

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



**ANÁLISIS DEL INCUMPLIMIENTO PATRONAL EN EL PAGO DEL DÍA DE  
DESCANSO SEMANAL CUANDO ESTE COINCIDE CON UN DÍA DE ASUETO  
PAGADO**

**CARLOS DANIEL GALLARDO CHÁVEZ**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008**

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

**ANÁLISIS DEL INCUMPLIMIENTO PATRONAL EN EL PAGO DEL DÍA DE  
DESCANSO SEMANAL CUANDO ESTE COINCIDE CON UN DÍA DE ASUETO  
PAGADO.**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CARLOS DANIEL GALLARDO CHÁVEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008**

## **ACTO QUE DEDICO**

- A DIOS:** Centro de sabiduría, fe y esperanza, por llenar de bendiciones mi vida a través de mi familia y permitirme culminar esta meta.
- A MIS ABUELOS:** Don Eugenio Chávez, gracias padre y doña Fidelia Rojas, gracias por todo su amor y paciencia.
- A MI PADRE:** Carlos Humberto Gallardo.
- A MI MADRE:** Doña María Teresa Chávez Pérez, el día que nací me bastó para conocerte y amarte, una eternidad no me alcanzará para pagarte todo lo que has hecho por mi y todo lo que sacrificaste para hacer de mi un profesional, todos los días de mi vida le doy gracias a Dios por haberme dado la madre que necesitaba, Te amo mamá.
- A MI HERMANA:** Yocelyn Fabiola.
- A MI MEJOR AMIGO:** Jorge Serapio Figueroa Morales, por sus muchos consejos y haber sido como un padre para mi todo este tiempo.
- A MIS TIOS:** Juan Pérez, Juan de Dios Chávez, Marina Chávez, doctor Gerardo Chávez, Eugenia Chávez, Humberto Chávez, Helen Chávez, y Brenda Pacheco, sin su apoyo incondicional no hubiera sido posible alcanzar este objetivo.
- A MI TIO:** Luis Estuardo Chávez Rojas, gracias por allanar el camino que un día parecía imposible, muchas gracias negro.
- A MI TIA:** Olga Camelia Chávez Rojas, aunque estas lejos vives siempre en mi mente y en mi corazón, gracias por las lecciones de vida que me regalaste.
- A MIS PRIMOS:** Nurban, Mónica, Susana, Jairon, Micelle, Randy, Tania, Luisito, Francis, Andrés, Humber y Tommy, y a mis demás primos por todo su apoyo y cariño.
- A MI PRIMO:** Mario Cristian Soto Chávez, mi hermano regalo de Dios, vivirás para siempre en mi alma.

**A MI PRIMO:** Rony Alexander Chávez Rojas, un ejemplo de perseverancia,.

**A MIS SOBRINOS:** Gabriel, Maritza Nicole, Irene y Alexander, ángeles que han llenado de luz mi vida.

**A MIS AMIGOS:** Ronaldo Cuellar, Lic. Jorge Canel, ingeniero Fredi Román, Josué Hernández, Josué Ismael Suazo (+), Lic. Jorge Pérez, Ana Cristina Anckerman, Licda. Brenda Murcia, Maritza Mayén, Lic. Felipe Román, Licda. Mónica Sofía Fortín Genaro Delgado, Juan Walberto Donis, Lic. César Augusto Sazo Hernández en especial a Enrique Alfredo Jiménez Méndez compañero de viaje y de mil batallas.

**A LOS LICENCIADOS:** Estuardo Castellanos Venegas, Edgar Armindo Castillo Ayala, por su apoyo académico y moral, Javier Alexander Romero del Valle, más que un maestro un amigo de verdad. Patricia Anabella Veras Castillo, Ronald Otto Valvert, gracias por sus consejos.

**A USTED:** Que hoy comparte mi alegría.

**A la Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas de esta casa de estudio, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que a través de sus catedráticos me ha brindado el conocimiento necesario para culminar mis estudios.**

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

<b>1 Descanso semanal.....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Definición .....	4
1.3 Importancia.....	7
1.4 Ventajas.....	9
1.5 Remuneración del día de descanso semanal.....	11
1.6 Teorías sobre el día de descanso semanal.....	14
1.7 Regulación legal.....	18

### CAPÍTULO II

<b>2 Asueto.....</b>	<b>21</b>
2.1 Antecedentes históricos.....	21
2.2 Definición.....	22
2.3 Importancia.....	26
2.4 Ventajas.....	28
2.5 Remuneración del día de asueto.....	30

	Pág.
2.6 Teorías sobre el día de asueto.....	31
2.7 Diferencia entre día de descanso semanal y día de asueto.....	34
2.8 Regulación legal.....	35

### **CAPÍTULO III**

<b>3 Análisis del incumplimiento patronal en el pago del día de descanso semanal cuando este coincide con un día de asueto pagado.....</b>	<b>39</b>
3.1 Análisis.....	39
3.2 Consecuencia que origina.....	47
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	55

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo principal entender el tema de algunas de las interrupciones a la jornada ordinaria de trabajo, tanto periódica (día de descanso semanal), y la interrupción no periódica (día de asueto pagado). Tratando de abarcar desde los antecedentes históricos que dieron origen a dichas instituciones, hasta la situación en la que se encuentran en la actualidad.

Se llevó a cabo un análisis doctrinario y a la vez jurídico, de la importancia e incidencia que tienen en la vida de los trabajadores, las interrupciones a la jornada ordinaria de trabajo como lo son, el día de descanso semanal y el día de asueto pagado. A través del mismo se pretende establecer las diferencias entre estas dos instituciones del derecho laboral, así como mostrar las opiniones que algunos de los mayores exponentes del derecho de trabajo, han vertido acerca del tema objeto de la presente investigación.

Como se puede apreciar durante el desarrollo de este trabajo, se determinó que existen dos teorías por demás antagónicas, en cuanto a la conveniencia o inconveniencia de la existencia de estas dos garantías mínimas, de las cuales son titulares los trabajadores, ya que algunos estudiosos del derecho laboral consideran que al darse una interrupción a la jornada de trabajo, con goce de salario, representa un atraso en el progreso de cualquier nación y que la inclusión de las mismas dentro de los distintos ordenamientos jurídicos, es una característica de los países tercermundistas. Sin embargo, existen algunos autores que apoyan la regulación legal de dichas instituciones, por ser éstas derechos mínimos de los cuales debe gozar toda la clase trabajadora.

Así mismo, se observa en el presente trabajo que el día de descanso semanal responde a necesidades de carácter físico y fisiológico, el mismo puede tener lugar cualquier día de la semana y no precisamente el día domingo, es repetitivo a lo largo del transcurso del año calendario.

El día de asueto pagado responde en primer lugar, a la conmemoración de un acontecimiento, ya sea religioso, cultural o patriótico; En segundo lugar, se debe otorgar el día específico que al respecto señale la ley, es decir que no puede ser sustituido por otro y por último esta interrupción a la jornada ordinaria de trabajo no se repite durante el año calendario.

Ambas instituciones, en el caso de Guatemala, se encuentran reguladas como garantías mínimas inherentes a todo trabajador, por lo tanto son irrenunciables, sin embargo, estos derechos en la mayoría de los casos son violados constantemente por el sector patronal, sin que los trabajadores lo pongan en conocimiento de las autoridades correspondientes, por temor a represalias o a perder sus puestos de trabajo.

