

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

**TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LOS TRABAJADORES DE JUZGADOS DE
PRIMERA INSTANCIA Y LA FORMA DE SU PAGO EN RELACIÓN CON LA
TUTELARIDAD DE LA LEY VIGENTE**

TESIS

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

Por:

ABDÍAS BERNABÉ AYALA GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2007

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

TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LOS TRABAJADORES DE JUZGADOS DE
PRIMERA INSTANCIA Y LA FORMA DE SU PAGO EN RELACIÓN CON LA
TUTELARIDAD DE LA LEY VIGENTE

ABDÍAS BERNABÉ AYALA GONZÁLEZ

GUATEMALA, agosto DE 2007

**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. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Rosa Ramírez Soto
Vocal:	Lic. Ronaldo A. Sandoval
Secretaria:	Licda. Gloria Pérez Puerto

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Vocal:	Lic. José A. Alvarado
Secretaria:	Licda. Eloisa Mazariegos

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 MI DIOS: Por darme la vida, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar este éxito.
- A MIS PADRES: José Antonio Ayala Del Cid y Ángela Adela González Morales. Como reconocimiento mínimo y agradecimiento por su ejemplo y apoyo, con amor y respeto.
- A MIS HERMANAS: kerén Noemí Ayala González y Alba Elisa Ayala González, con cariño.
- A MI TÍA: Juana Francisca González, por su apoyo incondicional en los momentos oportunos de mi carrera.
- A MIS AMIGOS: A todos y cada uno de ellos por su amistad, la cual con gusto conservo y por las palabras de aliento que me brindaron.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y, muy especialmente, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por preparar profesionales de alto nivel académico y justicia social para nuestra patria.

Guatemala, 15 de mayo de 2007

Unidad de Tesis
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Pte.

Yo, **ABDÍAS BERNABÉ AYALA GONZÁLEZ**, habiendo cumplido con todos los requisitos previos en el trámite correspondiente a tesis de grado, la cual se intitula: **TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LOS TRABAJADORES DE JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA Y LA FORMA DE SU PAGO EN RELACIÓN CON LA TUTELARIDAD DE LA LEY VIGENTE**, considero procedente solicitar **ORDEN DE IMPRESIÓN** a dicha investigación.

Atentamente,

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Jornada de trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición	19
1.3. Distintas jornadas de trabajo.....	20
1.4. Horas extraordinarias.....	21
1.5. Regulación legal.....	24

CAPÍTULO II

2. Derechos mínimos irrenunciables en el derecho del trabajo guatemalteco.....	35
2.1. Derechos mínimos.....	35
2.2. Principios del derecho del trabajo.....	38
2.2.1. Importancia.....	40
2.2.2. Clases de principios.....	41
2.4.1. Ideológicos.....	41
2.4.2. Sustantivos.....	43
2.4.3. Procesales.....	47

CAPÍTULO III

3. Los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia del Organismo Judicial.....	57
3.1. Generalidades.....	57
3.2. Antecedentes de los juzgados de primera instancia..	62
3.3. Judicatura en el derecho procesal penal.....	63
3.4. Asuntos sometidos a su jurisdicción.....	64
3.5. Evaluación del cumplimiento del trabajo en una judicatura.....	72

	Pág.
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El pago que realiza el Estado del tiempo extraordinario laborado, por los trabajadores de los juzgados de primera instancia, violenta los derechos laborales cuando no se paga con dinero. Actualmente se acostumbra "compensar" esas horas extras con descanso, lo cual afecta al trabajador, cuando se da la finalización de la relación laboral, ya que no se toma en cuenta en el cómputo de la indemnización ese tiempo que fue laborado.

Al momento de establecerse la relación laboral con el Organismo Judicial en un juzgado de primera instancia, los auxiliares de justicia se adhieren a las condiciones laborales ya existentes. Esto implica que cuando se inicia la relación laboral del trabajador en un Juzgado de primera instancia, se adquieren condiciones históricamente impuestas, algunas de las cuales vulneran derechos constitucionales y convenios internacionales ratificados por Guatemala. El Estado compensa este tiempo laborado con uno o dos días denominados "Compensación," circunstancia que es aceptada tácitamente, sin embargo la legislación establece que deben ser pagadas como horas extras.

Entre los derechos violentados está el de tutelaridad, porque el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva

Y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La unidad de análisis de la presente investigación es la de los trabajadores en los juzgados de primera instancia que hay en el año 2007 contratados, o sea por medio de contrato.

Específicamente en el caso de los operadores de justicia de los juzgados de primera instancia, son obligados a trabajar más allá de la jornada de trabajo legalmente establecida, sin que esto signifique el derecho de exigir el pago de las horas por tiempo extraordinario.

Por lo tanto, la solución a dicha problemática consiste en que el Estado cumpla con respetar los derechos económicos de los auxiliares de justicia, trabajadores de los juzgados de primera instancia, por medio del pago en ley, en virtud de que son derechos mínimos irrenunciables.

La presente investigación se ha dividido en tres capítulos a saber: el primero expresa los aspectos generales de una jornada de trabajo; sus generalidades, su definición, las distintas jornadas de trabajo que hay, el tema de las horas extras y su regulación legal. El segundo, contiene los principios irrenunciables del derecho del trabajo; los derechos mínimos su importancia, sus clases así como su división en ideológicos, sustantivos y procesales, para que en el tercero y final, se explique la forma en que actualmente se labora en el Organismo Judicial, haciendo énfasis en los trabajadores de juzgados de instancia, las generalidades; los antecedentes de los juzgados de

Primera Instancia; la judicatura; los asuntos sometidos a su jurisdicción y la evaluación del cumplimiento de su desempeño.

Se concluye el presente informe con las respectivas conclusiones y recomendaciones a las cuales se arriba con base en el contenido.

La hipótesis que orientó el presente trabajo y a la cual se le da debida comprobación es la siguiente: El Estado de Guatemala debe pagar adecuadamente las prestaciones laborales a los trabajadores de los juzgados de primera instancia con respecto al tiempo extraordinario laborado, para solucionar la actual violación a los derechos de los trabajadores en esta materia.

Los objetivos a los cuales se les ha dado debido cumplimiento están: Establecer la forma adecuada en que debe ser remunerada la prestación del servicio, en el caso de los trabajadores de juzgados de primera instancia. Determinar una jornada por tiempo extraordinario de trabajo para los trabajadores de juzgados de primera instancia. Precisar la forma de pago de las horas extras de los trabajadores de juzgados de primera instancia. Determinar la inclusión del pago de dicho tiempo extraordinario, oportunamente para el computo de una eventual indemnización.

CAPÍTULO I

1. Jornada de trabajo

1.1. Generalidades

Siempre que se aborda de forma académica un tema jurídico, es preciso expresar todos los elementos del mismo que contribuyan a su conocimiento adecuado.

Se dice que la jornada es término que quizá del proverbio *jornada*, y este del latín *diurnus*, propio del día.

La jornada de trabajo es el tiempo del día durante el cual el trabajador labora en una empresa o institución. La naturaleza social de la jornada de trabajo es determinada por las relaciones de producción que dominan en la sociedad. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Bajo el capitalismo, esta división presenta un carácter antagónico.

En que consiste desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo.

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las

utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

"De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón."¹ Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."²

Entre los elementos que integran el concepto de trabajo, se encuentran: El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión,

¹ Reynoso, Eleuterio. **El derecho laboral y la globalización**, pág. 17.

² **Ibid.** Pág. 17.

industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad. Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

De acuerdo a la ley federal del trabajo, que se entiende por trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para Krotoschi "el derecho del trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación"³. El derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

El capitalista procura aumentar el tiempo de trabajo adicional para obtener mayor plusvalía. Los términos máximos de duración de la jornada de trabajo, en el régimen capitalista, dependen de dos tipos de factores.

Por una parte, dependen de los límites físicos en que puede usarse la fuerza de trabajo, pues el obrero necesita cierto tiempo para el sueño, el descanso, la comida y la satisfacción de otras necesidades físicas indispensables. Dependen de exigencias de carácter social y moral; el obrero necesita tiempo para satisfacer sus necesidades espirituales y sociales, cuyo nivel y carácter dependen del estado general de la cultura en un país dado, del grado de desarrollo de la clase obrera y de la lucha clasista del proletariado.

