

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO LABORAL DE LOS JUECES DE PAZ EN  
LOS MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**EDGAR ARMANDO MAZARIEGOS CABRERA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006**

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO LABORAL DE LOS JUECES DE PAZ EN  
LOS MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

TESIS

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

Por:

**EDGAR ARMANDO MAZARIEGOS CABRERA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre 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. Erick 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. Héctor René Marroquín Aceituno  
Secretario: Lic. Carlos Humberto de León Velasco  
Vocal: Lic. Ricardo Ambrocio Días y Días

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lémus  
Secretario: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez  
Vocal: Lic. Luis Roberto Romero Rivera

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

## DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien iluminó mi vida y mi intelecto, siendo para Él, el honor y la gloria.
- A MIS PADRES:** **Genaro Mazariegos (Q.E.P.D.)** y **Zoila Gloria Cabrera Mora**, ejemplo de lucha, fortaleza, amor, bondad y honestidad.
- A MI ESPOSA:** Con todo mi amor por su paciencia, comprensión y apoyo.
- A MIS HIJOS:** A quienes deberá servir de guía para su vida.
- A MIS HERMANOS:** Con especial gratitud a **Thelma Judith**.
- A MI AMIGO:** **Lic. Enextón Emigdio Gómez Meléndez**, con quien compartí momentos inolvidables que marcaron en forma profunda su huella en mi recuerdo.
- A LOS PROFESIONALES:** **Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala y Omar Barrios Osorio**, por su apoyo incondicional para poder alcanzar mi meta, y su amistad sincera, sentimiento que solamente pueden brindar los verdaderos profesionales, mi gratitud y respeto.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Por sus sabias enseñanzas.

**A MIS  
COMPAÑEROS DE  
ESTUDIO:**

Por los momentos tan importantes vividos, de forma muy especial a **Elén Pérez, Ingrid Romanelli, Maribel Barillas, Omar Osorio**; por ser parte importante en este logro.

**A:** Todas las personas que de una u otra forma me apoyaron para llegar al final de este camino.

**A:** La Tricentenario **UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, Alma Máter, forjadora de profesionales útiles a la patria, en especial **A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**, que me albergó en sus aulas y me permitió alcanzar el éxito como profesional.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

## CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades la ubicación del derecho de trabajo.....	1
1.2. Terminología.....	3
1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo.....	4
1.4. Ramas del derecho de trabajo.....	5
1.4.1. El derecho sustantivo.....	6
1.4.2. El derecho procesal.....	6
1.5. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo del trabajo. 8	
1.5.1. Tutelaridad.....	9
1.5.2. Conciliación.....	10
1.5.3. Irrenunciabilidad.....	10
1.5.4. Imperatividad.....	11
1.5.5. Equidad.....	11
1.5.6. Objetividad.....	11
1.5.7. Estabilidad.....	12
1.5.8. Democracia.....	12
1.5.9. Realidad.....	13
1.6. Naturaleza jurídica.....	14
1.7. Definición.....	15
1.8. Las fuentes del derecho procesal del trabajo.....	17
1.8.1. Definición.....	17
1.8.2. Fuentes del derecho.....	17
1.8.2.1. Fuentes reales.....	18
1.8.2.2. Fuentes formales.....	18

	<b>Pág.</b>
1.8.2.3. Fuentes históricas.....	18
1.9. Características.....	19
1.10. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala.....	20

## **CAPÍTULO II**

2. Prestaciones laborales y jornadas laborales.....	25
2.1. Prestaciones laborales.....	25
2.1.1. Concepto.....	25
2.1.2. Clases de prestaciones laborales.....	25
2.2. Jornada de trabajo.....	29
2.2.1. Antecedentes de la jornada laboral.....	30
2.2.2. Clases de jornadas laborales.....	36

## **CAPÍTULO III**

3. Jueces de Paz.....	39
3.1 Definición de juez.....	39
3.2 Juez de paz.....	40
3.3 Jueces de paz penal.....	41
3.4 Jueces de paz de sentencia penal.....	46
3.5 Regulación de la Ley del Organismo Judicial.....	47

## **CAPÍTULO IV**

4. Horas laboradas por los jueces de paz.....	51
4.1 Jornadas ordinarias.....	51
4.2 Jornadas extraordinarias.....	53
4.3 Derechos sociales mínimos relativos al descanso.....	55
4.4 Análisis del trabajo desarrollado por los jueces de paz.....	57
4.5 Protección al juez de paz.....	59

	<b>Pág.</b>
4.5.1. Derechos humanos.....	59
4.5.2. Antecedentes.....	60
4.6 Protección constitucional.....	64
4.7 Principio de tutelaridad de los jueces de paz.....	72
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81



## INTRODUCCIÓN

La base de la presente investigación es el análisis jurídico de la violación del derecho laboral a los jueces de paz en los municipios de la República de Guatemala, por parte de la Corte Suprema de Justicia, al no pagar horas extraordinarias, cuando se les obliga a laborar las veinticuatro horas y días inhábiles y festivos.

Los jueces de paz son sancionados cuando se prueba que abandonaron el lugar de trabajo, extendiéndose esta sanción si los jueces no se encuentran en el juzgado días festivos y días inhábiles, pero no se les reconocen las horas extraordinarias que han laborado durante esos días, ya que la Corte estima que el juez debe estar en todo momento en el lugar donde labora por cualquier emergencia judicial que se pueda dar durante las veinticuatro horas del día y en cualquier momento que sean requeridos.

Por esta razón muchos jueces de paz abandonan a sus familias por el horario de trabajo impuesto por la Corte Suprema de Justicia, cuando tendría que ser ese alto organismo el primero en cumplir con las leyes laborales al obligar a trabajar a los jueces horas extraordinarias sin recibir remuneración alguna.

Con la situación mencionada se están violando preceptos constitucionales, ya que el Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que “Todo trabajo será equitativamente remunerado”. Además el inciso g) del mismo Artículo, manifiesta que “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a

cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal”.

El problema se puede definir de la siguiente manera: ¿Es justo que la Corte Suprema de Justicia no pague horas extraordinarias a los jueces de paz, cuando laboran más de las horas señaladas en la Constitución de la República y en el Código de Trabajo, obligándolos a que trabajen días festivos e inhábiles, estando pendientes las veinticuatro horas del día si son requeridos para realizar diligencias o cualquier otra tramitación o diligencia judicial?