Se analizan las consecuencias sociales y jurídicas que ocasiona el incumplimiento patronal, en cuanto al pago del día de descanso semanal cuando éste coincide con un día de asueto pagado, por lo tanto se hacen las recomendaciones necesarias para que el sector patronal no continúe explotando a la clase trabajadora y de esta forma no existe el inminente peligro de una revolución social que derive en un conflicto armado interno como la guerra de los treinta años.

La presente investigación consta de tres capítulos: en el capítulo primero se estudia el día de descanso semanal, así como a los antecedentes históricos, la importancia, las diferentes teorías existentes y su regulación legal.

En el capítulo segundo, se desarrolla todo lo concerniente al día de asueto pagado, de igual manera se estudian las diferencias existentes con el día de descanso semanal, así como sus ventajas, los distintos autores que lo consideran más que un derecho adquirido un atraso en el progreso económico de cualquier nación.

En el capítulo tercero, se realiza un análisis de las consecuencias tanto jurídicas como sociales que origina el incumplimiento por parte del sector patronal en cuanto a las garantías mínimas inherentes a todos los trabajadores como lo son las diferentes

interrupciones a la jornada ordinaria de trabajo (entiéndase día de descanso semanal y día de asueto pagado).

# CAPÍTULO I

## 1 Descanso semanal

A continuación se desarrolla en el presente capítulo, la evolución histórica de la garantía mínima del descanso semanal otorgada por la legislación nacional, así como la internacional de la cual son titulares los trabajadores, así como determinar a través de las distintas teorías la conveniencia o inconveniencia del otorgamiento de dicha interrupción periódica de la jornada ordinaria de trabajo.

### 1.1 Antecedentes Históricos

El descanso tuvo su origen en fundamentos puramente religiosos. El descanso del séptimo día<sup>1</sup> fue establecido por Dios mismo. Dice el Génesis: “Y acabó Dios el día séptimo su obra que había hecho y reposo el día séptimo de toda la obra que había hecho. Y bendijo el día séptimo y santificó, porque en él reposó de toda su obra”; Y en el Éxodo se expresa: “Guardad” mi sábado; Porque sacrosanto es para vosotros; El que lo violare, será castigado de muerte; Quien hiciere en él obra, perecerá de en medio de su pueblo.

Sábado deriva de la voz hebrea sabbath, que significa descanso; Domingo o die domini, es el día del señor. El antiguo testamento impuso a los hebreos el descanso durante el sábado. La iglesia católica trasladó la obligación del descanso, como santificación de la fiesta, del sábado al domingo, para recordar el día de la resurrección de Jesucristo.

El descanso de un día por semana, consagrado especialmente al señor y a su culto, ha sido fijado por la religión católica inspirándose en prácticas del pueblo hebreo. Al día de descanso los judíos le llaman sabbath, reposo, y en este día (para la iglesia, el domingo) estaba prohibida toda clase de trabajo.

---

<sup>1</sup> Menéndez Pidal, Roberto. *Derecho social español tomo II*. Pág. 117

El descanso semanal por su origen religioso varía en extremo; Para los judíos es el sábado; Para los católicos, el domingo; Los mahometanos observan el viernes, los chinos el lunes; Y algunos pueblos africanos, el martes. Originalmente no constituía una institución de tipo legal o jurídico, sino simplemente se daba descanso y otras se festejaba una fecha de tipo religioso o de tipo patriótico.

Fue la Iglesia la que desde un inicio, luchó por el descanso dominical, hasta conseguirlo. Con ello vemos que, a pesar de que el mismo se regía siempre por el asunto religioso (hay que descansar para dedicarlo a Dios), era un progreso puesto que el día de descanso semanal tomaba ya un carácter de tipo fijo, o sea, no esperar una determinada fecha, sino que el trabajador tendría por lo menos un día de descanso a la semana.

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

En todos los estudios sobre el origen del descanso semanal, siempre se establece, una misma dirección; dividir el respectivo análisis en cuanto a las épocas, más importantes a lo largo de la historia.

- a. Época medieval: Durante <sup>2</sup>este periodo entra en escena, por primera vez, el descanso durante un día completo a la semana, por la puerta de la religión católica, la cual prescribe el descanso dominical para dedicarse a cumplir con sus respectivos ritos; Esto es producto de la influencia ingente, que ha tenido la iglesia, en la vida de las personas, tanto patronos como trabajadores.

---

<sup>2</sup> De Ferrari, Francisco, *Derecho del trabajo*. Pág.132.

- b. Época industrial: Con el advenimiento del maquinismo el día de descanso semanal es suprimido, ya que con el fin de aumentar la producción, conquistar nuevos mercados, y satisfacer un irrefrenable ánimo de lucro; Es necesario que el obrero trabaje todos los días de la semana.

En aquella<sup>3</sup> época las condiciones de vida de los trabajadores en Europa y los EE.UU. no podían ser peores: la jornada laboral llegaba hasta las 16 horas (para muchos miles de hombres y mujeres la jornada se iniciaba a las 4 de la madrugada y terminaba a las 8 de la noche); el salario era escaso y sólo permitía ir malviviendo mientras había un puesto de trabajo en la Industria.

En caso de cierre de la empresa, el destino para las familias obreras era el paro o la emigración. Sus hijos trabajaban desde los 6 años, y las mujeres de noche para completar el salario familiar. La miseria y la explotación eran un común denominador entre las clases trabajadoras, así como la represión policial. No es extraño, por lo tanto, que los obreros intentaran terminar con esta situación a partir de la década de 1880.

- c. Época moderna: Con el surgimiento de los sindicatos<sup>4</sup>,” se pretende poner nuevamente dentro de esfera laboral, al día de descanso semanal, al igual que la reclamación de otros derechos inherentes al trabajador. La historia sindical es un amplio campo de trabajo dedicado al estudio del desarrollo del movimiento sindical y de la clase obrera.

La principal preocupación de los historiadores sindicales incluye el desarrollo de los sindicatos, huelgas, movimientos de protesta y

---

<sup>3</sup> Morata, Filippo, *Revoluzione internazionale di lavoro*. Pág. 610.

<sup>4</sup> Kaskel. Walter y otros, *Derecho de trabajo*. Pág. 133.

obrero y los partidos socialistas, laboristas u obreristas, así como el desarrollo social y cultural de los trabajadores, y de esta manera lograr que se respeten derechos que son, de mucha importancia para los trabajadores, entre ellos el objeto de esta investigación.

La Historia Sindical se ha desarrollado paralelamente al crecimiento de la conciencia del movimiento obrero, a partir del siglo XIX. Los primeros historiadores sindicales concentraron su atención en las luchas sindicales y los movimientos de protesta, desde un punto de vista esencialmente institucional: fundamentalmente una historia de los sindicatos y los partidos políticos obreros. Exponentes de esta historia institucional son Sidney y Beatrice Webb, en Gran Bretaña, Sebastián Marotta y Diego Abad de Santillán, en Argentina; Fernando Ortiz Letelier, en Chile, Guillermo Lora, en Bolivia, etc.”

Desde los años 1950 y 1960 la historia sindical ha sido redefinida y expandida por un gran número de historiadores, como E. P. Thompson y Eric Hobsbawm en Europa, y Julio Godio en América Latina que comenzaron a prestar mayor atención a las condiciones sociales de vida y trabajo concreta de los trabajadores, así como los entornos sociopolíticos en que se desarrollan.