El afán de obtener mayor plusvalía induce a los capitalistas a prolongar la jornada de trabajo más esta tendencia choca constantemente con la resistencia de la clase obrera que procura limitar a una magnitud normal la duración de la jornada de trabajo.

³ **Ibid.** Pág. 18.

De ahí que en última instancia, la duración de la jornada de trabajo se halle determinada por la correlación de fuerzas en la lucha entre los capitalistas y la clase obrera. Sobre la duración real de la jornada de trabajo, influyen en gran manera el grado de intensidad del trabajo, la magnitud del paro forzoso, el nivel del salario real, el movimiento de las fases del ciclo industrial, etc. "En el curso de la lucha contra los capitalistas la clase obrera planteó la reivindicación de la jornada de ocho horas como proclamaron en 1866 el Congreso Obrero celebrado en los EE. UU. y, a propuesta de Marx, el Congreso de la I Internacional. Antes de la primera guerra mundial la jornada de trabajo era de 10 a 12 horas en la mayor parte de los países capitalistas desarrollados."⁴

En 1919, por el influjo de la Gran Revolución Socialista de Octubre y el establecimiento de la jornada de ocho horas en la Unión Soviética, así como bajo la presión del movimiento obrero revolucionario, los representantes de los países capitalistas firmaron en Washington un convenio internacional sobre la implantación de la jornada de ocho horas. No obstante, muchos países capitalistas no ratificaron el convenio, que se infringe a menudo incluso en los países que lo aprobaron. La reducción ulterior de la jornada de trabajo va acompañada de un aumento de la intensidad del mismo, de un descenso del salario real, de un empeoramiento de las otras condiciones de trabajo de un incremento del grado de explotación de la clase obrera.

Se encuentran en una dura situación los trabajadores de los países coloniales y dependientes, donde la jornada de trabajo en

⁴ **Ibid.** Pág. 25.

realidad no está limitada y llega hasta las catorce y dieciséis horas al día. La lucha económica de la clase obrera de los países capitalistas por condiciones normales de trabajo y, en particular, por reducir la jornada de trabajo no puede mejorar de manera radical la situación de los obreros, y las conquistas económicas alcanzadas no pueden ser sólidas.

Únicamente la liquidación del régimen capitalista, la conquista del poder político por la clase obrera puede liberar al proletariado del yugo de la explotación capitalista y proporcionarle condiciones normales de trabajo y descanso, puede reducir gradualmente la jornada de trabajo a la vez que se eleva el nivel de vida de los trabajadores.

Establecido el modo socialista de producción, todo el tiempo de trabajo de la jornada va en favor de los trabajadores. Bajo el socialismo, la reducción de la jornada laboral hace más fáciles las condiciones de trabajo y aumenta el tiempo libre de los trabajadores, con lo que se crean mejores condiciones para el desarrollo integral del hombre de la sociedad socialista, para que todos los trabajadores participen en la vida estatal, económica y cultural del país. La principal condición para que se reduzca la jornada de trabajo bajo el socialismo estriba en el crecimiento incesante de la productividad del trabajo social. La jornada laboral se reduce a la vez que se mantiene ocupada toda la población útil para el trabajo, y ello se logra introduciendo maquinaria de mayor productividad, mejorando la tecnología, mecanizando y automatizando los procesos productivos, perfeccionando la organización de la producción y del trabajo. El incremento de la productividad del trabajo hace posible que la

jornada laboral sea de menor duración y que aumente el volumen del producto necesario y adicional.

De este modo, en la sociedad socialista, la jornada de trabajo se reduce a la vez que se eleva el nivel de vida material de los trabajadores, se aumenta el salario, ante todo el de los trabajadores que perciben bajas remuneraciones. En la reducción de la jornada laboral, la Unión Soviética ha alcanzado grandes éxitos. Ya en los primeros días del Poder Soviético, se promulgó un decreto que establecía la jornada de ocho horas. En 1956-1960, los obreros y empleados han pasado a la jornada de siete horas, y los obreros de profesiones básicas, ocupados en labores subterráneas, a la jornada de seis horas. Al mismo tiempo, los ingresos reales de los obreros y empleados han aumentado.

Actualmente, "el tiempo medio de la jornada de trabajo establecido para los obreros industriales es de 6,93 horas. La duración media de la semana laboral de los trabajadores en la industria es de cuarenta horas; la de todos los obreros y empleados en la economía nacional de la U.R.S.S. (tomando en consideración la jornada de trabajo reducida de maestros, personal médico y otros trabajadores) es de 39,47 horas."⁵

La reducción gradual de la duración de la jornada de trabajo y el aumento del tiempo libre de los trabajadores constituyen una de las leyes del paso al comunismo, el cual presupone no sólo la creación de la abundancia de bienes materiales sino además, el desarrollo integral de todos los miembros de la sociedad. En el Programa del P.C.U.S. se prevé que en el transcurso del decenio actual (1961-1970), se pasará a la jornada de trabajo de seis

⁵ P. Nikitin, *Economía política*, Pág. 51.

horas con un día de descanso a la semana o a la semana laboral de 35 horas con dos días de descanso, y en los trabajos subterráneos o en condiciones nocivas para la salud, a la jornada de cinco horas o a la semana de cinco días y treinta horas de trabajo.

En el segundo decenio (1971-1980), sobre la base del poderoso desarrollo de las fuerzas productivas y del ulterior incremento de la productividad del trabajo social, se iniciará el paso a una reducción todavía mayor de la semana laboral. En consecuencia, la Unión Soviética se convertirá en el país de jornada de trabajo más corta del mundo, que será, a la vez, la más productiva y mejor pagada.

“La jornada de trabajo tradicional de ocho horas, con horario partido y presencia física en la organización a lo largo de todo el día, está empezando a quedar obsoleta ante la aparición de nuevas formas de trabajar basadas en las nuevas tecnologías y a la progresiva terciarización de la economía.”⁶

Adaptar la jornada de trabajo supone aplicar una flexibilidad a la presencia de la persona en la organización, distinta de la más habitual. Por otro lado, la adaptación de la jornada de trabajo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido favorece o debería favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres.

La flexibilidad se considera la característica principal de esta nueva forma de producción y trabajo que se está incorporando a las empresas e implica necesariamente transformaciones en las

⁶ **Ibid.** Pág. 51.

formas de organización de la producción y el trabajo, ya que las empresas pasan de un modelo productivo a otro.

Hay varias medidas para hacer flexible la jornada laboral. Una de ellas es el trabajo a tiempo parcial, que se considera el acuerdo entre el trabajador y la empresa para trabajar y cobrar menos horas que la jornada laboral completa.

Este tipo de jornada puede realizarse de forma continuada o partida. Otra medida es el trabajo compartido, que consiste en que dos personas que están trabajando a tiempo parcial compartan un mismo puesto de trabajo de dedicación completa.

La jornada laboral comprimida consiste en la realización de una jornada cuya duración exceda la prevista para recibir a cambio medio día o un día libre a la semana.

La reducción de la jornada consiste en la realización de una jornada laboral de duración inferior a la jornada a tiempo completo, según las causas que vienen fijadas por ley o a solicitud del trabajador.

La jornada intensiva implica la realización de la jornada sin interrupciones desde el inicio hasta el final; y la continua implica la realización, sin interrupciones, de las horas de trabajo diarios establecidas.

Otra modalidad es el trabajo semipresencial, que implica que las horas de trabajo semanales se distribuyen entre horas de trabajo presencial en las instalaciones de la organización y horas de trabajo que se realizan fuera.

Y por último, el teletrabajo que consiste en la realización de la totalidad de la jornada de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Actualmente en la empresa, las horas de trabajo suelen ser entre ocho y nueve, con una larga pausa para comer de dos a cuatro. Esto contribuye a que la conciliación entre trabajo y familia sea especialmente difícil en España, ya que estos horarios atípicos desembocan en muchas horas de presencia, en España se trabaja una media de 52 horas por semana.

El conflicto vivido entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa, algunas de las cuales son el incremento de enfermedades psíquicas (estrés, depresión, ansiedad), el empeoramiento del clima laboral, el rechazo a largos desplazamientos o estancias prolongadas fuera de la ciudad de origen, el menor grado de compromiso con la misión de la empresa, la insatisfacción laboral, un menor rendimiento y una mayor rotación de personal.

A menos que se encuentren soluciones para los conflictos entre el trabajo y la familia, las empresas se enfrentarán a costes crecientes.