Es necesario que los jueces de paz tengan la protección del Estado y de las autoridades judiciales, para que no se violen sus derechos laborales y sean remunerados conforme al trabajo extraordinario que realicen, para que el empleador no viole ningún derecho constitucional.

Desde este punto de vista La Corte Suprema de Justicia debe velar porque sus trabajadores, en especial los jueces de paz, reciban una remuneración conforme las jornadas extraordinarias que laboren, y que la Corte es la primera que debe cumplir la ley, el Organismo Judicial es el encargado de promover la justicia laboral.

El objetivo general de la investigación es demostrar que viola la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Código de Trabajo al no pagar las horas extraordinarias que laboran los jueces de paz en sus

municipios.

Los objetivos específicos son: Establecer que la Corte Suprema de Justicia evade su obligación de pagar las horas extraordinarias laboradas por los jueces de paz; y, demostrar que a través de la legislación correspondiente los jueces de paz deben obtener una retribución económica justa de acuerdo al trabajo realizado en horario extra ordinario.

Los supuestos de la investigación son: Que la Corte Suprema de Justicia no paga las horas extraordinarias laboradas por los jueces de paz; y, que se cumplan los preceptos constitucionales de protección al trabajador.

Los métodos de investigación utilizados fueron los siguientes: Deductivo: Este método se utilizó en el estudio e investigación de el trabajo desempeñado por los jueces de paz de los municipios de la República, extrayendo de ellos las conclusiones sobre la justa paga por el trabajo realizado para dar realidad a la investigación del por qué se realiza. Inductivo: En el presente caso se hicieron los análisis de las horas extraordinarias laboradas por los jueces de paz de los municipios y la obligación del empleador de pagar las mismas, para que en ese sentido se pueda dilucidar la necesidad de que la Corte Suprema de Justicia cumpla con su obligación de pagar horas extras a los jueces de paz, protegiendo así los derechos laborales de éstos trabajadores.

La técnica de investigación utilizada fue la documental, constituyendo un trabajo científico jurídico.

# CAPÍTULO I

## 1. El derecho de trabajo

### 1.1. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

En el derecho en general, había que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de el trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el trabajo es definido como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio, que pertenece al campo del derecho penal o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elementos básicos de la relación de trabajo. Así lo afirma el autor Néstor de Buen en su tratado derecho del trabajo. Por ello resultará importante en el curso de esta parte, fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estadio esclavista y en el estadio feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.

Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

## 1.2. Terminología

“El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozar las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del Derecho”<sup>1</sup>.

Así, inicialmente, tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más ambigua, le dominó *legislación industrial*, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho provenía la legislación en forma suelta y aislada y, careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica. Por ese motivo, posteriormente la escuela belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino *derecho industrial*.

---

<sup>1</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 79.

*Derecho laboral*, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado *derecho de trabajo* y que es seguida por la Escuela Española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina *derecho obrero*.

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

### **1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo**

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juris-consultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular , así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos al gran número de gente pobre relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

#### **1.4. Ramas del derecho de trabajo**

Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado en aplicación didáctica, se divide en:

- Derecho sustantivo, y



- Derecho procesal

#### **1.4.1. El derecho sustantivo**

“Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”<sup>2</sup>.

#### **1.4.2. El derecho procesal**

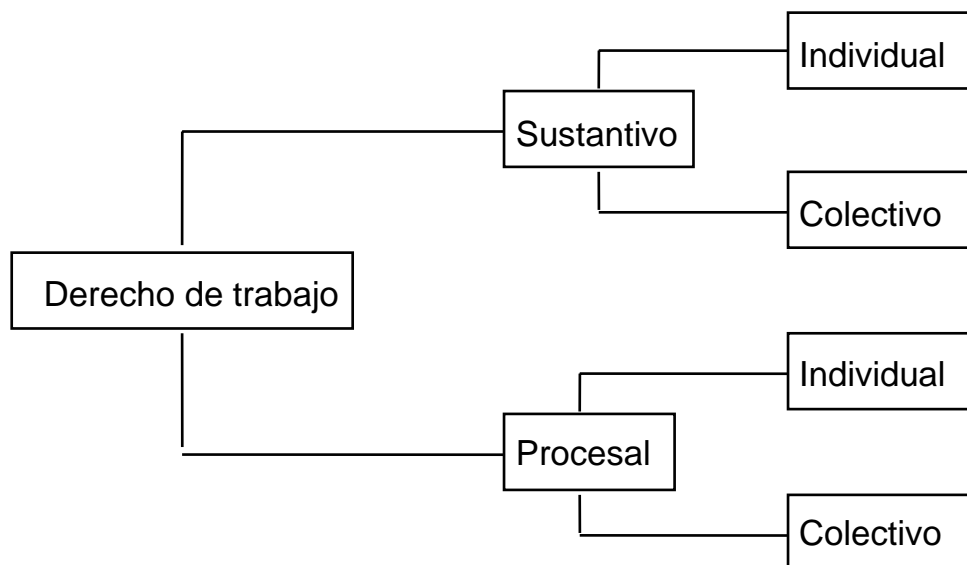
“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia -Juzgados de Trabajo y Previsión Social y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos,

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 83.

etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”<sup>3</sup>.

Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo de manera que para esquematizar la clasificación de las ramas del derecho de trabajo, quedaría así:



El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc., y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la

---

<sup>3</sup> Ibid.

contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social en primera instancia o una sala de apelaciones de trabajo y previsión social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social.

### **1.5. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo del trabajo**

Estos principios elementos esenciales dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos a continuación:

### 1.5.1. Tutelaridad

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, sugirieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

### **1.5.2. Conciliación**

Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

### **1.5.3. Irrenunciabilidad**

Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

#### **1.5.4. Imperatividad**

Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

#### **1.5.5. Equidad**

Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

#### **1.5.6. Objetividad**

Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada

y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.