En 1978 los trabajadores participaron masivamente en la manifestación del 1º de mayo reivindicando el pleno ejercicio de las libertades y la consolidación de la Democracia, en concreto el pleno ejercicio de la Libertad Sindical a través de la promulgación de un Estatuto de los Trabajadores, la devolución del Patrimonio Sindical, la regulación de las Secciones Sindicales en las empresas, la Regulación de la Negociación Colectiva y el Derecho de Huelga. Además, reivindicaban medidas eficaces contra el paro y reconocimiento definitivo del día de descanso semanal.

## 1.2 Definición

Según Dávalos, el descanso semanal es “...Una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo, por lo cual trabajadores y patronos fijarán de

común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del día de descanso semanal, procurando que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”<sup>5</sup>

Para Serrano, existen “ varias clases de descansos: a) descanso durante la jornada, b) descanso entre dos jornadas, c) descanso semanal, d) descanso anual por vacaciones, e) descanso por días conmemorativos y, f) descanso por permisos. Por lo tanto el día descanso semanal es una clase de descanso que responde a las necesidades del trabajador, ya que se ha dejado traslucir que el tiempo para descansar es tan importante para el trabajador como el tiempo para trabajar”.<sup>6</sup>

Muñoz lo define, como “...Un descanso obligatorio<sup>7</sup>, que se justifica por el hecho de que el trabajador necesita por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a la que esta sujeto en virtud del trabajo y para que pueda recuperar parte de las energías perdidas por la misma causa.”

Para el jurista argentino De Santo el descanso semanal es:<sup>8</sup>” El que la ley otorga al trabajador, para no trabajar durante un número de horas continuadas, con un mínimo de 24, en el curso de cada semana. Antes se lo denominaba descanso dominical, por coincidir con el día domingo. La ley, más tarde, impuso el llamado sábado inglés, receptando una costumbre en boga, prohibiendo el trabajo a partir de las 13 de ese día hasta las 24 del domingo. El empleador está obligado, cuando el tipo de actividad haga imposible la suspensión en sábado y domingo, a otorgar el descanso legal en otro día de la semana.”

De las anteriores definiciones, podemos aseverar que el descanso semanal tiene varios elementos o características importantes, de los cuales podemos plantear una definición técnica jurídica que permita entender esta importante institución del derecho de trabajo.

---

<sup>5</sup> Dávalos, José. *Derecho del trabajo I*. Pág. 190

<sup>6</sup> Serrano, Alejandro. *Derecho del trabajo*. Pág. 42

<sup>7</sup> Muñoz, Roberto. *Derecho del trabajo II*. Pág. 194

<sup>8</sup> De Santo, Víctor. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, sociales y de economía*. Pág. 347

De las anteriores definiciones, podemos aseverar que el descanso semanal tiene varios elementos o características importantes, de los cuales podemos plantear una definición técnica jurídica que permita entender esta importante institución del derecho de trabajo.

De esa forma decimos que el día de descanso semanal es: Una institución obligatoria en toda relación o contrato de trabajo de carácter incompensable, inalienable, improrrogable, que no necesita de pactarse, por medio de la cual se permite a los trabajadores recuperarse, tanto física como psíquicamente de la jornada ordinaria como extraordinaria de trabajo, con el objetivo específico, de atender sus responsabilidades familiares, sociales y deportivas y permitir un pleno desarrollo emocional y físico en todos los aspectos de su vida.

Analizando esta definición es importante mencionar varios aspectos, el primero de ellos, consiste en la obligación tanto de los trabajadores como de los patronos de respetar el día de descanso semanal. Para algunos patronos el día de descanso semanal, puede acarrear una serie de implicaciones que van desde la contratación de más personal para atender, en los casos de empresas y/o industrias en las cuales no se pueden dar el lujo de detener sus actividades para cumplir con el día de descanso, hasta el hecho de elevar sus gastos, por necesitar más trabajadores en ciertos departamentos o unidades dentro de una misma empresa.

El segundo aspecto que merece mención es el relacionado con el contrato o relación de trabajo, es decir, la obligatoriedad del mantenimiento de esta institución del derecho laboral, es independiente, si estamos en materia de un contrato de trabajo o si es menester de una simple relación de trabajo. Con lo anterior se quiere recalcar que la importancia del día de descanso semanal, como lo veremos mas adelante, se debe respetar a toda costa y de manera independiente.

Como tercer punto importante de nuestra definición, debemos mencionar aunque parezca repetitivo y propio de la mayoría de instituciones del derecho laboral, que el día de descanso semanal, al ser una institución de derecho y no un documento u objeto de valor pecuniario, no lo podremos vender, ceder, transferir, o delegar de ninguna forma.

descuidando de esa forma su salud mental y física con todas las implicaciones que eso ocasionaría.

El cuarto punto que conforma nuestra definición lo constituye el hecho de que, los trabajadores necesitan recuperarse de la rutina agotadora de la semana laboral. A este punto es conveniente hacer mención de que estudios recientes demuestran que el estrés es una de las causas de muerte más usuales a nivel mundial, siendo el tratamiento aconsejado para el mismo el descanso e intentar desconectar la mente de las presiones laborales que existen en cada una de las empresas.

Como último punto, debemos mencionar que el objetivo práctico del día de descanso semanal es, otorgarles a los trabajadores el tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones familiares, sociales y deportivas. Cuando se encuentra en una perfecta armonía en estas esferas de la vida de cada individuo, los resultados tienden a ser muy positivos y suelen reflejarse en la productividad de cada empresa o lugar de trabajo.

### 1.3 Importancia

Cuando nos referimos a la importancia de que se respete el día de descanso semanal a nivel laboral, y principalmente por razones didácticas podemos afirmar que son varios los aspectos en la vida del ser humano que se van a ver directamente beneficiados por esta institución del derecho laboral. Entre ellos tenemos:

- a. El aspecto a nivel físico: es de suma importancia que los trabajadores dispongan de un día (por lo menos) para poder evitar la fatiga que durante una semana laboral puedan gastar. La fatiga, podemos definirla como el agotamiento corporal o mental que se produce como consecuencia de un trabajo o de un esfuerzo, y que se caracteriza por la incapacidad para realizar tareas físicas con el ritmo o con la fuerza habituales, y por una mayor lentitud de los procesos racionales que pueden ocasionar un fallo de memoria.

También se utiliza el término fatiga para describir la menor sensibilidad para las sensaciones de un receptor sensorial, como puede ser el ojo. Cuando se hace resaltar de forma continua una superficie de color rojo, la retina se fatiga debido a la prolongada exposición al color rojo, y la superficie se vuelve gris.

Ocurre lo mismo con los oídos. Un ruido prolongado, que se escucha de forma continua, se hace menos intenso a causa de la fatiga de los procesos que tienen lugar en el oído interno. Un esfuerzo mental continuo produce lo que se denomina fatiga mental; esto ocurre por ejemplo cuando se trabaja sobre un problema determinado durante mucho tiempo.

- b. Desde el punto de vista de la Seguridad e Higiene Industrial, vemos a la fatiga como un elemento que en forma transitoria puede alterar el estado psíquico-físico del trabajador, siendo el reflejo de los efectos de un trabajo prolongado, con sus respectivas consecuencias sobre el individuo.