La relación laboral es una relación de duración continuada, que nace para durar en el tiempo. El trabajador asume por el contrato la obligación de prestar un servicio durante un tiempo determinado o indefinido, que puede prolongarse durante días, meses o años, pero que no puede desarrollarse de forma ininterrumpida por lo que se establecen unos límites a esa

dedicación del hombre al trabajo. El Derecho del trabajo regula la jornada laboral.

La jornada de trabajo es el tiempo que cada día, cada semana o cada año ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo diario, semanal o anual.

La principal obligación del trabajador es el cumplimiento de su jornada laboral.

La jornada laboral está limitada. El art. 40.2 de la Constitución española determina que los Poderes Públicos garantizarán el descanso diario, mediante la limitación de la jornada.

Las limitaciones a la jornada laboral:

- Han de mediar al menos 12 horas desde que el trabajador finaliza una jornada laboral y comienza la siguiente.
- Todo trabajador tiene derecho a un descanso de 1,5 días de descanso ininterrumpido a la semana. En el caso de los menores de 18 años el descanso semanal no será de 1,5 días de descanso ininterrumpido a la semana, sino que éste será de dos días ininterrumpidos.
- La jornada máxima legal será de 40 horas semanales en cómputo anual.

- La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas al día, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre trabajador y empresario se establezca una distribución de la jornada diaria diferente, siempre respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.
- La jornada máxima diaria para los menores de 18 años será de ocho horas.
- Los menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos.
- Por cada seis horas de trabajo continuado, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de 15 minutos.
- Los menores de 18 años que trabajen continuamente mas de 4 horas y media tendrán derecho a un descanso de 30 minutos.

Las horas extraordinarias

Son aquellas horas de trabajo que se realizan por encima de la jornada máxima ordinaria legal o pactada.

Existen varios tipos de horas extraordinarias:

- horas extraordinarias por fuerza mayor: son horas necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la empresa. Estas horas son obligatorias para el trabajador, pueden pagarse en dinero o compensarse con tiempo de descanso. No computan a efectos de las 80 horas extraordinarias máximas legales o permitidas al año.

- horas extraordinarias estructurales: son horas de carácter voluntario para el trabajador, salvo que éstas se hayan pactado en convenio colectivo o contrato individual. Son horas que con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de la actividad.
- el resto de horas extraordinarias: no responden a necesidades excepcionales de la empresa sino que sirven para evitar contratar a más trabajadores. Son voluntarias para el trabajador.

Las horas extraordinarias hechas en exceso de las permitidas deben ser pagadas como tales, sin perjuicio de que se sancione al empresario.

Las horas extraordinarias pueden pagarse en dinero o compensarse en tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo son 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 9 horas de trabajo efectivo, sin embargo, se podrá fijar en convenio colectivo una jornada diaria mayor, con el límite de 12 horas diarias, tiempo mínimo de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. El total anual ordinario de horas o puede superar el resultado de multiplicar 40 por el número de semanas hábiles al año, en lo que exceda las horas serán extraordinarias y sujetas a sus condiciones y límites.

- Jornada continuada y jornada partida.

La jornada es continuada cuando se trabajan 6 horas seguidas con un descanso mínimo de 15 minutos.

La jornada partida es aquella en la que se trabaja menos de 6 horas de forma continuada, normalmente se divide en 2 partes separadas por el tiempo dedicado a la comida del mediodía.

- Los menores de 18 años con respecto a la jornada.

Los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas de trabajo al día y el descanso mínimo por cada 4 horas y media de trabajo será de 30 minutos. Se les prohíbe realizar horas extraordinarias y trabajos nocturnos. Su descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos.

- Jornadas especiales:

Se trata de jornadas especiales porque afectan a determinados sectores productivos y a algunos tipos de trabajo que, en caso de prolongar la jornada laboral por encima de ciertos límites pudiera verse afectada la seguridad y la salud de los trabajadores.

La excepcionalidad de este tipo de jornadas está en que pueden producirse ampliaciones o limitaciones de la jornada máxima legal.

Por ejemplo podrá ampliarse la jornada de los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios.

Podrá reducirse el tiempo de trabajo efectivo en trabajos expuestos a riesgos ambientales (trabajo en el campo, en el interior de minas, en la construcción y obras, en cámaras frigoríficas o de congelación).

Las vacaciones se definen como la interrupción periódica de carácter anual, dado que el trabajador por cada año de prestación de servicios tiene derecho a un periodo de descanso retribuido.

El tiempo de vacaciones será el pactado en convenio colectivo o contrato, sin que éste pueda ser inferior a 30 días naturales al año. Su compensación económica está prohibida.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos iguales de 15 días.

La fecha para disfrutar las vacaciones se pactará entre el empresario y el trabajador.

Si después de conocer la fecha de vacaciones, el trabajador no estuviese de acuerdo, tendrá 20 días para presentar su demanda en el Juzgado de lo Social.

Si no se hubiere señalado fecha para el disfrute de las vacaciones, el trabajador podrá presentar demanda con 2 meses de antelación a la fecha en la que pretenda disfrutar de sus vacaciones.

Este procedimiento será preferente y sumario y la sentencia será irrecurrible.

El tiempo de maternidad, enfermedad, accidente y el de ausencia del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador ha de ser computado como servicio para acumular derecho a las vacaciones.

Las vacaciones son obligatorias, de ellas no se descuentan los días de permiso que se hayan disfrutado, las sanciones no pueden reducirlas, no son sustituibles por compensación económica y tampoco cabe la acumulación de las vacaciones correspondientes a varios años. Se retribuyen al empezar su disfrute. La remuneración de las vacaciones ha de ser la normal o media del trabajador en época de actividad. Solo en caso de contrato extinguido sin disfrute de vacaciones cabe la compensación económica.

En cada empresa debe fijarse en un lugar visible y accesible para los trabajadores, el calendario laboral.

El trabajador tiene derecho a conocer la fecha de sus vacaciones con 2 meses de antelación.

Los horarios de trabajo pueden determinar que un trabajador tenga que realizar su trabajo durante la noche.

La jornada de un trabajador nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días.

Los trabajadores nocturnos no podrán hacer horas extraordinarias.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, pactada en Convenio Colectivo o en contrato de trabajo.

Existen empresas cuyo proceso productivo dura 24 horas al día, puesto que ningún trabajador puede realizar su trabajo 24 horas seguidas, aparece la figura del trabajo a turnos.

El trabajo a turnos implica una organización de las tareas de la empresa a través de la rotación de distintos turnos de trabajadores.

Ningún trabajador podrá permanecer mas de 2 semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que voluntariamente él lo quiera.

Si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional tiene preferencia para la elección de turno.

Es la determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo, según la jornada, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario. La fijación del horario compete al empresario, los horarios laborales son jurídicamente independientes de los del servicio público.

Todo trabajador ha de cumplir con su horario.

El descanso podrá ser:

- diario, de manera que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deben mediar 12 horas ininterrumpidas.
- semanal, de manera que los trabajadores mayores de 18 tendrán derecho a un descanso mínimo de 36 horas ininterrumpidas, siendo este descanso acumulable por periodos de hasta 14 días. Los trabajadores menores de 18 años tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas.
- anual: el descanso anual al que tiene derecho todo trabajador son las vacaciones (30 días naturales por cada año de servicio)

Todos estos descansos serán retribuidos ya que los salarios mensuales comprenden los de los días de descanso del mes respectivo. La ausencia no justificada en horas de trabajo implica la perdida proporcional de la retribución correspondiente al descanso semanal, no se priva del derecho al descanso pero si de la retribución a él correspondiente.

Son fiestas que anualmente se reconocen a los trabajadores en un número máximo de 14 y que tienen carácter retribuido no siendo recuperables. Es estas 14 fiestas anuales 2 serán fiestas locales.

Las fiestas de carácter local (máximo 2 al año) deben de fijarlas los respectivos municipios y hacerlas públicas en los medios de comunicación para el general conocimiento.

1.2. Definición

La jornada de trabajo según Franco López es: "es el tiempo efectivo durante el cual un trabajador presta sus servicios a una patrono"⁷.

Rolando Echeverría establece que es: "El tiempo durante el cual tiene lugar el cumplimiento del servicio".⁸

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

⁷ Franco López, César Landelino. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 29.

⁸ Echeverría, Rolando. **Derecho laboral**, Pág. 13.

Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

1.3. Distintas jornadas de trabajo

Se puede hablar de tres clases de jornada de trabajo:

- Jornada diurna
- Jornada nocturno
- Jornada mixta

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

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

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

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

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

1.4. Horas extraordinarias

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de Trabajo (Art. 121 del Código de Trabajo). Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

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

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley.

La ley establece excepciones a los límites de las jornadas de trabajo que ya hemos señalado, y esas excepciones son las

siguientes:

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

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del Derecho de Trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo.

Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como "séptimo día" y en la actualidad la doctrina moderna le denomina "prima dominical". Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que

se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el "sistema inglés".

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

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descansa de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del

Código de Trabajo, por el Art. 8 del Dto. 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2).

También este último decreto superó el computo de vacaciones que contemplaba el Art. 130 del Código de Trabajo, pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Art. 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días. En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

1.5. Regulación legal

Son importantes de citar textualmente los siguientes Artículos del Código de trabajo:

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 aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

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

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.

ARTÍCULO 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

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

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

ARTÍCULO 118. La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores,

hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos Artículos anteriores.

ARTÍCULO 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 120. 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.

ARTÍCULO 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada de trabajo ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

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

ARTÍCULO 122. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos 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.

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

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

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

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

ARTÍCULO 125. Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos

emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

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

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

ARTÍCULO 126. * Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

ARTÍCULO 127. * Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1o. de enero; el Jueves,

Viernes y Sábado Santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

“El patrono esta obligado a pagar el día de descanso semanal, aún cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”.

ARTÍCULOS 128. En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

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

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante, la última quincena o mes, según corresponda.

ARTÍCULO 130. * 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. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.

ARTÍCULO 131. *Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

ARTÍCULO 132. El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

ARTÍCULO 133. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

ARTÍCULO 134. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

ARTÍCULO 135. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un numero de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

ARTÍCULO 136. * Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años".

ARTÍCULO 137. De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

ARTÍCULO 137 BIS. * Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica,

por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las, o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

CAPÍTULO II

2. Derechos mínimos irrenunciables en el derecho del trabajo guatemalteco

2.1. Derechos mínimos

"El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." Artículo 102 de la Constitución Política. De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no solo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".⁹

Lo dinámico del Derecho de Trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de

⁹ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, Pág. 8.

producción y estas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el Derecho del Trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de trabajo, Comités Ad - hoc, etc.

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

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

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica,

sino que favorece los intereses justos de los patronos..." (Literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo).

El Derecho Laboral es un Derecho de la clase trabajadora.

El ya mencionado licenciado Fernández Molina, nos dice que: "La afirmación del Derecho de Clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".¹⁰

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

Se dice que el derecho del trabajo es un derecho mixto consuetudinario porque delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término

¹⁰ **Ibid.** Pág. 8.

de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común". (Artículo 15 del Código de Trabajo).

2.2. Principios del derecho del trabajo

La idea del trabajo como un derecho y un deber social, recogida por la Constitución Política de la República de Guatemala, equivale a la falta de individualismo, para lo cual, el hombre no tiene derechos para la sociedad, ni esta contra aquella, pues dado su enunciado, la formula conduce al derecho de los hombres, y que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma laboral posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos

de los trabajadores hacia una existencia decorosa es la idea-fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Por lo tanto, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

De lo anterior se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación de la jornada abaten su existencia decorosa.

La prohibición de hacer distinciones del derecho del trabajo, consiste en el principio de la igualdad de tratamiento para los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

La libre elección del trabajo consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

2.2.1. Importancia

Los principios son: "los valores y postulados esenciales que guían al Derecho del Trabajo y determinan su manera de ser como instrumento para realizar la justicia laboral".¹¹

Son también criterios orientadores de los sujetos y constituyen elementos valiosos de interpretación, facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de la jurisdicción penal.

Son criterios orientadores de los sujetos procesales y constituyen elementos valiosos de interpretación, facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de la jurisdicción penal.

Por sus características estos principios pueden dividirse en principios generales y principios especiales.

¹¹ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 135.

2.2.2. Clases

Se puede clasificar en principios ideológicos y principios comunes. Siendo los primeros los que encuentran regulados en el Código de Trabajo, mientras que los segundos, los regulados en el resto del marco de la legislación.

La clasificación que se empleará en la presente investigación es la siguiente: Para el caso de los principios ideológicos, habrá de sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo; en cuanto los principios sustantivos, lo expuesto por los autores Luis Fernández Molina y Rolando Echeverría. Finalmente para el caso de los principios procesales, es procedente lo establecido por el autor también guatemalteco, licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández.

2.2.3. Ideológicos

El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Por lo tanto, el Derecho del Trabajo está constituido con el interés de proteger a los trabajadores, la estructura legal del Código de Trabajo debe tender a brindar más que una protección una tutela por la vigencia de los derechos de cada trabajador considerado individualmente y asociativa o colectivamente.

El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma

dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas. Considerándose que el derecho del trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador, este debe velar por que los sujetos en mención tengan debidamente garantizado que se retribuirá proporcional y justamente su trabajo, así como que contará con todas las medidas adecuadas para que los servicios sean prestados en forma digna.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Como el mismo texto explica, el Derecho del Trabajo considera al trabajador desde el punto de vista de su realidad y desde el punto de vista de su objetividad. Es un ente que pertenece a una clase social y a un sector de la población, por lo que cualquier ley del trabajo debe considerar tal condición, lo cual significa considerar su realidad. Además de que debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobre dimensionarse.

El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. En la división del Derecho en general, el Derecho del Trabajo se clasifica en la rama del derecho público, esto en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos de tal materia, es decir, que guarda un posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación. Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono, en materia económica, el Derecho del Trabajo debe compensar tal situación brindando un protección preferente al trabajador.

2.2.4. Sustantivos

En cuanto a los principios sustantivos, tal como se mencionara, se hará referencia a lo señalado por el autor Luis Fernández Molina:

Principio de tutelaridad

Constituye como señala el autor en mención: "la razón de ser el derecho laboral"¹²

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: "El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador".¹³

"En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc).

¹² Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 18.

¹³ **Ibid.** Pág. 18.

En todas y cada una de estas instituciones esta implícita la tutelaridad".¹⁴

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del Derecho laboral.

- Principio evolutivo

"Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano."¹⁵

- Principio de obligatoriedad

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

¹⁴ **Ibid.** Pág. 19.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 19.

Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras 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.

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador”.¹⁶

- Principio de realismo

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el Derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente se inferior.

¹⁶ **Ibid.**

- Principio de sencillez

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

- Principio conciliatorio

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

2.2.5. Procesales

El licenciado Chicas Hernández señala que los principios procesales son los siguientes:

“Principio de economía procesal
Principio de concentración
Principio de publicidad
Principio de oralidad
Principio de sencillez
Principio de investigación o averiguación de la verdad
Principio de flexibilidad
Principio de probidad”.¹⁷

- Principio de economía procesal

Por este principio, el derecho del trabajo no debe significar una carga económica para los sujetos, y antes bien, debe procurar el ahorro de gastos innecesarios y cualquier suntuosidad que recargue los bolsillos de las partes.

- Principio de concentración

Por el principio de concentración, derivado de lo que significa el principio de economía procesal, anteriormente explicado, deben considerarse la mayor cantidad de diligencias en un solo acto con el interés de contribuir el desarrollo de todas las actuaciones que constituyen un proceso.

¹⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 4.

- Principio de publicidad

Los procesos laborales no pueden ser privados.

Por lo tanto el principio de que los mismos sean públicos constituye a la vez que un principio una característica sine quanon de tal materia.

- Principio de oralidad

Por este principio, en el procedimiento judicial laboral, la audiencia debe verificarse en forma oral y no por escrito.

- Principio de sencillez

Constituye parte de la tutelaridad del trabajador, el hecho de que la justicia en materia laboral deba ser en estricto apego a la sencillez y antiformalista.

- Principio de investigación o averiguación de la verdad

Por el principio de investigación y averiguación de la verdad, el juzgador en esta materia, y con base en la tutelaridad que también debe al trabajador debe esclarecer todos los hechos controvertidos en un proceso, de forma que no se mienta ni se cambie ningún extremo.

- Principio de flexibilidad

A favor de los trabajadores, la aplicación de la ley laboral debe ser flexible, la punto de que el juez en el momento de encontrarse alguna forma de avenimiento entre las partes,

subsecuentemente a conciliar, debe aprobar inmediatamente cualquier arreglo, sin que esto signifique contradecir las normas constitucionales de protección al trabajador.