### **1.5.7. Estabilidad**

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

### **1.5.8. Democracia**

Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los

principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

### **1.5.9. Realidad**

Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí



surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

## **1.6. Naturaleza jurídica**

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. Señala el tratadista Néstor de Buen “en un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”<sup>4</sup>.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en

---

<sup>4</sup> De Buen, Néstor, **Derecho de trabajo**. Pág. 24.

la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, estimo que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

### **1.7. Definición**

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Santiago López Aguilar sostiene que “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, -cuando se refiere a países de corte capitalista-; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de

gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”<sup>5</sup>.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista, objetivo y democrático.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de laboral es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la

---

<sup>5</sup> López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 173.

empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

## **1.8. Las fuentes del derecho procesal del trabajo**

### **1.8.1. Definición**

Eduardo García Maynez, expone: “El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir las fuentes de una disciplina jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”<sup>6</sup>.

Roberto Díaz Castillo, expresa: “Entendemos por fuente el origen de algo. Por consiguiente, cuando nos referimos a las fuentes del derecho, estamos aludiendo al origen de éste. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas”<sup>7</sup>.

Luis Fernández Molina, con relación a las fuentes del derecho, manifiesta “Son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”<sup>8</sup>.

### **1.8.2. Fuentes del derecho**

Por su importancia se han clasificado las fuentes del derecho en:

- Fuentes reales.
- Fuentes formales

---

<sup>6</sup> García Maynez, Eduardo, **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 51.

<sup>7</sup> Díaz Castillo, Roberto, **Principios básicos del derecho**. Pág. 78.

<sup>8</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57.

- Fuentes históricas.

#### **1.8.2.1. Fuentes reales**

Son aquellas derivadas de los distintos elementos o datos sociológicos, económicos históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Es decir, las circunstancias que obligan a la emisión de las normas jurídicas: Movimientos ideológicos, necesidades económicas, culturales de seguridad, de justicia.

#### **1.8.2.2. Fuentes formales**

Se llaman así a los procesos de manifestación de las normas jurídicas. Y son aquellas expresiones de acuerdo al régimen legal, se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter de imperativo en cuanto a su obligatoriedad.

#### **1.8.2.3. Fuentes históricas**

Son aquellas que permiten conocer lo que es el derecho a través de la historia, papiros, documentos, inscripciones, libros, etc.

Raúl Antonio Chicas Hernández, dice que “la anterior clasificación ha sido superada y actualmente se prefiere clasificar las fuentes del derecho en directas o principales y en indirectas o supletorias, ubicando dentro de las fuentes directas o principales la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, la sentencia colectiva, la jurisprudencia, el pacto colectivo de

condiciones de trabajo. Entre las indirectas o supletorias están: Las prácticas tribunalicias o usos locales y la doctrina<sup>9</sup>.

## 1.9. Características

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral<sup>10</sup>:

- Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los

---

<sup>9</sup> Hernández Chicas, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 25.

<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 604.

empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.

- Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.
- Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.

#### **1.10. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala**

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta

el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

“Para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de Trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”<sup>11</sup>.

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala. Aún así la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la

---

<sup>11</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Ob. Cit.** Pág. 99.



libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el derecho de trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del derecho de trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y

sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo”<sup>12</sup>.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo carecen de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado.

Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como “El Día del Tipógrafo”.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.

A este respecto Carlos González Cardoza, en el XIV Congreso Jurídico Guatemalteco, manifiesta: “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre

---

<sup>12</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Ob. Cit.** Pág. 101.

una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el código carácter “alimenticio”). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos”.

Este código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.
- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

## CAPÍTULO II

### 2. Prestaciones laborales y jornadas laborales

#### 2.1. Prestaciones laborales

##### 2.1.1. Concepto

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”<sup>13</sup>.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”<sup>14</sup>.

##### 2.1.2. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 384.

<sup>14</sup> **Ibid.**

- **Salario mínimo:** El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.
- **Ventajas económicas:** El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.
- **Descansos semanales:** Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).
- **Días de asueto:** El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- **Vacaciones:** Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al

servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).

- **Aguinaldo:** El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.
- **Bonificación:** La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los

trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- **Día de la madre:** El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- **Período de lactancia:** Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de

media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

## **2.2. Jornadas de trabajo**

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 y 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.

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 tomar un refrigerio. Conquistas laborales en o 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.

### **2.2.1. Antecedentes de la jornada laboral**

“En las leyes del Manú, dadas en el año 1280 a de JC., 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 las tiempos antiguos, después en las corporaciones de oficios, en las que el régimen del trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol. De tal forma, en invierno era limitado a poco más de 8 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”<sup>16</sup>.

En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola generalmente en un total de 9 a 10 horas en invierno y de 12 a 14 en el estío. Además el número de los días festivos era considerable; pues aparte los domingos, se holgaba en las fiestas solemnes, unas treinta en el transcurso del año, en las vísperas del así 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

---

<sup>16</sup> Cabaenllas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 9.

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 XVII 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 magníficas 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 concebido 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 oficio 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 gastos de energía.

“La Revolución industrial, 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 horas y media, luego a 11 y media y en 1816 a 10 y media, que era toda una

revolución para la época. Sin embargo, el impulso obrero, el progreso técnico y el intervencionismo estatal tendría 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>17</sup>.

Si bien en forma aislada, corresponde a América, por concesión de España la primera y que implantó, en pleno siglo XVI, la jornada de 8 horas. En efecto, en las Leyes de Indias se proclama, cuando corría el año 1593, que “todos los obreros trabajarán 8 horas cada día, 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación”

Un movimiento de amplia envergadura se produjo con el fin de limitar a 8 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 de trabajo. Se llega así al Tratado de Paz de Versalles, cuyo Artículo 427 estableció en su inciso IV: “La adopción de la jornada de 8 horas y de la semana de 48, para los países que aun no la hubieren adoptado”. Tal decisión se vio complementada y estimulada por la primera de la Convención que adoptó la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington en 1919 y concreta da a los establecimientos industriales.