Este estado de ánimo que comporta modificaciones fisiológicas del cuerpo o cansancio psicológico, como consecuencia de lo cual se presenta la disminución del rendimiento en el trabajo, tiene una influencia negativa en la producción, ya que la fuerza de trabajo disminuye y el rendimiento baja, pudiendo provocar accidentes laborales, lo que se traduce en pérdidas de tiempo, de material, disminución en la producción y otros gastos.

Podemos distinguir dos tipos de<sup>9</sup> fatiga, según Singleton:

- a. Fisiológica, asociada al aporte de energía muscular y eliminación de toxinas. Como factores que la producen en forma general podemos nombrar la insuficiencia del régimen alimenticio (a mayor actividad,

---

<sup>99</sup> Singleton, Walter, *Principios de ergonomía*. Pág.26

mayor necesidad de alimentación), insuficiencia de oxígeno (lugares con poca ventilación), etc., y a nivel local la contracción de músculos y tendones ( por movimientos repetitivos), insuficiencia de flujo sanguíneo (excesivo tiempo en una misma posición).

- b. Psíquica, manifestada por sensaciones de laxitud, cambios en la moral y otros síntomas de la persona. Este tipo de fatiga proviene fundamentalmente por la falta de motivación de los individuos, y acarrea aburrimiento e introversión, también es muy importante la falta de comunicación o información. De lo anterior, concluimos que el hecho de no gozar del derecho a ese día de trabajo, de una manera acumulada, puede ocasionar serios problemas a quien deja de gozarlo.

#### 1.4 Ventajas

En cuanto a las ventajas que se presentan producto del respeto, por parte del patrono, al derecho que le asiste al trabajador de gozar del hebdomadario (expresión que se apega a la realidad, ya que actualmente el día de descanso, se acuerda cada semana y dentro de la misma, y no forzosamente debe de gozarse el día domingo), podemos mencionar que comprenden varios aspectos, los cuales son los siguientes:

- a. Físico: En cuanto al aspecto físico cabe resaltar, que el día de descanso semanal, le da la oportunidad al trabajador de poder recuperar las energías gastadas durante la semana.
- b. Psíquico: Este aspecto es de suma importancia, ya que el descanso le permite al trabajador, desviar su atención de los problemas que puedan suscitarse, con ocasión del trabajo, y de esta manera evitar una fatiga mental ingente la cual desemboca en lo que se conoce como actividad antieconómica, dado que el obrero se anula y deja de ser un ente de producción.
- c. Cultural: el hebdomadario le da la oportunidad al trabajador, de dedicarse una vez a la semana a actividades culturales, como la

lectura, asistir al teatro, etc. Por lo que podemos decir que un trabajador culto, es más rentable para el patrono.

- d. Familiar: Es de suma importancia que el trabajador pueda gozar del descanso semanal, ya que de esta manera, tiene la oportunidad de compartir con su núcleo familiar, y poder darse cuenta a fondo de los problemas familiares que puedan suscitarse, en virtud, de que la familia es considerada la base fundamental de la sociedad, por lo que podemos decir que una mayor convivencia del trabajador con la familia, reduce en gran manera cualquier posible disfuncionalidad.
- e. Económico: Este aspecto comprende el derecho que tiene todo trabajador, de gozar de una retribución económica durante esta interrupción de la jornada de trabajo, ya que durante la misma, el trabajador debe cubrir las mismas necesidades pecuniarias que le aquejan durante el resto de la semana. Así mismo debemos de entender que el fin primordial del día de descanso semanal, es colocar al trabajador en una posición ventajosa a través de la cual pueda alcanzar una mejor condición de vida. Por lo que se tiene la certeza de haber conquistado con ello, uno de los más importantes preceptos de Justicia Social.

De igual manera, debemos considerar como una ventaja, la prohibición que tiene el trabajador de laborar para el patrono durante el día de descanso semanal, no obstante las excepciones contempladas en la ley.

Por lo tanto, el día de descanso semanal, debe ser considerado como el elemento necesario, para que el trabajador tenga una mejor relesidencia, y de esta manera ser un empleado más productivo, y con una vida laboral de mayor duración.

Es necesario hacer mención, de los requisitos que deben darse para que el trabajador pueda gozar del derecho al descanso semanal.

Según López Larrave<sup>10</sup>, “Para que los trabajadores guatemaltecos tengan derecho a esta prestación, es necesario que concurren los siguientes requisitos:

- a. Que el contrato laboral sea a plazo fijo o por tiempo indeterminado;
- b. Que el salario le sea cubierto por unidad de tiempo o por unidad de obra;
- c. Que se haya laborado una semana ordinaria o que se hayan laborado seis días de trabajo continuo; y,
- d. Que no haya habido dos días de asueto pagado en la misma semana, ni coincida un día de asueto trabajado con el día de descanso semanal”.

Sin embargo, al cumplirse estos requisitos, se está excluyendo de forma injustificada a los trabajadores contratados para una obra determinada; Así mismo se margina de manera ingente a los trabajadores que devengan un salario por participación en las utilidades exclusivamente; De igual manera, el que coincida el día de descanso semanal con uno o más días de asueto pagado, no debe significar un óbice para que el trabajador goce de la remuneración que por ley le corresponde.

#### 1.5 Remuneración del día de descanso semanal:

En los días de descanso los trabajadores tienen las mismas necesidades económicas que en el resto de la semana. A ello obedece que tales descansos deben ser retribuidos como si se hubiese laborado. En Guatemala el pago del día de descanso semanal presenta las siguientes variantes:

- a. Cuando al trabajador se le paga por mes: En este caso, en la cantidad mensual regular ya van incluidos en forma implícita los pagos del día de descanso semanal que hubieren coincidido en el período. No requiere de operaciones matemáticas, sencillamente se cancela el monto total al final del ciclo. Se cubren así todos los días de descanso semanal, aunque el trabajador hubiere faltado uno o varios días de una

---

<sup>10</sup> López, Mario, *El derecho latinoamericano del trabajo tomo I*, Pág.864

semana; Es decir, que esas faltas no se toman en cuenta para la determinación de su respectivo descanso; Se podrá descontar como un día no laborado, pero no tiene incidencia en castigar la no concesión de este día de descanso semanal.

- b. Cuando se le paga por hora o por día laborado: Se requiere de operaciones matemáticas en cuanto se debe fijar lo que el trabajador en la semana anterior devengó cada día, sumar los seis días y obtener el promedio diario, mismo que se aplica como remuneración del día de descanso semanal. Aquí la relación del descanso con los seis (o cinco) días precedentes es más directa, por lo que cualquier ausencia es más significativa, dando lugar a que, por no haberse laborado los seis días no se tiene derecho a la retribución del día de descanso semanal. Aplicaciones más benévolas deducen del pago del día de descanso semanal la parte proporcional del día que no se laboró, o sea conceden la retribución objeto del presente estudio, pero conforme a los días que se laboraron.

Caso parecido lo plantean los trabajadores que no laboran todos los días de la semana (ejemplo, sólo martes y jueves), los que a tenor de la ley no tienen derecho al día de descanso semanal. Las reformas al código de trabajo, contenidas en el decreto 64-92, contemplan la variante de una semana laboral de seis o cinco días, según costumbre en el centro de trabajo.

Se deduce de lo anteriormente expuesto, que el día de descanso semanal tiene mayor sentido o aplicación en los casos de trabajadores que devengan el salario por día u hora, no así en las situaciones en que se devenga el pago por mes (en cuyo caso se comprenden en el pago mensual).