- Principio de probidad

Debe privar la buena fe en los procedimientos de derecho laboral. Por este principio, los fallos en materia judicial deben ser apegados en estricto respeto a los principios de alta moral.

- Principio de la libre asociación

Consiste en el derecho a la libre asociación de los trabajadores en defensa de su intereses y facultades, según las normas legales. Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

El Artículo 326 Código de Trabajo establece: "En cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial (según los nombres que actualmente tienen ambas leyes). Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este

título se aplicarán a su vez, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código".

El Código de Trabajo guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. A continuación se tratarán los siguientes principios:

- Principio de congruencia

El juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo.

- Principio de inmediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

- Principio de oralidad

La iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículos 321, 322, 333 del Código de Trabajo.

- Principio de concentracion procesal

Deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos. 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353 etc. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvención, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

- Principio de publicidad

El derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva. Como quedó establecido anteriormente, el proceso y expedientes en materia de trabajo deben ser públicos y no privados.

- Principio de economía procesal

Es entendida en todas sus manifestaciones , o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en

la substanciación. También explicado anteriormente, significa que cualquier proceso en materia laboral no puede implicar gastos para los trabajadores.

- Principio de preclusión

Está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades cesan o prescriben al no realizarse en el momento o etapa señalados.

- Principio de igualdad

Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso.

El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- Principio tutelar

Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del Obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: ya que una vez equiparadas las partes con una tutela

brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos , oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Considerando Número 4 inciso a) del Código de Trabajo.

- Principio de sencillez

Como ya se mencionó, el derecho laboral debe ser antiformalista para que no signifique gastos para el trabajador, y su acceso esté disponible para cualquier ciudadano de la República cualquiera sea su origen y condición así como su preparación académica. Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero se puede considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas

- Principio de probidad o de lealtad

La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia.

Se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, Artículo 361 del Código

de Trabajo salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia.

- Principio de adquisición

Las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. En nuestro ordenamiento es aceptado tácitamente.

CAPÍTULO III

3. Los trabajadores de Juzgado de Primera Instancia del Organismo Judicial

3.1. Generalidades

Para acceder a la judicatura es preciso que el candidato reúna una serie de condiciones. "Los jueces son funcionarios públicos (aunque existen excepciones) que en su mayor parte pertenecen a la carrera judicial."¹⁸ Son los denominados jueces de carrera. Para ingresar en la carrera judicial es preciso ser licenciado en Derecho y superar una oposición libre y unas pruebas que realiza un centro de estudios judiciales. Es necesario cumplir además otros requisitos para su apreciación que varían en las diversas legislaciones, como no estar impedido física ni tampoco psíquicamente para ejercitar la función judicial, no haber sido condenado por un delito doloso o encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Al lado de los jueces de carrera que acceden a la judicatura por oposición libre, en algunos países existen jueces no pertenecientes a la carrera judicial y que ingresan en la judicatura por el que se denomina sistema de concurso, por el cual acceden los juristas de reconocida competencia que lleven un mínimo de años de ejercicio profesional y que varía según los países.

También existe un cuerpo de jueces que no pertenecen a la carrera judicial y que ni siquiera es necesario que sean

¹⁸ Reynoso, Eleuterio. **Judicatura y paz**, pág. 131.

licenciados en derecho: son los denominados jueces de paz. Su nombramiento dura un periodo de tiempo, transcurrido el cual cesan en su cargo. Los jueces de paz tienen asignadas por la ley determinadas funciones como son, por ejemplo, la de conocer acerca de ciertos asuntos civiles, funciones de Registro Civil o, en el orden penal, entender sobre determinados procesos de faltas.

El Organismo Judicial, según la Constitución Política de la República de Guatemala, es el único poder del Estado con las facultades para administrar justicia. Para cumplir con tal función dicho organismo obedece una nueva organización en materia penal desde la puesta en vigencia del Decreto 51-92, Código Procesal Penal. Dicha organización y jerarquía en materia penal como se indico, es la siguiente: (a) Jueces de Paz; (b) Jueces de Primera Instancia Penal de Narcoactividad y Delitos contra el ambiente; (c) Tribunales de Sentencia; (d) Juzgados de Ejecución; (e) Sala de la Corte de Apelaciones; (f) Corte Suprema de Justicia.

Por lo tanto conviene citar textualmente los Artículos conducentes del Código Procesal Penal:

Los jueces de paz tendrán las siguientes atribuciones:

- Juzgarán las faltas, los delitos contra la seguridad del tránsito y aquellos cuya pena principal sea de multa conforme el procedimiento específico del juicio por faltas que establece esta ley.
- 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.

- Practicarán las diligencias urgentes y oirán a los detenidos dentro del plazo que manda la Constitución Política de la República.
- También podrán juzgar, en los términos que lo define el Artículo 308 de este Código, la investigación del Ministerio Público.
- Autorizarán la aplicación del criterio de oportunidad en los casos que establezca la ley;
- 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.

En ningún caso podrán resolver nada sobre la prisión preventiva y libertad de los procesados ni podrán aplicar medidas sustitutivas, excepto cuando los delitos no tengan prevista pena privativa de libertad, según lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 261 del cuerpo de leyes mencionado.

Los jueces de narcoactividad conocerán específicamente de los delitos relacionados con el tráfico, tenencia, producción y procesamiento de drogas, fármacos o estupefacientes y delitos

conexos. Los jueces de los delitos contra el ambiente conocerán de los delitos contra el ambiente. Ambos se dividen en:

Jueces de primera instancia de narcoactividad y jueces de delitos contra el ambiente, quienes tendrán a su cargo el control jurisdiccional de los actos de investigación relacionados con los delitos de su competencia, instruirán personalmente las diligencias que les estén señaladas.

Tribunales de sentencia de narcoactividad y tribunales de delitos contra el ambiente, quienes conocerán del juicio oral y pronunciarán el fallo correspondiente. Estos tribunales estarán conformados por tres jueces designados mediante sorteo realizado por la Corte Suprema de Justicia entre los jueces de tribunales de sentencia, tres días después de que le sea notificado el auto de apertura de juicio oral, dictado por el juez de primera instancia respectivo.

El Ministerio Público, por medio de los agentes que designe, tendrá la facultad de practicar la averiguación por los delitos que este Código le asigna, con intervención de los jueces de primera instancia como contralores jurisdiccionales. Asimismo, ejercerá la acción penal conforme los términos de éste código.

"En un sentido amplio, juez es todo funcionario que imparte justicia o aquel encargado de resolver si lo que los sujetos reclaman se ajusta o no a Derecho. Sin embargo, en sentido técnico sólo es juez quien actúa de este modo en un juzgado: se pronuncia desde su soberanía unipersonal."¹⁹ En cambio, cuando hablamos de magistrados, el órgano de decisión está compuesto por

¹⁹ **Ibid.** Pág. 131.

varias personas, de modo que la resolución pertinente ha de adoptarse por mayoría de los miembros del tribunal.

Existen ordenamientos en los cuales este matiz no siempre se observa ni respeta. Así, en materia laboral es habitual la denominación magistrado de trabajo, y sin embargo se trata en realidad de órganos judiciales unipersonales.

Los jueces de primera instancia tendrán a su cargo el control jurisdiccional de la investigación efectuada por el Ministerio Público en la forma que este Código establece.

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.

Tribunales de Sentencia. Los tribunales de sentencia conocerán del juicio oral y pronunciarán la sentencia respectiva en los procesos por los delitos que la ley determina.

Salas de la Corte de Apelaciones. Las salas de la corte de apelaciones conocerán de los recursos de apelación de los autos definitivos y de las sentencias del procedimiento abreviado que este Código señala.

Asimismo, conocerán de los recursos de apelación especial contra los fallos definitivos emitidos por los tribunales de sentencia.

La Corte Suprema de Justicia conocerá del recurso de casación que proceda contra las sentencias emitidas por las salas de la Corte de Apelaciones y de los procesos de revisión. También conocerá en los demás casos señalados en el Código Procesal Penal.

La Corte Suprema de Justicia distribuirá la competencia territorial y reglamentará el funcionamiento, organización, administración y distribución de los Jueces de Paz, de Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, de Primera Instancia, Tribunales de Sentencia, Salas de la Corte de Apelaciones y Jueces de Ejecución en forma conveniente.