---

<sup>17</sup> **Ibid.**

A mediados del siglo XIX, el mayor progreso laboral en cuanto a jornada la constituía Inglaterra, que en 1847 había implantado la de 10 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 8 horas es Sidney, 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 8 horas, como jornada laboral máxima, para los obreros del Estado, en 1902; pero es el fin de la Primera guerra mundial, por efecto de la presión sindical y el reconocimientos 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 8 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 8 horas, en 1908, para los trabajadores del Estado, Cuba se suma a ese criterio en 1909; el Uruguay lo sigue en 1915; el Perú y la Argentina en 1929.

Entre ambas conflagraciones mundiales, la jornada de 8 horas diarias ó 48 semanales se extiende a casi todos los países independientes, por el contrario, con la beligerancia en 1939, y el tremendo esfuerzo industrial exigido a los países en guerra, la limitación laboral de la jornada experimentó derogación militar, no sólo se retornó a aquellas medidas horarias en el trabajo,

sino que se empezó a bregar por otro acortamiento de importancia: la semana de 40 horas.

Causas de muy variada índole coadyuvaron a que la aspiración obrera de la jornada diaria máxima de 8 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 *Reum 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 y 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 ausencia y permite el aumento de turnos, con el aprovechamiento integral de las instalaciones y las maquinarias 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 constituye el trabajador cuyas energías están menos agotadas.

En el orden económico, muy pocos niegan los beneficios que ha acarreado la jornada de 8 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 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 productivo.

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. Las 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.

## 2.2.2. Clases de jornadas laborales

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

- Por la duración: normal y extraordinaria;
- Por la luz natural: diurna, nocturna y mixta;
- Por el riesgo de salud: salubre e insalubre;
- Por el sujeto: de varones mayores, de mujeres y menores;
- Según la prestación: en empresas estatales, en los servicios públicos o en otras actividades administrativas; o en agricultura, la marina mercante, el servicio doméstico, entre otras muchas;
- 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.

Las jornadas especiales se distinguen por la naturaleza de las 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), o 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 8 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 más progresivos, hasta la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo, 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 como típica, se igualaron uno y otro sexo en esta materia, por considerar soportable esa prestación diaria también para las mujeres.





## CAPÍTULO III

### 3. Jueces de paz

#### 3.1. Definición de juez

“Jueces son los funcionarios que integran el personal juzgador que, junto con el no juzgador, constituye el sustrato físico de los órganos jurisdiccionales. En sentido amplio, jueces son las personas encargadas de estudiar y decidir si procede o no, en derecho, dispensar las tutelas jurídicas que los sujetos solicitan mediante el proceso”<sup>18</sup>.

En el ejercicio de su función, los jueces actúan con desinterés objetivo respecto a los asuntos que se les planteen y han de ser imparciales e independientes. Asimismo, los jueces deben ser también inamovibles.

A la hora de juzgar, los jueces sólo están sometidos al imperio de la ley y el derecho, lo que significa que para determinar si se otorga o no la tutela pedida, deben proceder ateniéndose a las normas del derecho objetivo.

Asimismo son responsables en el ejercicio de su función pudiendo incurrir, en determinados casos, en responsabilidad disciplinaria, civil, penal.

En sentido restringido, y por oposición a la denominación “magistrados”, son jueces los juzgadores de órganos unipersonales, si bien la división no es tajante, ya que aún existen los llamados magistrados-jueces (cuando ocupan un órgano jurisdiccional unipersonal de cierta categoría) y los magistrados de trabajo (en los órganos unipersonales del orden jurisdiccional laboral).

---

<sup>18</sup> Fundación Tomás Moro, **Diccionario jurídico Espasa**. Pág. 550.

### 3.2. Juez de paz

“Es el que, teniendo por función principal conciliar a las partes, es competente para entender además en las causas y pleitos de ínfima cuantía, y por procedimiento sencillo y rápido”<sup>19</sup>.

En España fue antiguamente juez de paz el alcalde de cada pueblo, ante el cual debían comparecer los litigantes antes de presentar la demanda; o, en caso de meras injurias para intentar la avenencia. Posteriormente, desde 1870, el nombre de juez de paz fue substituido por el de juez municipal.

Una ley de 1944, reformadora de la justicia municipal, resucitó a los jueces de paz, cuya competencia actual es la que sigue:

- Resolver en primera instancia de los hechos constitutivos de faltas punibles, con excepción de la de imprenta, lesiones y estafa, adjudicadas al juez comarcal;
- Formación de atestados iniciales por razón de delito;
- La substanciación y fallo, en primera instancia, en los juicios verbales civiles de mínima cuantía. Además, tener en su cargo el registro civil.

En América, la denominación y las funciones de los jueces de paz se mantienen en diversos países, donde para el nombramiento, reservado al poder ejecutivo, se quiere la condición de nacional, cierta edad (que suelen ser los 25 años), el título de abogado y haber ejercido durante algunos años la profesión o funciones judiciales. Conocen en primera instancia de los juicios ordinarios, de las sucesiones, de los concursos civiles y de las quiebras; además de las

---

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 21.

informaciones sumarias, de las demandas de desalojo en los arrendamientos y de las demandas reconconvencionales.

### **3.3. Jueces de paz penal**

Conforme el Artículo 44 del Código Procesal Penal, los jueces de paz penal tendrán las siguientes atribuciones:

- Juzgarán las faltas, los delitos contra la seguridad de tránsito (Artículos 157 y 158 del Código Penal) y aquellos cuya pena sea de multa conforme el procedimiento específico del juicio de faltas que establece la ley (Artículos 488 a 491 del Código procesal Penal).
- Tendrán a su cargo el control jurisdiccional de la investigación efectuada por el Ministerio Público en la forma que este Código establece, respecto de los delitos penados con prisión que no exceda de cinco años, con excepción de los delitos contemplados en la Ley de Narcoactividad. Instruirán también personalmente, las diligencias que específicamente les estén señaladas.
- Estarán encargado de la tramitación y solución del procedimiento intermedio y del abreviado. Conocerán, además del procedimiento de liquidación de costas, en los procesos de su competencia.
- Conocerán a prevención en los lugares donde no hubiere juzgado de primera instancia, o bien se encontrare cerrado por cuestiones de horario o por alguna otra razón en los casos de delitos sancionados con penas mayores de cinco años de prisión.