- c. Cuando se le paga por comisión: El Decreto 64-92 contiene una interesante y acaso confusa novedad respecto del trabajador que devenga un salario por comisión. Para ellos la norma citada establece

que “se les adicionará una sexta parte de los salarios totales percibidos en la semana”. Implica en cuanto al trabajador que presta sus servicios de forma personal al patrono a cambio de una retribución por comisión, una liquidación semanal, o en el mejor de los casos quincenal, que anteriormente no se acostumbraba. Por otra parte incrementa en una sexta parte el salario de este tipo de trabajador.

- d. Cuando devenga un salario por unidad de obra: En esta modalidad, el pago del día de descanso semanal debe calcularse promediándose el ingreso correspondiente a los seis o cinco días previos laborados. Este tipo de ingreso dependerá directa y absolutamente de la mayor o menor productividad del trabajador.
- e. Cuando el salario se conviene a un precio alzado: A diferencia del caso anterior, esta modalidad presenta algunas dificultades en la práctica, ya que tanto el trabajo como la remuneración se pactan en forma global. Por lo mismo, el monto total del salario debería cubrir los días de descanso semanal que se presentaran durante la ejecución del trabajo por parte del obrero.

Asimismo se complica la forma de fraccionar el salario para poder calcular los ingresos en su totalidad de una semana específica. Esta modalidad se asemeja en muchos aspectos al contrato de obra; Existe un mayor desplazamiento de lo laboral a lo civil, de ahí que se amengüe la subordinación laboral y el trabajador tiene un mayor ámbito de libertad contractual. Al acordar el precio alzado, el trabajador debe incluir los ingresos adicionales por concepto de días de descanso semanal.

Sin embargo, como caso de excepción, en las empresas en las cuales se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación previa que se debe hacer constar en el reglamento interior de trabajo respectivo, o en casos concretos muy calificados, de acuerdo a lo que al respecto establezca la Inspección General de Trabajo, el trabajador puede laborar durante los

días de descanso semanal, y en este caso, adicionalmente al pago del día de descanso, el patrono se encuentra en la obligación de remunerarle al empleado el tiempo efectivamente trabajado (se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquel durante el cual el trabajador permanezca a las órdenes del patrono) como jornada extraordinaria de trabajo, la cual debe entenderse como: Todo el tiempo que el trabajador esté a las órdenes del patrono fuera de los límites del mismo que la ley establece al respecto; es decir que se paga dos veces y medio el salario ordinario.

En el caso de los trabajadores que devengan el salario de forma quincenal o mensual, el pago del día de descanso semanal se entiende implícito. Pero si estos trabajadores con salario quincenal o mensual, prestan sus servicios al patrono durante los distintos días de descanso, este debe retribuirlos conforme a la regla general anteriormente indicada.

#### 1.6 Teorías sobre el día de descanso semanal

- a. Teoría negativa: Existen algunos autores que consideran el día de descanso semanal como un obstáculo al desarrollo, es decir, que un país que desea progresar no debe permitirse el lujo de otorgar días de descanso de ningún tipo, ni pagar por el tiempo que el trabajador no permanezca a las órdenes del patrono. Así de esta forma lo que se busca es el incremento en cuanto a las utilidades que persigue todo patrono, sin importar el desgaste que sufre el trabajador ni los derechos mínimos que le otorga la ley.

- Según López,<sup>11</sup> “Los días de descanso semanal son propios de los países subdesarrollados, ya que impiden el crecimiento económico, en virtud de que el pago correspondiente al día de descanso significa una pérdida para el patrono; Por lo tanto el trabajo no debe ser

---

<sup>11</sup> López, Julio y otros, *Manual de derecho de trabajo tomo II*. Pág. 587.

interrumpido, y de esta forma se dará el verdadero auge de la industria de un país.”

- Así mismo, Di Paola<sup>12</sup> afirma: “El auge de los países industrializados, obedece al hecho que los descansos remunerados se reducen al mínimo, lo que desemboca en un crecimiento económico de la industria, pilar del desarrollo de una nación”.

Sin embargo esta teoría, presenta un inconveniente, ya que toda industria de cualquier país del globo, no puede existir sin la fuerza de trabajo, la cual está representada por los trabajadores, es decir, que el capital no puede subsistir por sí mismo, por lo que la explotación de los mismos, causaría grandes pérdidas a los patronos, en virtud, de que un trabajador cansado, es un trabajador ineficiente, y por ende significa un palpable decrecimiento en la producción de toda empresa.

Así mismo, es impensable un crecimiento económico de cualquier industria, violando las leyes en materia laboral de un país, ya que las mismas han sido creadas para proteger al trabajador quien se encuentra en desventaja frente al patrono, quien es el poseedor de los medios de producción.

Por lo tanto, es preciso decir que el desarrollo de una nación no obedece a la explotación del trabajador, sino que es producto de varios factores, como lo es el nivel de educación que poseen los mismos, los derechos de los cuales son titulares, es decir, un trabajador con una preparación académica o técnica y con mejores condiciones de trabajo, puede aportar más a la empresa a la cual presta sus servicios, y de esta manera lograr un mejor nivel de vida. Porque de lo contrario, estamos ante el enriquecimiento de unos pocos y la sumisión en la pobreza de muchos, entiéndase los trabajadores.

- b. Teoría positiva: Existen varios autores en la actualidad, que consideran el día de descanso semanal remunerado, como una necesidad que

---

<sup>12</sup> Di Paola, Francesco, *Tratado de derecho laboral*. Pág. 47.

responde al clamor por parte de los trabajadores, de mejores condiciones de trabajo y que sean respetados de una vez por todas sus derechos laborales, los cuales les han sido proporcionados por las leyes, tanto nacionales como internacionales creadas para el efecto.

- Para Dávalos,<sup>13</sup> "La importancia del día de descanso semanal radica en la obligación que tiene el patrono de respetar este derecho adquirido, del cual es titular todo trabajador, sin discriminación alguna; el cual ha sido otorgado por las leyes laborales".
- Según De La Cerda,<sup>14</sup> "En el derecho laboral contemporáneo, el tiempo de descanso remunerado, significa el logro por parte de los trabajadores, ante la explotación de la cual han sido víctimas a lo largo de la historia; y el cumplimiento de las leyes laborales".

Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el particular, son aceptados en la mayoría de los países miembros de la misma, sin embargo en algunos países iberoamericanos subsisten ciertas disposiciones que no se ajustan a las normas internacionales, tal es el caso de Panamá.

Las tendencias inequívocas del derecho laboral se representan con máximos y mínimos: máxima jornada y salario mínimo, tratando de equilibrarlos para que al disminuir la primera no se reduzca la segunda, atendiendo el punto de vista desde el cual el día de descanso semanal es considerado una disminución de la jornada de trabajo, y el mismo debe ser remunerado.

El goce del descanso semanal no llevara aparejada la disminución de la remuneración que tuviere asignada el trabajador.

---

<sup>13</sup> Dávalos, José, *Derecho del trabajo I*, Pág. 194.