3.2. Antecedentes de los juzgados de primera instancia

Los antecedentes de los juzgados de paz los encontramos en las alcaldías municipales. Es decir que la forma en que se resolvían los conflictos en cada municipio, anteriormente era ante el Alcalde municipal, y en aquellas poblaciones en que el número de habitantes era mucho que sobre pasaba las labores del Alcalde, este se servía de sus síndicos para la resolución de conflictos a particulares.

Cuando se trata de la solución a situaciones penales, era necesario consignar al o los sujetos a las cabeceras departamentales, lo que traían problemas como por ejemplo, el traslado y los inconvenientes de la inseguridad para el custodio, por el riesgo que constituía conducir consignados desde municipios alejados de la cabecera, como es común en

departamentos de extensión significativa, tal el caso de Alta Verapaz, y El Petén.

Durante la década de los ochenta, en el primer Gobierno civil que en muchos años no se presentaba en Guatemala, surgen los Juzgados comarcales, que son el antecedente más cercano o previo a los Jueces de paz. Los Juzgados a partir de dicho momento se establecieron en cada municipio.

3.3. Judicatura en el derecho procesal penal

El Derecho Procesal Penal es "el conjunto de normas y doctrinas que regulan el proceso penal en toda su sustanciación".²⁰ Desde luego el proceso penal es un instrumento del Sistema Penal, ideado para resolver un conflicto de intereses, que surge no entre partes, sino entre la misma colectividad, dado que ésta tiene interés en que se castigue a los culpables e interés en evitar la condena de los inocentes.

En el caso del proceso penal nos referimos a la consecución de procedimientos legales que llevan a la resolución, en sentencia, de la culpabilidad de un acusado. Sin perjuicio de que, desde luego, en el caso de tratar de establecer previamente si existe o no un delito o el indicio de que un sujeto es responsable de haberlo cometido, (como lo son las averiguaciones o investigaciones previas), también son actos que debiesen conducir a una resolución.

Eugenio Florián expresa que "La función penal se desenvuelve en el sentido de determinar la existencia de un delito, formulando

²⁰ De Mata Vela, José Francisco y Héctor Aníbal De León Velasco. **Curso de derecho penal guatemalteco**, pág. 10.

la inculpación frente a un sujeto y declarar más tarde la aplicación de la ley penal en el caso concreto".²¹

La política criminal existe, auxiliándose para el cumplimiento de sus fines y objetivos, del proceso penal, pero de conformidad con el Estado imperante, la época y eventos que condicionan a la misma, así también será el sistema o régimen procesal subsistente. Sin embargo, y en abono de nuestro sistema actual, se puede decir que si es un progreso sustantivo el que se alcanza al dejar atrás el vetusto sistema inquisitivo. Y he allí el primero de los sistemas que estudiamos.

Los asuntos sometidos a conocimiento de un Juez de Paz, debieran ser diligenciados con base en el proceso ordinario penal. Sin embargo en cuanto a la prueba (entendida ésta en cualquiera de sus concepciones o acepciones), no ocurre estrictamente así, como consecuencia de una regulación poco adecuada del tema. En otras palabras, no están siendo respetados los límites constitucionales y procedimentales establecidos en torno a la prueba en asuntos en los que se restringen los derechos de una persona o se es muy benévolo y que son sometidos a conocimiento de los jueces de paz (en particular el procedimiento por faltas), por la razón que no se observa o aplica la regulación procesal penal que norma la prueba. Pues se aplica a criterio del Juez.

3.4. Asuntos sometidos a su jurisdicción

Los jueces de paz tendrán las siguientes atribuciones:

²¹ Florián, Eugenio. **Elementos del derecho procesal penal**, pág. 13.

- Juzgarán las faltas, los delitos contra la seguridad del tránsito y aquellos cuya pena principal sea de multa conforme el procedimiento específico del juicio por faltas que establece esta ley.
- 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.
- Practicarán las diligencias urgentes y oirán a los detenidos dentro del plazo que manda la Constitución Política de la República.
- También podrán judicar, en los términos que lo define el Artículo 308 de este Código, la investigación del Ministerio Público.
- Autorizarán la aplicación del criterio de oportunidad en los casos que establezca la ley;
- Practicarán las diligencias para las cuales fueren comisionados por los jueces de primera instancia, siempre que éstos no tuvieran su sede en la misma circunscripción municipal.
- Realizar la conciliación en los casos previstos en este Código y resolver sobre las solicitudes de aprobación de los acuerdos alcanzados a través de la mediación.

En ningún caso podrán resolver nada sobre la prisión preventiva y libertad de los procesados ni podrán aplicar medidas sustitutivas, excepto cuando los delitos no tengan prevista pena

privativa de libertad, según lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 261 del Código Procesal Penal.

El proceso penal, es un instrumento jurídico adjetivo indispensable, que conjuntamente con el derecho penal, son corresponsables de la política criminal en general, y de lo que ha dado en llamarse el sistema penal o sistema de justicia penal. Son de éste último, ejes estructuradores como lo señala el licenciado Alberto Binder²².

Tanto en la doctrina como en la legislación moderna, proceso no es lo mismo que procedimiento. Aunque ambos son objeto de regulación del Derecho Procesal Penal, se entiende por procedimiento: el orden que se debe observar en la tramitación total o parcial, o sea, el camino que se debe seguir por imperio de la ley aunque también se considera como tal, "el método que observa la autoridad policial en la investigación preliminar o el Ministerio Público en la directa."²³

En el presente capítulo, abordamos las ideas más generales de procesal penal.

Es importante, tomar como base, para el presente análisis, y para toda la investigación de la presente tesis, el método de análisis que del proceso Penal, se realiza en los cursos universitarios de Derecho Procesal Penal.

Se encuentra regulado en los Artículos 488 al 491 del Código Procesal Penal, el cual se consigna a continuación

²² Binder, Alberto. **El derecho procesal penal**, pág. 37.

²³ **Ibid.** Pág. 37.

Para juzgar las faltas, los delitos contra la seguridad del tránsito y todos aquellos cuya sanción sea de multa, el juez de paz oirá al ofendido o a la autoridad que hace la denuncia e inmediatamente al imputado. Si éste se reconoce culpable y no se estiman necesarias diligencias ulteriores, el juez en el mismo acto pronunciará la sentencia correspondiente aplicando la pena, si es el caso, y ordenará el comiso o la restitución de la cosa secuestrada, si fuere procedente.

Cuando el imputado no reconozca su culpabilidad o sean necesarias otras diligencias, el juez convocará inmediatamente a juicio oral y público al imputado, al ofendido, a la autoridad denunciante y recibirá las pruebas pertinentes. En la audiencia oirá brevemente a los comparecientes y dictará de inmediato la resolución respectiva dentro del acta, absolviendo o condenando.

El juez podrá prorrogar la audiencia por un término no mayor de tres días, de oficio o a petición de parte, para preparar la prueba, disponiendo la libertad simple o caucionada del imputado.

Contra las sentencias dictadas en esta clase de juicios procederá el recurso de apelación, del que conocerá el juzgado de primera instancia competente que resolverá dentro del plazo de tres días y con certificación de lo resuelto devolverá las actuaciones inmediatamente.

La apelación se interpondrá verbalmente o por escrito con expresión de agravios dentro del término de dos días de notificada la sentencia

La justicia se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República y demás leyes que integran el ordenamiento jurídico del país.

La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales les corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La justicia es gratuita e igual para todos.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir ni interferir en la administración de justicia.

Los Organismos del Estado, sus dependencias y entidades autónomas y descentralizadas deberán prestar a los Tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Igual obligación tienen los particulares.

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

- a) Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
- b) Corte de apelaciones
- c) Magistratura coordinadora de la jurisdicción de menores y de los tribunales de menores.
- d) Tribunal de lo contencioso - administrativo.
- e) Tribunal de segunda instancia de cuentas.

- f) " se suprime.
- g) Juzgados de primera instancia.
- h) Juzgados de menores.
- i) Juzgados de paz, o menores.
- j) Los demás que establezca la ley.

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

En ningún proceso habrá más de dos instancias.

Los jueces y magistrados que se consideren inquietados o perturbados en su independencia lo pondrán en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, dando cuenta de los hechos al tribunal competente para seguir el procedimiento, adecuado, sin perjuicio de practicar por sí mismos las diligencias estrictamente indispensables para asegurar la acción de la justicia y restaurar el orden jurídico.