- Practicarán las diligencias urgentes y oirán a los detenidos dentro del plazo que manda la Constitución Política de la República (Ver Artículos 9º. y 6º de la Carta Magna).
- También podrán adjudicar, en los términos que lo define el Artículo 308 del Código Procesal Penal, los actos de investigación solicitados por el Ministerio Público.
- Autorizarán la aplicación del criterio de oportunidad en los casos que establece la ley (Ver Artículo 25 y 25 Bis del Código Procesal Penal).
- Practicarán las diligencias para las cuales fueren comisionados por los jueces de primera instancia, siempre que éstos no tuvieren su sede en la misma circunscripción municipal.
- Realizar la conciliación en los casos previstos en el Código Procesal Penal y resolver sobre las solicitudes de aprobación de los acuerdos alcanzados a través de la mediación.
- Únicamente podrán resolver sobre la prisión preventiva, la libertad de los procesados, y las medidas sustitutivas, en los procesos sometidos a su competencia conforme se establece en el presente Código.
- Los jueces de paz penal ejercerán el control jurisdiccional de los actos de investigación que realice el Ministerio Público, en los procesos sometidos a su competencia.

En los municipios donde no existe delegación del Ministerio Público, el ejercicio de la acción penal se continuará desarrollando por la fiscalía distrital que corresponda, de acuerdo a la designación administrativa de esa jurisdicción. Dentro de los plazos que establece el Código Procesal Penal, el juez de paz contralor de la investigación deberá trasladar el expediente al juez de paz de sentencia para la resolución y tramitación de la fase del juicio en el proceso

El Decreto 51-2002 del Congreso de la República de Guatemala, reformó el Artículo 25, inciso 3) del Código Procesal Penal, en dicha reforma se faculta al juez de paz para otorgar el criterio de oportunidad en los delitos de acción pública, cuya pena máxima de prisión no fuere superior a cinco años con excepción de los delitos tipificados en la Ley contra la Narcoactividad.

Este Decreto en referencia reformó el Artículo 43 inciso 1) del Código Procesal Penal, incluyendo en la competencia de los jueces de paz penal, la creación de los jueces de paz de sentencia penal y los jueces de paz móvil.

Se reformó el Artículo 44, por medio del cual se establecen las atribuciones de los jueces de paz penal, estipulando que dichos jueces juzgarán las faltas, los delitos contra la seguridad del tránsito y aquellos cuya pena principal sea de multa conforme el procedimiento específico del juicio de faltas que establece el Código Procesal Penal.

Los jueces de paz tendrán a su cargo el control jurisdiccional de la investigación efectuada por el Ministerio Público en la forma que establece el Código Procesal Penal respecto de los delitos penados con prisión que no exceda de los cinco años, con excepción de los delitos contemplados en la Ley

contra la Narcoactividad. Instruirán también, personalmente, las diligencias que específicamente les estén señaladas. Estarán encargados de la tramitación y solución del procedimiento intermedio y del abreviado. Conocerán, además, del procedimiento de liquidación de costas, en los procesos de competencia.

Los jueces de paz conocerán a prevención en los lugares donde no hubiere juzgado de primera instancia, o bien se encontrare cerrado por cuestiones de horario, o por cualquier otra causa en los casos de delitos sancionados con penas mayores de cinco años de prisión. Practicarán las diligencias urgentes y oirán a los detenidos dentro del plazo que manda la Constitución Política de la República. También podrán autorizar, en los términos que lo define el Artículo 308 del Código Procesal Penal, los actos de investigación solicitados por el Ministerio Público.

Autorizarán la aplicación de criterio de oportunidad en los casos que establezca la ley.

De acuerdo a la reforma contenido en el Decreto 51-2002 del Congreso de la República, lo jueces de paz practicarán las diligencias para las cuales fueron comisionados por los jueces de primera instancia siempre que estos no tuvieren su sede en la misma circunscripción municipal. Realizarán los actos relativos a la conciliación, en los casos y forma previstos en el Código Procesal Penal y resolverán sobre las solicitudes de aprobación de los acuerdos alcanzados a través de la mediación.

Únicamente podrán resolver sobre la prisión preventiva, la libertad de los procesados, y las medidas sustitutivas, en los procesos sometidos a su competencia conforme se establece en el Código Procesal Penal. Los jueces de

paz penal ejercerán el control jurisdiccional de los actos de investigación que realiza el Ministerio Público, en los procesos sometidos a su competencia.

En los municipios donde no exista delegación del Ministerio Público, el ejercicio de la acción penal continuará desarrollando la fiscalía distrital que corresponda, de acuerdo con la designación administrativa de esa jurisdicción. Dentro de los plazos que establece el Código Procesal Penal, el juez de paz contralor de la investigación deberá trasladar el expediente al juez de paz de sentencia para la resolución y tramitación de la fase del juicio en el proceso”.

La mencionada reforma adiciona el Artículo 324 Ter, el cual se relaciona a los plazos del control judicial de los jueces de paz, estipulando:

- Un máximo de cuarenta y cinco días para que el Ministerio Público plantee solicitud de conclusión del procedimiento preparatorio, a partir de dictado el auto de prisión preventiva.
- Si el plazo máximo de cuatro días de concluido señalado en el inciso anterior, el fiscal o a quien corresponde esa función aún no hubiere formulado petición alguna, el juez ordenará la clausura provisional del procedimiento con las consecuencias de la ley, en este caso el Ministerio Público podrá solicitar la reapertura de la acusación.
- Un máximo de tres meses para la duración del procedimiento preparatorio a partir del auto de procedimiento, en el caso que se haya dictado cualquier medida sustitutiva.



Mientras no exista vinculación procesal mediante auto de procedimiento o medidas sustitutivas, la investigación no estará sujeta a estos plazos.

### **3.4. Jueces de paz de sentencia penal**

Mediante el Decreto Número 51-2002 del Congreso de la República, se adicionó al Artículo 44, el Artículo 44 Bis, por medio del cual se crean los jueces de paz de sentencia penal, el cual manifiesta “Los jueces de paz de sentencia penal conocerán en forma unipersonal del juicio oral y, en su caso, pronunciarán la sentencia respectiva en todos los procesos cuya pena de prisión no exceda de cinco años. Para el ejercicio de sus funciones, estos jueces ejercerán la función jurisdiccional con las mismas facultades que corresponde a los tribunales de sentencia”.

