencia de las partes a juicio oral, exhiba los documentos señalados en el apartado de pruebas de la presente demanda, bajo apercibimiento de imponerle la multa máxima en el caso de desobediencia sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por nosotros.
9. Que se señale día y hora para la práctica de las inspecciones oculares propuestas en el apartado de prueba correspondiente, con forme los puntos señalados;
10. Que se tenga como prueba de nuestra parte el documento individualizado en el apartarlo de prueba, que acompañamos a la presente demanda.
11. Que al dictarse sentencia, se declare con lugar nuestra demanda y en consecuencia se condene al Entado de Guatemala (Corte Suprema de Justicia), a: Equiparar nuestras condiciones laborales, a las condiciones laborales pactadas en los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores que laboran en todos los demás Juzgados de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, de la República de Guatemala.
12. Que como consecuencia de declararse con lugar la presente demanda, se condene al Estado de Guatemala (Corte Suprema de Justicia), a pagar los salarios diferenciales equiparados a los salarios que devengan actualmente los trabajadores de los demás Juzgados de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente, correspondientes al período de treinta y uno de

mayo de mil novecientos noventa y cinco a la presente fecha, conforme los montos individualizados en el apartado de prestaciones reclamadas de la presente demanda.

13. Que como consecuencia se declararse con lugar la presente demanda, se condene al Estado de Guatemala (Corte Suprema de Justicia), a pagarnos los salarios correspondientes a las dos mil quinientas noventa y dos horas extraordinarias que desde el treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y cinco a la presente fecha, hemos laborado para él, conforme los montos expresados en el apartado de prestaciones reclamadas de presente memorial.

14. Que se condene a nuestro empleador al pago de las costas procesales causadas con el presente proceso.

ACOMPANAMOS CINCO COPIAS DEL PRESENTE MEMORIAL, UN DOCUMENTO EN FOTOCOPIA SIMPLE Y CINCO COPIAS DE EL EN FOTOCOPIA SIMPLE.

NOS FUNDAMENTAMOS EN LO QUE PARA EL EPECTO ESTABLECE LOS ARTICULOS CITADOS Y 88, 89, 90, 289, 332 , 334, 335, 336, 337 , 338, 344, 345, 346, 353, 354, 358, 359, 360, 361, DEL CODIGO DE TRABAJO.

Guatemala, 16 DE AGOSTO de 1999

## **ANEXO B**

### **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA ACUERDO NUMERO 277-88**

#### **LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

##### **CONSIDERANDO:**

Que es conveniente regular la compensación de tiempo por horas o días trabajados fuera de la jornada ordinaria por los empleados de los juzgados menores del interior de la Republica y de los municipios del departamento de Guatemala, con excepción de los de la ciudad capital.

##### **POR TANTO:**

En uso de las facultades que le confiere el artículo 38 inciso 1º. Y 10 de la Ley del Organismo Judicial.

##### **ACUERDA:**

Artículo 1º. Los empleados de los tribunales que por cualquier razón, trabajen fuera de la jornada ordinaria o en días sábados, domingos, de asueto o de suspensión de labores por cualquier causa, podrán compensar el tiempo trabajado en cualquiera de los días de la semana próxima siguiente a la del trabajo realizado.

Artículo 2º. La compensación de tiempo a que se refiere el artículo anterior deberá ser autorizada previamente por el Juez respectivo, atendiendo a la conveniencia y buen servicio.

Artículo 3º. De cada autorización que se conceda para compensar el tiempo, se llevara en cada tribunal un registro fidedigno. La autorización deberá comunicarse a la Secretaria de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 4º. El presente acuerdo entra en vigor inmediatamente.

Dado en el Palacio del Organismo Judicial, en Guatemala el once de agosto de mil novecientos ochenta y ocho.

**COMUNIQUESE.-**



## BIBLIOGRAFÍA

- ANDER-EGG, Ezequiel. **Diccionario de trabajo**. 10a. ed., 3ª. Reimpresión; Buenos Aires, República de Argentina, Ed. Lumen, 1995.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Buenos Aires.; Ed. Heliasta, S. R. L., 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, República de Argentina.; Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.
- CASTILLO GONZÁLES, Jorge Mario. **Constitución Política, comentada**. 11ava. ed.; Guatemala: Ed. Textos Modernos. Instituto Nacional de Administración Pública, 1999.
- CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. **Constitución Política de la República de Guatemala**. 1a. ed.; Guatemala: Ed. Serviprensa, S. A., 2002.
- FERNÁNDEZ MÓLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2a. ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2000.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. 3a. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix Cooperativa de Ciencia Política de la Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.f.)
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ava. ed.; corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas: (s.f.)
- PELAYO Y GROSS, Ramón García. **Diccionario básico de la lengua española Larousse**. (s.l.i.): 1a. Reimpresión; Ed. Larousse S. A., 1983.
- PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE GUATEMALA. **Derecho al trabajo**. (s.e.) (s. f.) (s.l.i.)

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho**. Guatemala, Ed. Tipografía Nacional, 1996.

ZEPEDA HERRERA, Fernando. **Psicología organizacional**. 1a. ed.; México D. F. Ed. Pearson, 1999.

## **Legislación:**

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

**Convención Americana sobre Derechos Humanos**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 54-86, 1986.

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

**Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República, Reformada por Decreto número 2-89, 1989.