No interferencia. Ningún tribunal puede avocarse el conocimiento de causas o negocios pendientes ante otro tribunal a menos que la ley confiera expresamente esta facultad.

Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio.

Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal por razones de moral o de seguridad pública, deben mantenerse en forma reservada. La calificación será hecho por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad. En todo caso los sujetos procesales y sus abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido"

En todas las vistas de los tribunales, las partes y sus abogados podrán alegar de palabra. Además podrán presentar alegatos escritos".

Se prohíbe al los funcionarios y empleados del Organismo Judicial recibir emolumento, propina o dádiva alguna, directa o indirectamente de los interesados o de cualquier otra persona

Los Jueces tienen facultad:

a) De compeler y apremiar por los medios legales a cualquier persona para que esté a derecho.

b) Para devolver sin, providencia alguna y con sólo la razón circunstanciada del secretario, los escritos contrarios a la decencia, a la respetabilidad de las leyes y de las autoridades o que contengan palabras o frases injuriosas, aunque aparezcan tachadas, sin perjuicio de las responsabilidades en que incurre, tanto el litigante como el abogado que auxilia.

También serán devueltos en la misma forma los escritos en los que figuren mandatarios o abogados cuya intervención sea motivo de que juez o la mayoría de magistrados que integran un tribunal colegiado, tengan que excusarse o puedan ser recusados, salvo que el juez o magistrado entre a conocer del negocio cuando ya estuviere actuando en él, el abogado o mandatario, caso en que la excusa o recusación serán tramitados como corresponde. Contra esa devolución el interesado podrá acudir en queja al tribunal inmediato superior dentro del tercer día, acompañado el escrito de mérito.

c) Para rechazar de plano, bajo su estricta responsabilidad, los incidentes notoriamente frívolos o improcedente, los recursos extemporáneos y las excepciones previas extemporáneas, sin necesidad de formar artículo o hacerlo saber a la otra parte. La resolución deberá ser razonada, será apelable y si el tribunal superior confirma lo resuelto, impondrá al abogado auxiliante una multa entre quinientos a mil quetzales. En estos casos la apelación no tendrá efectos suspensivos y el asunto continuará su trámite hasta que se encuentre en estado de resolver en definitiva, momento en el que se esperará, la resolución de la apelación.

El tribunal que conozca en grado lo hará con base en copia de las actuaciones certificadas por la Secretaría respectiva.

En los procesos de ejecución, tendrán facultad para tramitar y aprobar nuevas liquidaciones por capital, intereses, gastos y costas si han transcurrido seis meses o más desde que se presentó la anterior liquidación y esta no ha quedado firme por incidentes, nulidades o recursos presentados por los demandados que han impedido o demorado la aprobación de la liquidación anterior, con el propósito de que las nuevas liquidaciones abarquen los intereses, gastos y costas ocasionados por las demoras.

d) Para mantener el orden y la disciplina de sus subalternos, distribuyendo dentro de ellos el trabajo en la forma más eficiente; así como para imponerles las sanciones que establezca la ley.

3.5. Evaluación del cumplimiento del trabajo en una judicatura

La Ley de la Carrera Judicial entró vigencia en el año de 1999, por lo que antes de esta ley, el Artículo 209 de la Constitución no tenía ley específica, y únicamente para los nombramientos de Jueces, Secretarios y otros operadores de justicia el fundamento era dicha norma constitucional.

Dicha ley regula en su Artículo 32 que el rendimiento de los jueces y magistrados en el desempeño de sus cargos será evaluado

por el Consejo de la Carrera Judicial anualmente, o cuando lo considere conveniente.

Para ello, el Consejo tomará en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- El número de autos y sentencias dictadas mensualmente y su calidad;
- El número de autos y sentencias confirmadas, revocadas o casadas, con distinción de las definitivas;
- El número de audiencias o días de despacho en el tribunal en cada mes del año;
- El número de casos resueltos mediante aplicación de procedimientos y medidas de desjudicialización;
- La observancia de los plazos o términos judiciales a que esté sujeto, conforme a ley;
- Las sanciones a las que haya sido sometido;
- El informe de rendimiento académico que elabore la Unidad de Capacitación Institucional.

La escala de rendimiento satisfactorio de los jueces y magistrados la fijará el Consejo de la Carrera Judicial, será pública y la renovación de los nombramientos y los ascensos se efectuará con estricta sujeción a ella.

Dicha normativa no obstante, no considera el criterio de permanencia y se pronuncia más bien por el hecho de verificar el trabajo desde un punto de vista cuantitativo y no cualitativo. A diferencia del Manual de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz para su Ingreso a la Carrera Judicial, que clasifica la evaluación del desempeño en la siguiente forma:

- Factor de evaluación superior
- Factor de Evaluación disciplinaria
- Factor de Evaluación directa
- Factor de evaluación por Preparación académica y méritos extracurriculares
- Factor de Evaluación externa e interna.

Esto, estando regulado en la Ley de evaluación del desempeño especial dentro de la carrera judicial, podría contribuir en una mejor forma.

De conformidad con los principios y objetivos de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la Republica, es responsabilidad del Estado afirmar y proteger la dignificación de los trabajadores al servicio de la Administración Publica remunerando el correcto desempeño de los cargos públicos en forma justa y decorosa, mediante la adopción de un sistema que garantice el principio constitucional contenido en el ARTÍCULO 102 inciso c) de la Constitución Política de la Republica de Guatemala el cual establece en su parte conducente lo siguiente: De igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Por lo que de conformidad con el ARTÍCULO 71 del Decreto 1748 del Congreso de la Republica

Ley de Servicio Civil, el Organismo Ejecutivo ha formulado una Escala de Salarios para todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición determinando las remuneraciones mínimas y máximas y las intermedias correspondientes; en virtud de lo anterior para el establecimiento de la escala de salarios, esta debe ser revisada anualmente por la Oficina Nacional de Servicio Civil Y Ministerio de Finanzas Publicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto, la cual se someterá a consideración al Presidente de la Republica, para que en consejos de Ministros promulgue el respectivo Acuerdo Gubernativo para el Ejercicio Fiscal que corresponda.

En Guatemala la necesidad de medir los resultados del trabajo de manera sistemática y rigurosa es latente, para justificar la existencia y la razón de ser de nuestras Instituciones y/o organizaciones.

Como consecuencia de lo anterior no es hasta el 23 de mayo de 1,968 a través del Decreto 1748 del Congreso de la Republica; Ley de Servicio Civil, en donde se hace referencia que la Oficina Nacional de Servicio Civil, conocida por sus siglas ONSEC, seria el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de la Ley de Servicio Civil. siendo sus objetivos los siguientes;

- El garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos.
- Afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado.

- Remunerar el correcto desempeño de los distintos puestos de la Administración Pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos despidos.
- Propiciar que la Administración Pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país.
- En especial reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y derechos especiales.

En ese orden de ideas el Artículo 73 del Decreto 17-68 (Ley de Servicio Civil) en su parte conducente establece lo siguiente: Evaluación. La autoridad nominadora, bajo su estricta responsabilidad, de acuerdo con el reglamento respectivo, y por medio de cada uno de los jefes de dependencias, debe evaluar por lo menos una vez al año a todos los servidores públicos bajo su supervisión.

"Esta evaluación debe servir de base para recomendar ascensos, adiestramiento e incrementos de salarios"²⁴, de acuerdo con la escala correspondiente y con las posibilidades del Estado. Es a través de este Artículo en donde se hace referencia por primera vez acerca del reglamento de evaluación del desempeño y rendimiento laboral.

²⁴ Juárez Monzón, Elíos. **Medición del desempeño**, pág. 14.

Sin embargo a la fecha los trabajadores del Estado, que laboran en el sector público no han sido objeto de una regulación legal que norme el carácter social, funcional y personal de los servidores públicos por mas de treinta y siete años. Por lo que es imperativo, entonces, elaborar un instrumento (Reglamento de Evaluación del Desempeño y Rendimiento Laboral), que contemple un régimen laboral que permita medir la eficiencia y eficacia de los trabajadores del organismo ejecutivo así con ello mejorar las relaciones entre la administración pública y sus trabajadores, y que constituya el instrumento para garantizar la dignidad y justicia a quienes hacen carrera del servicio público.