Mediante el Decreto mencionado se adicionaron al Artículo 52 del Código Procesal Penal, los que estipulan “La Corte Suprema de Justicia determinará la sede, distrito, municipio o departamento que corresponde a cada juez de paz penal, y a cada juez de paz de sentencia; y en donde existiere más de un juzgado de paz, también les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio”.

“Lo anterior no es aplicable a los juzgados de paz comunitarios que regula este código, a quienes se les asignan por ley funciones específicas”.

Asimismo se adicionó al Artículo 151, un párrafo que indica que el cumplimiento de los plazos por parte de los funcionarios judiciales, será sancionado de conformidad con la Ley de la Carrera Judicial.

El Decreto mencionado, adicionó el Artículo 44 Ter del Código Procesal Penal, creando los jueces de paz móviles, los cuales tendrán la competencia asignada por la Corte Suprema de Justicia, la cual la determinará en razón de la cuantía, territorio y conforme el procedimiento que establecen las leyes específicas.

Mediante el decreto en estudio el juez de paz de sentencia al realizar el análisis y valoración de la prueba producida durante el debate, si lo estima necesario, podrá ordenar la reapertura del debate.

Asimismo en los procesos cuya competencia corresponda a los jueces de paz de sentencia, la lectura de la sentencia se deberá llevar a cabo, a más tardar, dentro de los cinco días siguientes del pronunciamiento de la parte resolutive.

### **3.5. Regulación de la Ley del Organismo Judicial**

El Artículo 101 de la Ley del Organismo Judicial, estipula “Los juzgados menores se denominan juzgados de paz, a menos que por su especial naturaleza la ley o la Corte Suprema de Justicia les dé distinta denominación.

La Corte Suprema de Justicia establecerá los juzgados menores en el número y en los lugares que considere convenientes a la buena administración de la justicia”.

“En cada cabecera departamental debe haber por lo menos un juzgado de paz. En lo que respecta a los municipios, la Corte Suprema de Justicia cuando lo considere conveniente, puede, atendiendo a la distancia y al número de

habitantes, extender la jurisdicción territorial de los juzgados de paz a más de un municipio.

La Corte Suprema de Justicia podrá fijar sedes y distritos con independencia de la circunstancia municipal (Artículo 102 de la Ley del organismo Judicial).

Cuando la Corte Suprema de Justicia lo considere necesario, puede acodar que los jueces de paz ejerzan sus atribuciones en forma itinerante en determinada circunscripción territorial.

Los jueces de paz ejercerán su jurisdicción dentro de los límites del territorio para el que hayan sido nombrados; su competencia por razón de la materia y al cuantía serán fijadas por la Corte Suprema de Justicia; y sus atribuciones en el orden disciplinario, son las mismas respecto a sus subalternos, que las otorgadas en el propio caso a los jueces de primera instancia.

“En caso de impedimentos, excusas o recusaciones declarados procedentes, o de falta temporal del juez de paz, será sustituido por otro de igual categoría, si lo hubiere en el municipio, y si no, por el juez de paz cuya sede sea más asequible. En caso de falta absoluta, se procederá de la misma manera, mientras la Corte Suprema de Justicia nombra al sustituto” (Artículo 105 de la Ley del Organismo Judicial).

El Artículo 106 del mismo cuerpo legal establece que “Los jueces menores tienen la obligación de residir en el municipio de su jurisdicción, y si esta se extendiera a dos o más municipios, en la sede que haya fijado la Corte

Suprema de Justicia. Los jueces no pueden ausentarse de su jurisdicción sin el permiso correspondiente. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave”.

En donde haya más de un juez de paz, deben estos funcionarios permanecer en su despacho por turnos fuera de las horas de audiencia, a efecto de que haya un juez expedito para la práctica de diligencias que urgentemente demanden su intervención y para las sanciones económicas de los que sean detenidos por faltas después de las horas ordinarias de audiencia. Los turnos serán distribuidos por el Presidente del Organismo Judicial.

El juez de paz que sin causa justificada no cumpliera con lo dispuesto en este artículo, sufrirá una multa de diez (Q.10.00) a cien (Q100.00) quetzales que en cada caso impondrá de plano el juez de Primera Instancia jurisdiccional. La causa justificada deberá probarse dentro de veinticuatro horas.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Horas laboradas por los jueces de paz**

#### **4.1. Jornadas ordinarias**

La jornada ordinaria estipulada en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo es de ocho horas diarias, lo que significa que los jueces de paz deben laborar las horas estipuladas en las leyes, ya que las horas laboradas fuera de las indicadas constituyen jornadas extraordinarias.

El numeral g) del Artículo 102 de la constitución Política de la República de Guatemala, estipula “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...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...”.

El Artículo 116 del Código de Trabajo, estipula que “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las ocho horas de un mismo días.

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 trabajan quinientos o más trabajadores”.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

“La jornada ordinaria que se ejecute en trabajo que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana,

de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores” (Artículo 118 del Código de Trabajo).

La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anterior.

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

#### **4.2. Jornadas extraordinarias**

La última parte del primer párrafo del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “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 jornadas de trabajo”.

El trabajo efectivo que se ejecute de los límites de tiempo que se determinan en el Código de Trabajo 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 la 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 consecuencias de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

El Artículo 122 del Código de Trabajo, establece “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

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

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

No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- Los representantes del patrono;
- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;

- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances respectivos.

#### **4.3. Derechos sociales mínimos relativos al descanso**

El Artículo 102, literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece como derechos mínimos sociales “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 será remunerados”.

Los descansos a que tiene derecho el trabajador son los siguientes:

- **Descansos semanales:** Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).
- **Días de asueto:** El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- **Vacaciones:** Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- **Día de la madre:** El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- **Período de lactancia:** Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto,

éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

#### **4.4. Análisis del trabajo desarrollado por los jueces de paz**

Los jueces de paz penal laboran fuera de la jornada ordinaria, una jornada extraordinaria, la cual comprende desde que termina la jornada ordinaria hasta que comienza la siguiente jornada ordinaria, en muchas ocasiones sin tener descanso, en virtud que deben estar pendientes de lo que pueda suceder en el lugar de su jurisdicción, laborando las veinticuatro horas por motivos del cargo que desempeñan, no importando los asuetos y los días de descanso semanales, laborando la semana santa, en otras ocasiones, cuando no existe fiscalía del Ministerio Público, deben presentarse al lugar donde se ha cometido el delito, y levantar cadáveres no importando la hora para cumplir con las diligencias de rigor.