<sup>14</sup> De La Cerda, Alejandro, *Apuntes de derecho de trabajo*, Pág. 92

En el VII Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo, realizado en la ciudad de Mexicali, Baja California Norte, en el año mil novecientos noventa y tres, el cual contó con la participación de varios juristas provenientes de distintos países como: Argentina, Brasil, Uruguay, España, México, Panamá, Perú, República Dominicana, todos ellos miembros de La Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo; Y el mismo fue presidido por el Dr. Néstor De Buen Lozano; En dicho encuentro se llevó a cabo un estudio comparativo de la jornada de trabajo y descansos remunerados contemplados en varias legislaciones de Iberoamérica.

- De los estudios presentados por estos autores se desprende como conclusión general, algo que desde luego no es una novedad: Las normas laborales tienen conceptos universales, las coincidencias no resultan casualidades, si no que denotan el clamor general, universal y parece que eterno, de los trabajadores, por la humanización y respeto a su condición de prestadores de servicios. Es una demanda constante y permanente para equilibrar de alguna manera las condiciones de vida de los seres humanos, la mayoría de ellos, trabajadores, y la mayoría de ellos trabajadores subordinados. Así mismo se determinó la importancia del día de descanso semanal remunerado, en base a la dependencia económica de los trabajadores frente a los patronos, como regla general.

Este estudio comparativo de las distintas normas laborales se basó sobre una de las cuestiones esenciales en las luchas universales de los trabajadores: Salario y jornada (descansos remunerados, dado que los mismos forman parte de la jornada de trabajo). Su consideración pertenece al campo del derecho individual del trabajo, derechos humanos que se identifican como individuales, para distinguirlos de los derechos colectivos; De tal manera que las leyes determinarán las bases mínimas para garantizar su cumplimiento, y que puedan ser superadas, como de hecho ocurre en algunos casos.

## 1.7 Regulación legal

La norma laboral ha adoptado determinados mecanismos. Entre ellos, ha establecido límites máximos en la jornada de trabajo para que el cumplimiento de ella no comprometa la salud de quienes la efectúen. La ley se propone como objetivo lograr que la relación de trabajo se preste en condiciones dignas para la persona. Se posibilita que el trabajador mismo se niegue a realizar la labor cuando se le exige la prestación de sus servicios de forma personal sin que se observen las pausas y limitaciones a la duración del tiempo efectivo de trabajo, o no se cumplan las disposiciones legales al respecto.

- a. En el año 1919, por primera vez queda fijado de manera legal y obligatoria el día de descanso semanal, lo cual quedó plasmado en el Tratado de Versalles, parte XIII, en el cual se instituyó, que de ser posible el descanso semanal, debía coincidir con el día domingo.
- b. Durante la Conferencia Internacional del Trabajo, (de la Organización Internacional del Trabajo) la cual tuvo lugar en el año 1921, se creó el Código internacional del trabajo, este regía lo concerniente al día del descanso semanal en su Artículo 340. Dicho convenio fue ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.
- c. La organización internacional del Trabajo en el año 1935 crea el convenio 47, el cual establecía que la jornada de trabajo no podía superar las cuarenta horas en la semana, en este precepto legal se puede ver reflejado claramente el interés por dicho organismo, de instaurar la pausa legal a la jornada de trabajo, como lo es el día de descanso semanal.
- d. En el caso de Guatemala, es mediante el Decreto número 330 del congreso de la república, el cual fue creado el 8 de febrero de 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y entró en vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código de trabajo

ha sufrido distintas modificaciones, las reformas de mayor consideración son las contenidas en el Decreto presidencial 570, de fecha 28 de febrero de 1956, el mismo modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos; Así mismo es necesario hacer mención de la contenida en el Decreto 1441 del congreso de la república, del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del código, razón por la cual muchos identifican el código de trabajo como Decreto 1441. Este decreto fue publicado el día 16 de junio de 1961, y cobró vigencia el 16 de agosto de 1961.

El código de trabajo Decreto, 1441, regula lo concerniente al día de descanso semanal, específicamente en su Artículo 126 lo siguiente: "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.

Así mismo el Artículo 82 del cuerpo legal anteriormente citado, en su inciso c) establece: "...la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;

La misma norma citada, regula lo siguiente en su inciso d): "...Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;

Es preciso mencionar que nuestra ley suprema como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, también regula

lo concerniente al hebdomedario concretamente en su Artículo 102 literal h): Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días de trabajo consecutivos de labores...

Como se puede ver, nuestro ordenamiento jurídico, en el decreto 1441 establece el día de descanso semanal remunerado, como un derecho de todo trabajador, por lo tanto es una obligación del patrono cumplir con lo establecido en la ley, ya que nos encontramos ante una norma preceptiva.

De igual manera este mismo cuerpo legal señala aquellos casos en los cuales la prestación de los servicios por parte del trabajador no se consideran interrumpidos, es decir no son considerados como un descanso (en virtud que el día de descanso semanal es considerado una interrupción a la jornada de trabajo).

Aunado al reconocimiento que hace la ley ordinaria, del hebdomedario, es menester analizar la importancia que le otorga nuestra carta magna al mismo, es decir que no es un simple derecho adquirido de todo trabajador sin discriminación alguna, ya que al encontrarse regulado en la ley suprema de un estado adquiere el carácter de una garantía constitucional, lo que significa es una norma inspirada directamente en un principio del derecho, como lo es el bien común, dicho principio establece que debe prevalecer el bienestar de la mayoría por sobre el bienestar particular, en este caso lo que se busca es proteger a la clase trabajadora, quienes son la fuerza de trabajo, frente al patrono quien es el dueño de los medios de producción, y por lo tanto se encuentra en una ventaja ingente ante a los trabajadores

## CAPÍTULO II

### 2. Asueto

En el transcurso del presente capítulo, se pretende abarcar el tema del día de asueto, desde sus antecedentes, pasando por las distintas definiciones técnico-jurídicas expuestas por distintos autores expertos en materia laboral, así como la importancia de dicho descanso, las ventajas que obtiene el patrono al otorgarles a los trabajadores esta interrupción a la jornada ordinaria de trabajo, hasta llegar a las distintas normas que regulan el día de asueto.

#### 2.1 Antecedentes históricos

El origen del día de asueto debe sus orígenes a la religión, puesto que en un principio únicamente se les otorgaba un descanso a los trabajadores, para celebrar una fecha importante o un acontecimiento de carácter religioso. Por lo tanto, la iglesia jugó un rol determinante, ya que lo que se buscaba era imponer en la vida de las personas, el recuerdo y conmemoración de acontecimientos revestidos de religión, es decir, únicamente merecían la atención de los pueblos aquellas acciones encaminadas o dedicadas a dios. Un claro ejemplo es la celebración de la navidad, considerada como la fecha del nacimiento de Jesús, llamado por muchas religiones, el hijo de dios.

- Durante la Edad Media la iglesia luchó porque durante el año, regido por el calendario gregoriano, en distintas fechas se prohibiera el trabajo, dado que estas eran consideradas por la iglesia de suma importancia para los feligreses, ya que muchas de estas celebraban el acaecimiento de hechos milagrosos, sin embargo no en todas partes era válida esta prohibición de trabajar, sino que era la misma iglesia la encargada de definir en que lugares o regiones, debía de conmemorarse determinado acontecimiento, todo esto producto de la división geográfica que se presenta en todos los estados.