El Estado contemporáneo busca formar parte activa en el desarrollo económico, político y social y cultural de la nación. En ese sentido compete al Organismo Ejecutivo el ejercicio de la función administrativa y la formulación y ejecución de las políticas de gobierno con las cuales debe coordinarse las entidades que forman parte de la administración descentralizada.

Por lo que el fin supremo del Estado es el bien común y las funciones del Organismo ejecutivo han de ejercitarse en orden a su consecución y con arreglo a los principios de solidaridad, subsidiaridad, transparencia probidad, eficacia, eficiencia, descentralización y participación ciudadana, es aquí en donde la eficiencia y la eficacia juegan un papel importantísimo en la función administrativa, lo cual es reiterado por medio de los acuerdos de paz y en especial el acuerdo sobre el fortalecimiento del poder civil y función del ejercito en una sociedad democrática, el cual indica la profesionalización del servicio público, es por ello que debe modernizarse la administración

pública haciendo públicos los mecanismos de selección y clasificación de personal de todas las dependencias del organismo ejecutivo, revisando su integración de manera que los empleados y funcionarios llenen los criterios de honradez y capacidad.

Por lo que es necesario aprobar nuevas leyes, que permitan la descentralización de la administración pública, ya que la misma en su sentido general, se ha dicho que es la suma de estructuras y funciones organizadas para programar y realizar las políticas, los servicios y las obras de gobierno.

El gobierno dentro de un Estado, es el instrumento de expresión, del poder público para la realización de las funciones que le son encomendadas por la ciudadanía.

En consecuencia puede afirmarse que la eficiencia de la administración pública es de vital importancia para el funcionamiento del gobierno, para la vida del Estado y para la realización del desarrollo nacional.

Ya que entre los recursos que cuenta la administración pública para su acción, sus trabajadores son, sin duda alguna, lo más importante. De la capacidad y efectividad de los recursos humanos de un gobierno depende directamente el éxito del uso de los otros recursos financieros y/o materiales. Desafortunadamente en Guatemala, hasta la fecha no existe un sistema de evaluación del desempeño y rendimiento laboral, que permita medir los estándares del desempeño que constituyen los parámetros que permiten mediciones objetivas, de la calificación de la labor. Lo que conlleva las siguientes desventajas:

- En el proceso de carrera administrativa, no hay reconocimiento del buen desempeño y cumplimiento laboral.

- Los Recursos Humanos perciben que la institución no posee programas de desarrollo en los cuales se ocupe de el.

- Los Jefes de Dependencia no tiene un canal adecuado de comunicación con sus colaboradores lo que no permite lograr una mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos.

- Existe inequidad en el otorgamiento de sueldos para personas que desempeñan iguales funciones, en similares circunstancias, antigüedad y eficiencia.

- Los ascensos y estímulo de quienes desempeñan oficialmente su trabajo se opera sin ninguna evaluación sistemática.

- El análisis de sueldos y salarios no se comparara con el desempeño y remuneración de los empleados de una manera detallada, determinando si es adecuada dicha remuneración para las actividades del puesto. Tampoco se comparara con los demás niveles de la organización para buscar relación proporcional entre los mismos niveles de la estructura organizacional.

En conclusión, la falta de aplicación de un reglamento general de evaluación del desempeño y rendimiento laboral, de los servidores públicos propicia que la administración pública presente un déficit en la eficiencia y eficacia para cumplimiento del plan operativo anual, y su recurso humano este sometido a

condiciones carentes de estímulo, así como de una carrera administrativa justa y digna dentro de la institución.

El pago del tiempo extraordinario laborado en el Estado en el caso de los trabajadores de los juzgados de primera instancia, violenta los derechos laborales si no se paga con dinero, y actualmente se acostumbra "compensar" esas horas extras con descanso, lo cual afecta adicionalmente al trabajador, cuando con ocasión de la finalización de la relación laboral, no se toma en cuenta en el computo de la indemnización que dicho tiempo en efecto fue laborado.

Al momento de establecerse la relación laboral con el Organismo Judicial en un juzgado de primera instancia, los auxiliares de justicia se adhieren a las condiciones laborales ya existentes. Esto implica que cuando se entra a trabajar en un Juzgado de primera instancia, se adquieren condiciones históricamente impuestas, algunas de las cuales vulneran derechos constitucionales y convenios internacionales ratificados por Guatemala. El Estado pretende compensar este tiempo laborado con uno o dos días denominados de compensación, circunstancia que es aceptada tácitamente al no tenerse alternativa, ya que la legislación establece que deben ser pagadas como horas extras.

Entre los derechos violentados están el de tutelaridad porque El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La unidad de análisis de la presente investigación será la de los trabajadores contratados, no nombrados, toda vez que existe diferencia entre unos y otros.

Específicamente en el caso de los operadores de justicia de los juzgados de primera instancia, son obligados a trabajar más allá de la jornada de trabajo legalmente establecida, sin que esto signifique el derecho de exigir el pago de las horas por tiempo extraordinario.

Por lo tanto, la solución a dicha problemática consiste en que el Estado cumpla con respetar los derechos económicos de los auxiliares de justicia, trabajadores de los juzgados de primera instancia, por medio del pago en ley, en virtud de que son derechos mínimos irrenunciables.

El Estado de Guatemala debe pagar adecuadamente las prestaciones laborales a los trabajadores de los juzgados de primera instancia con respecto al tiempo extraordinario laborado, reformando para tal efecto el contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Organismo judicial especialmente el Artículo 33 de tal pacto.

CONCLUSIONES

1. Se puede trabajar horas extras, computándose como trabajo extraordinario, siempre y cuando se remuneren, dando el trato legal que corresponde.
2. La jornada de trabajo, si bien obliga a los trabajadores del Organismo Judicial a permanecer los siete días de la semana, las jornadas de tiempo extraordinario son de tratamiento especial según los derechos mínimos laborales contenidos en la legislación laboral vigente.
3. Entre los derechos violentados están el de tutelaridad porque el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
4. Los operadores de justicia de los juzgados de primera instancia, son obligados a trabajar más allá de la jornada de trabajo legalmente establecida, sin que esto signifique el derecho de exigir el pago de las horas por tiempo extraordinario.

RECOMENDACIONES

1. El Estado debe respetar los derechos económicos de los auxiliares de justicia, trabajadores de los juzgados de primera instancia, por medio del pago en ley, en virtud de que son derechos mínimos irrenunciables.
2. El Organismo Judicial debe buscar formas alternativas de jornada mixta de trabajo, puesto que el trabajador, aunque ciertamente puede no aceptar laborar fuera de su horario, esto puede tener repercusiones en su hoja de servicio.
3. La idea debe desprenderse del concepto de jornada ordinaria; por lo tanto, damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del trabajo.
4. El Organismo Judicial y el Sindicato de trabajadores del Organismo Judicial deben reformar el contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Organismo judicial especialmente el Artículo 33 de tal pacto de condiciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BERTOLINO, Pedro. **El funcionamiento del derecho procesal.** (s.e.) Ed. Depalma, Argentina, 1985
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina, 1993.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil,** (s.e.) Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del Trabajo.** (s.e.) Ed. Gráficos P & L. Guatemala, Guatemala. 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 3ª ed, Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 7ª ed, Ed. Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (s.e.) Ed. Universitaria, Guatemala, 1998.
- FLORIÁN, Eugenio. **Elementos de derecho procesal.** (s.e.) Ed. Ariel, España, 1983.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo.** 2ª ed., Ed. Temis, S.A. Bogotá, Colombia. 1982.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** (s.e.) Ed. Universitaria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.

Microsoft., **Biblioteca de consulta microsoft encarta.** (s.e.)
Estados Unidos, 2005.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22^a ed., Ed.
Tecnos. Madrid, España. 2001.

NÁJERA FARFÁN, Efraín. **Derecho procesal civil.** (s.e.) Ed. Eros,
Guatemala, 1989.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y
sociales.** (s.e.) Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina,
1998.

Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española.**
(s.e.) Ed. Espasa, Madrid, España, 1998.

REYNOSO, Eleuterio. **El derecho de defensa de los trabajadores
agrícolas.** (s.e.) Ed. Maya, Guatemala, 2000.

SÁNCHEZ RIZO, Marbella. **El recurso de revocatoria en el derecho
mexicano.** (s.e.) Ed. Porrúa, México, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo.** 4^a ed., Ed.
Tecnos. Madrid, España. 1977.

Legislación

Constitución Política de la república de Guatemala, Asamblea
Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de
Guatemala.

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