Por otra parte, deben laborar sábados y domingos así como días festivos, es decir, que no tienen descanso, en virtud que en cualquier momento pueden ser requeridos por hechos violentos que sucedan en el municipio donde prestan labores.

De lo anterior se desprende que los jueces de paz penal, máxime en los lugares aislados donde solamente ejerce un sólo juez, es el único responsable de acudir y diligencias los hechos que se sucedan en el lugar de su jurisdicción, estando pendiente de los ilícitos que se den las veinticuatro horas del día, los fines de semana y los días de asueto, únicamente tienen derecho a las vacaciones anuales, en virtud que la Corte Suprema de Justicia nombra un juez interino.

Por tal motivo se viola la Constitución de la República al obligar a los jueces de paz a laborar más de los turnos encomendados sin paga alguna y sin pago de viáticos.

Por otra parte la Corte Suprema de Justicia establece sanciones para los jueces que se alejan del lugar de su jurisdicción sin causa justificada, por lo que se les sancionan por incumplimientos de sus funciones conforme al reglamento respectivo.

El Artículo 102, literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “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”.

En este sentido la Corte Suprema de Justicia, viola los principios constitucionales relacionados al trabajo que ejerce como trabajador el juez de paz jurisdiccional.

Las horas extraordinarias del juez de paz genera derechos al trabajador que corresponde garantizar, estos son:

- Pago de horas extraordinarias: en este sentido, las disposiciones constitucionales y laborales deben ser cumplidas, en virtud que el juez está prestando un servicio fuera de las jornadas laborales para dar seguridad jurídica a los hechos que se presentan en su jurisdicción.

- Todo juez de paz tiene el derecho de estar con su familia durante el tiempo que tenga libre, en beneficio de sus hijos y persona con quien convive, pero en la realidad lo que sucede es el distanciamiento de la familia.
- La necesidad del pago de horas extraordinarias es un hecho que debe ser tomado en cuenta por la Corte Suprema de Justicia, para no recargar y agotar de trabajo al juzgador, para que labore mentalmente libre de stress o cansancio, en todo caso el pago de horas extraordinarias le servirían para la manutención de su familia.

#### **4.5. Protección al juez de paz**

##### **4.5.1. Derechos humanos**

“Derechos humanos, son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político”<sup>20</sup>.

Unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales *iusnaturalistas* (de derecho natural). Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad. Para los más, los derechos humanos aparecen, como tales, en la edad moderna.

---

<sup>20</sup> Microsoft Corporation, **Diccionario Encarta 2004.**

#### **4.5.2. Antecedentes**

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, fue fundado a partir de ser firmada el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, la Convención Europea de los Derechos Humanos. Los estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo.

La edad media fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad. De los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado moderno.

En sus orígenes surgieron frente a periodos de intolerancia de grupos minoritarios, como los calvinistas franceses (hugonotes), que fueron perseguidos, reclamaron la tolerancia y la libertad de conciencia al compás de las guerras de religión. Surgieron, en síntesis, de convulsiones colectivas. Los derechos humanos no implican una tensión entre particulares ni entre el ciudadano y el Estado. Tienen un planteamiento inspirador filosófico, así como unas garantías difíciles de aplicar cuando no son ilusorias. Se plasman, más adelante, en declaraciones de derechos, que propician el tránsito de los derechos humanos a los derechos fundamentales, dotados de garantías.

“Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su

importancia y la necesidad de respetarlos. En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1959; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. En el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una Comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención”<sup>33</sup>.

Sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en

---

<sup>33</sup> **Ibid.**



lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 comenzó una tercera fase donde la afirmación de los citados derechos se quiere a un tiempo universal y positiva. Universal, porque los destinatarios son todos los hombres y no tan sólo los ciudadanos de uno u otro Estado. Positiva, porque se entiende que emprende un proceso, concluido el cual los derechos humanos no sólo serán proclamados, sino protegidos de un modo material, incluso contra el propio Estado que los viole.

Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución adoptada por unanimidad en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de esta declaración es promover y potenciar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Dicha declaración proclama los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales del hombre, los cuales sólo se ven limitados por el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás, así como por los requisitos de moralidad, orden público y bienestar general. Entre los derechos citados por la Declaración se encuentran el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad personal; a no ser víctima de una detención arbitraria; a un proceso judicial justo; a la presunción de inocencia hasta que no se

demuestre lo contrario; a la no invasión de la vida privada y de la correspondencia personal; a la libertad de movimiento y residencia; al asilo político; a la nacionalidad; a la propiedad; a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de opinión y de expresión; a asociarse, a formar una asamblea pacífica y a la participación en el gobierno; a la seguridad social, al trabajo, al descanso y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar; a la educación y la participación en la vida social de su comunidad. La Declaración fue concebida como parte primera de un proyecto de ley internacional sobre los derechos del hombre. La Comisión de los Derechos Humanos de la ONU dirigió sus esfuerzos hacia la incorporación de los principios más fundamentales de la Declaración en varios acuerdos internacionales.

En 1955 la Asamblea General autorizó dos pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”.

#### **4.6. Protección constitucional**

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En segundo lugar, se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la República que pueden ser de dos tipos, leyes constitucionales y leyes ordinarias. Las primeras privan sobre las segundas y requieren para su reforma el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

En tercer lugar se encuentran las disposiciones emitidas por el organismo ejecutivo o disposiciones reglamentarias, que no pueden contrariar los peldaños anteriores. Ocupan el último escalón las normas individualizadas que comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

Con la Constitución de 1985 se crearon tres instituciones tendentes a fortalecer el Estado de Derecho: la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y le corresponde el control constitucional de las leyes y conocer todos los procesos de amparo.

El Tribunal Supremo Electoral tiene a su cargo convocar, organizar y fiscalizar los procesos electorales.