- Sin embargo a lo largo de la historia, se han suscitado diferentes acontecimientos que han marcado un antes y un después en la cultura de los pueblos, ya sea por que han significado un beneficio para la humanidad o son producto de una tragedia; Por lo que es necesario conmemorarlos de alguna manera, de ahí que el día de asueto ha dejado de ser una celebración meramente religiosa y ha tomado matices de carácter histórico, patriótico o de interés colectivo, se pueden señalar como ejemplos de estos acontecimientos que nada tienen de divinos, la toma de la Bastilla, que tuvo lugar durante la revolución francesa; La independencia de Estados Unidos de Norte América de la corona británica; El estallido de la bomba atómica en Hiroshima y Nagasaki; En el caso de Guatemala el día en que nuestro país se independizó de la corona española; La caída del muro de Berlín, con lo cual se logró poner fin a la marginación que sufrieron durante décadas los pobladores de la región oriental de esa ciudad alemana.

## 2.2 Definición

Según Sandino<sup>15</sup> "El día de asueto no se instituye para el reparo de energías gastadas, sino que se impone para unir a los laborantes a los festejos patrios señeros o bien a las festividades religiosas universales".

Dávalos define el día de asueto como<sup>16</sup> "El descanso obligatorio que está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos

---

<sup>15</sup> Sandino Argüello, Rodolfo. *El derecho laboral en iberoamérica*. Pág. 412.

<sup>16</sup> Dávalos, José. *Derecho del trabajo I*. Pág. 194.

relevantes para el país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio porque así lo establece la ley”.

- El día de asueto es considerado por Muñoz como<sup>17</sup> un descanso por días conmemorativos, que tiene como motivo la necesidad de que el trabajador cuente con tiempo libre para conmemorar o celebrar determinados acontecimientos”.
- Según Cabanellas<sup>18</sup>“El día de asueto es vacación durante un día o una tarde; Anticipo en la salida del trabajo para conmemorar algún hecho”.
- En el mismo sentido Fernández lo define como<sup>19</sup>“Interrupciones no periódicas de la prestación del trabajo, que tienen el carácter de retribuidas y no recuperables, es decir que el trabajador no está obligado a recuperar trabajando el tiempo descansado”.
- Para Serrano<sup>20</sup>“existen varias clases de descansos: a) descanso durante la jornada, b) descanso entre dos jornadas, c) descanso semanal, d) descanso anual por vacaciones, e) descanso por días conmemorativos, f) descanso por permisos. Por lo tanto, el día de asueto es una clase de descanso que palia las necesidades del trabajador de atender ciertos menesteres cívicos, personales, políticos e históricos”.
- El jurista López Larrave, en cuanto al día de asueto, establece lo siguiente:<sup>21</sup>“si actualmente el descanso semanal responde fundamentalmente a motivaciones fisiológicas, los días de asueto o feriado responden a

---

<sup>17</sup> Muñoz Ramón, Roberto *Derecho del trabajo II*. Pág. 144.

<sup>18</sup> Cabanellas, Guillermo. *El Derecho del trabajo y sus contratos*. Pág. 241

<sup>19</sup> Fernández, Marcos. *Derecho de trabajo*. Pág. 276

<sup>20</sup> Serrano, Alejandro. *Derecho del trabajo*. Pág. 44

<sup>21</sup> López, Mario. *El derecho latinoamericano del trabajo tomo I*. Pág. 867

motivaciones de orden cívico, religioso o gremial, en que se desea que los laborantes descansen para festejar determinadas fechas”.

Por lo anteriormente expuesto, se puede determinar que el día de asueto, no solamente es un derecho de los trabajadores, sino que también es una institución, ya que el mismo se encuentra regulado dentro de nuestro ordenamiento jurídico, y posee características propias de sí mismo que lo hacen distinto del día de descanso semanal, lo que nos permite realizar una definición técnica jurídica:

- De esa manera se puede decir que el día de asueto es: Una institución de observancia obligatoria en toda relación laboral producto del ordenamiento jurídico de un estado, de carácter improrrogable, inalienable, incompensable, e irrenunciable, cuya naturaleza responde a la necesidad de los trabajadores de conmemorar algún acontecimiento histórico, religioso o patriótico, que hace resaltar la cultura de un pueblo. Puesto que la cultura se debe entender como el hacer cotidiano de un conjunto de personas, asentado en una circunscripción geográfica, que se encuentra subordinado al ordenamiento jurídico de un estado.

De esta manera se puede apreciar que determinada fecha no significa lo mismo para todos los habitantes de todos los estados, un claro ejemplo es el caso de Guatemala y Francia, mientras que para nosotros el día 15 de septiembre significa una fecha de suma importancia puesto que celebramos nuestra independencia de la corona española; Para los franceses esta fecha no representa nada, en virtud que la conmemoración de la independencia del pueblo francés se realiza el 14 de julio de cada año.

Analizando la anterior definición se pueden determinar los distintos aspectos que hacen necesaria la institución del día de asueto:

- a. En primer lugar, se encuentra la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un tiempo determinado, el cual no se debe encuadrar dentro del espacio de tiempo destinado a la recuperación de las fuerzas empleadas por la prestación de sus servicios, a la celebración de ciertos acontecimientos en los cuales se conmemoran:
- derechos adquiridos por la clase trabajadora, un claro ejemplo lo encontramos en el día 1 de mayo, en el cual se logró la dignificación del trabajador y este dejó de ser considerado un esclavo;
  - festividades religiosas, en virtud que la iglesia ha representado un rol determinante en la vida de todos los pueblos;
  - sucesos históricos, ya que la historia ha marcado la pauta necesaria en la soberanía de cualquier estado.
- b. En segundo lugar, se encuentra el aspecto cultural, el cual permite que un pueblo sea distinto a los demás ya sea por sus costumbres, por sus tradiciones, tomando en cuenta que de la cultura deviene la identidad de cada agrupación social.
- c. Cabe mencionar que encontramos como un tercer aspecto la observancia de carácter obligatorio por parte del patrono, en cuanto que el día de asueto es una institución, la cual se debe entender como un conjunto especial de normas impuesto por el estado, creando un estado permanente.

Por lo que no se puede pretender bajo ninguna circunstancia que el trabajador preste sus servicios de manera personal al patrono durante este espacio de tiempo, porque de hacerlo se estaría incumpliendo un precepto legal y por consiguiente incurriendo en una falta, según nuestra legislación laboral, además se desvirtuaría en su

totalidad el objeto primordial de esta interrupción de la jornada de trabajo, el cual consiste en la participación del trabajador en las festividades patrióticas, o bien de carácter religioso, ya que por naturaleza, el hombre es un ente que necesita de la convivencia en sociedad.

Así mismo es necesario mencionar, que un trabajador al cual se le otorgan de manera constante, todos los espacios de tiempo que la ley señala para su correcto desenvolvimiento dentro de la sociedad de la cual es parte, representa para el patrono un aumento en la productividad de la empresa, atendiendo el hecho de que un empleado que goza de una buena salud física y mental (producto de la reposición de la fatiga a la cual se ve sometido por la prestación de sus servicios, mediante los descansos contemplados en la ley), tiene asegurada una vida laboral prolongada y por ende un mejor rendimiento en sus actividades.

### 2.3 Importancia

En cuanto a la importancia del día de asueto, es necesario resaltar el hecho de que sea respetado por los patronos, en virtud de que el trabajador no necesita únicamente del tiempo necesario para reponerse de la fatiga que conlleva la prestación de sus servicios de forma personal hacia el patrono, sino que también precisa de un lapso para poder integrarse a la sociedad de la cual forma parte en el entendido de que este debe participar ya sea de forma activa o pasiva de todas las actividades culturales, patrióticas o bien gremiales, las cuales, muchas veces son propias de un determinado territorio o una región.