El procurador de los Derechos Humanos es un delegado del Congreso que tiene como principales atribuciones investigar y denunciar los comportamientos lesivos a los intereses de las personas y violaciones a los derechos humanos. Para tal efecto puede emitir censura privada o pública y promover las acciones judiciales o administrativas necesarias.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula “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”.

El Artículo 102 Constitucional, establece “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualmente de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo:
- 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;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,
- 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 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 la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo.

- Quien 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 derechos apercibir íntegro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;
- 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;
- 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 a 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;
- 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

fuera mayor, a los trabajadores de 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 servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- No deben establecer 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 paro y cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- 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 trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.
- Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- 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 menos salario que un extranjero. Esta sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- 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;
- Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados en 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;
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores 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.
- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicio 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 durante 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; y

- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

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.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a justificación privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los

tratados internacionales rectificadas por Guatemala, en los reglamentos u otra disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

#### **4.7. Principio de tutelaridad de los jueces de paz**

El principio de tutelaridad del trabajador es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el Derecho de Familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. Es tanto, el patrono, en este caso la Corte Suprema de Justicia, tiene en sus manos los medios de coerción y sanción contra el juez de paz, y el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío, de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han

surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculable proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser

en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un escudo latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da sustento a las corrientes que propugnan a otro tipo de corrientes que proclaman la existencia de más intereses comunes que tal es caso de la corriente solidarista o el que propugna la doctrina social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma a la derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otros sectores señalan que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases,

procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. Es esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que casa uno se ubique.

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un exterior teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

Carece de eficacia la tutelaridad para los jueces de paz, ya que están expuesto a recibir sanciones si abandonan el lugar de su jurisdicción, laborando las veinticuatro horas del día, no teniendo derecho a descansos el fin de semana ni los días de asueto, en virtud que el trabajo es de suma importancia en el lugar donde ejercen.

Además es necesario agregar que en el trabajo que desarrollan exponen su integridad física y su vida, por lo que en reconocimiento a la labor que desarrollan la Corte Suprema de Justicia debiera analizar su situación y pagarles las horas extraordinarias que laboran o bien incentivar económicamente al juzgador.



## CONCLUSIONES

1. El juez de paz no tiene derecho al pago de horas extraordinarias a pesar de laborar las veinticuatro horas en la jurisdicción encomendada.
2. Se violan preceptos constitucionales y laborales al no reconocer las horas extraordinarias laboradas por los jueces de paz.
3. Los jueces de paz no tienen descanso, pues laboran los días de asuetos y descansos semanales, sin el pago de horas extraordinarias.
4. Los jueces de paz exponen su integridad física por el trabajo que desempeñan.
5. El trabajo del juez de paz ocasiona el distanciamiento de su familia, en virtud que deben laborar los fines de semana y días de asueto, estipulados en el Código de Trabajo.
6. El único descanso que se les otorga a los jueces de paz, son las vacaciones, ya que la Corte Suprema de Justicia nombra un interino para cubrir el puesto del juez respectivo.
7. Por la delicadeza del trabajo de los juzgadores de paz, los mismos deben permanecer en su jurisdicción las veinticuatro horas del día.
8. Cuando un juez se ausenta de su jurisdicción es sancionado por la Corte Suprema de Justicia.





## RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia debe aplicar el principio de tutelaridad hacia los jueces de paz, en virtud del trabajo que desarrollan, pagando las horas extraordinarias que laboran, o incentivando económicamente al juzgador.
2. La Corte Suprema de Justicia debe tener jueces suplentes, para que cubran el tiempo luego de finalizada las horas ordinarias laborales.
3. Que la Corte Suprema de Justicia forme una comisión integrada por representantes de los jueces de paz y representantes de la Corte para dilucidar el trabajo y jornadas cubiertas por los jueces de paz.
4. Se debe reglamentar, a través de la Corte Suprema de Justicia el trabajo de los jueces de paz, en una forma que no les perjudique a ellos y a sus familias, y que esto pueda provocar la desintegración familiar.
5. La Corte Suprema de Justicia está obligada a velar por el bienestar del trabajador, por lo tanto debe cumplir con la ley, pagando justamente el trabajo desarrollado por los jueces de paz.
6. La Corte Suprema de Justicia debe reglamentar debidamente el trabajo de los jueces de paz, a fin de evitar el cansancio, stress, agotamiento y cansancio del juzgador por las largas jornadas de trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre.** Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil.** México: Ed. América, 1989.
- BARRIOS LÓPEZ, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco.** Guatemala: Impresos E y E, 1994.
- BENTHAN, Jeremías. **Tratado de las pruebas judiciales.** Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- BINDER, Alberto. **Seminario de práctica jurídica.** Guatemala: (s.e.), 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CABRERA ACOSTA, Benigno Humberto. **Teoría general del proceso y de la prueba.** Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 1996.
- CARAVANTES, Manuel. **Tratado crítico filosófico de los procedimientos judiciales.** México: (s.e.), 1996.
- CARRARA, Francesco. **Programa de derecho criminal.** Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1983.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal.** Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.

- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Vile, 1989.
- CHIOVENDA, Guissepe. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A. Madrid, España, 1987.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA, Rafael, y José Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Compendio de derecho procesal, teoría general del proceso**. Bogotá, Colombia, 1978.
- ESCOBAR ORTÍZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Impresos Praxis, 1999.

INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO.  
**El movimiento obrero en las Américas.** Washington: Ed. American,  
1968.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.**  
Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.**  
Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho.**  
Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Guatemala: Ed.  
Eros, 1970.

OVALLE FAVELA, José. **Teoría general del proceso.** México: Ed. Harla,  
1991.

PIETRO CASTRO, Leonardo. **Derecho procesal civil.** Madrid, España:  
Ed. Madrid, 1964.

ROCHA ALVIRA, Antonio. **De la prueba en derecho.** Medellín, Colombia:  
Ed. Biblioteca Jurídica Diké, 1990.

SENTIS MELENDO, Santiago. **La prueba.** Buenos Aires, Argentina:  
Ediciones Jurídicas Europa-América, 1978.

### **Legislación:**

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

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

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República  
de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley, 107, 1964.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