En el caso de Guatemala, encontramos una latente diversidad de festividades locales como circunscripciones departamentales y municipales existen:

- Un claro ejemplo se da en el municipio de Guatemala, cuya celebración local tiene lugar el día quince de agosto de

cada año con motivo del día de la virgen de la Asunción, todas ellas merecedoras de la interrupción de la jornada de trabajo que significa el día de asueto.

- De igual manera se presentan acontecimientos que deben ser conmemorados en todo el territorio nacional como es el caso del 1 de mayo en el cual se celebra el día internacional del trabajo, así como el 15 de septiembre fecha en la cual se conmemora la independencia de nuestro país de la corona española.
- Es preciso mencionar que en algunas ocasiones nos encontramos ante la situación de que muchas veces el día de asueto no favorece a la totalidad del proletariado, es decir, que solamente afecta a una parte de la población laboral tal es el caso del 10 de mayo fecha en la cual se celebra el Día de la Madre, si bien es cierto solamente pueden gozar del mismo las mujeres que laboran dentro de una empresa no así los hombres, sin embargo no se ven favorecidas todas las mujeres, sino únicamente las madres trabajadoras.
- Así mismo, encontramos días de asueto que van dirigidos a un gremio determinado de trabajadores, tal como sucede el 24 de junio, día en el cual se rinde homenaje a los maestros, de tal manera que solamente ellos pueden gozar de este beneficio.
- De igual manera se puede apreciar que existen interrupciones no periódicas de la jornada ordinaria de trabajo (días de asueto), que van dirigidas a toda la clase trabajadora de un país, y que se deben respetar por todos los patronos, en todo el territorio de la república, que únicamente tienen lugar cada cierto tiempo, es decir, no se presentan cada año. Tal es el caso que este 9 de

septiembre de 2007 ha sido declarado día de asueto, en virtud que nos encontramos en pleno proceso electoral. Por lo tanto todas las personas que se encuentran en la capacidad de ejercer su voto, deben acudir a las distintas urnas a emitir el respectivo sufragio y de esta manera elegir a las autoridades que nos gobernarán durante los próximos cuatro años.

## 2.4 Ventajas

En cuanto a las ventajas que podemos encontrar producto del respeto, por parte del patrono, al derecho que le asiste al trabajador de gozar del día de asueto podemos mencionar que comprenden los siguientes aspectos:

- a. Psíquico: Este aspecto es de suma importancia, ya que la interrupción no periódica de la jornada de trabajo como lo es el día de asueto le permite al trabajador, desviar su atención de los problemas que puedan suscitarse, con ocasión del trabajo, y de esta manera evitar una fatiga mental ingente la cual desemboca en lo que se conoce como actividad antieconómica, dado que el obrero se anula y deja de ser un ente de producción.
- b. Cultural: Desde el punto de vista cultural el día de asueto le permite al trabajador incorporarse de manera integral a la sociedad de la cual forma parte, ya sea participando de forma activa en las distintas celebraciones que se hayan programado durante ese descanso o bien únicamente presenciando las mismas. Lo cual le da la oportunidad al trabajador de identificarse con sus raíces.
- c. Económico: Este aspecto comprende el derecho que tiene todo trabajador, de gozar de una retribución económica durante esta interrupción de la jornada de trabajo, ya que durante la misma, el

trabajador debe cubrir las mismas necesidades pecuniarias que le aquejan durante el resto de la semana.

Así mismo debemos de entender que el fin primordial del día de asueto, es colocar al trabajador en una posición ventajosa a través de la cual pueda alcanzar una mejor condición de vida. Por lo que se tiene la certeza de haber conquistado con ello, uno de los más importantes preceptos de Justicia Social; Como lo es la reivindicación de la clase trabajadora.

- d. Familiar: Resulta de una importancia ingente que el trabajador pueda gozar del día de asueto, ya que de esta manera puede inculcarle a los miembros que conforman su núcleo familiar, en primer lugar el amor por nuestra patria, en segundo lugar el sentimiento de orgullo que significa representar cualquiera de las distintas razas que conforman la población de nuestra Guatemala, así como la libertad de profesar la religión que elijan.

Es preciso, considerar como una ventaja, la prohibición que tiene el trabajador de laborar para el patrono durante el día de asueto, no obstante las excepciones contempladas en la ley. De ahí la importancia del mismo, ya que está considerado un derecho por disposición de la ley, y no producto de la costumbre o el uso.

A criterio de López Larrave<sup>22</sup> todo trabajador para poder disfrutar del día de asueto debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Que el contrato laboral sea a plazo fijo o por tiempo indeterminado;
- b. Que el salario le sea cubierto por unidad de tiempo o por unidad de obra;

---

<sup>22</sup> López, Mario, *El derecho latinoamericano del trabajo tomo I*. Pág. 867

- c. Que no haya habido dos días de asueto pagado en la misma semana, ni coincida un día de asueto trabajado con el día de descanso semanal “.

Sin embargo, al cumplirse estos requisitos, se está excluyendo de forma injustificada a los trabajadores contratados para una obra determinada; Así mismo se margina de manera ingente a los trabajadores que devengan un salario por participación en las utilidades exclusivamente; De igual manera, el que coincida el día de asueto pagado con el día de descanso semanal, no debe significar un óbice para que el trabajador goce de la remuneración que por ley le corresponde.

## 2.5 Remuneración del día de asueto

Como es sabido, durante los días de descanso el trabajador sigue teniendo la obligación de suplir las necesidades propias y las de su familia, de tal cuenta que nuestro ordenamiento jurídico establece que el día de asueto se paga de acuerdo con el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios que haya percibido el trabajador durante la anterior semana.

Sin embargo, como caso de excepción, en las empresas en las cuales se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación previa que se debe hacer constar en el reglamento interior de trabajo respectivo, o en casos concretos muy calificados, de acuerdo a lo que al respecto establezca la Inspección General de Trabajo, el trabajador puede laborar durante los días de asueto, y en este caso, adicionalmente al pago del día de asueto, el patrono se encuentra en la obligación de remunerarle al empleado el tiempo efectivamente trabajado, como jornada extraordinaria de trabajo, la cual debe entenderse como: Todo el tiempo que el trabajador esté a las órdenes del patrono fuera de los límites del mismo que la ley establece al respecto; es decir que se paga dos veces y medio el salario ordinario.

En el caso de los trabajadores que devengan el salario de forma quincenal o mensual, el pago del día de asueto se entiende implícito.

Pero si estos trabajadores con salario quincenal o mensual, prestan sus servicios al patrono durante los distintos días de descanso, este debe retribuirlos conforme a la regla general anteriormente indicada.

## 2.6 Teorías sobre el día de asueto

Existen dos posturas por parte de los distintos juristas en cuanto a la conveniencia o inconveniencia de la existencia de las interrupciones de la jornada ordinaria de trabajo con goce de salario (día de descanso semanal y día de asueto), que a continuación se desarrollan en el presente trabajo.

- a. teoría negativa: Para algunos autores el día de asueto no es más que una pérdida para el patrono, puesto que durante este periodo de tiempo el trabajador aunque no está a las ordenes del empleador goza de un salario y se paraliza la producción de las empresas, lo cual degenera en un estancamiento económico.

Siguiendo esta tendencia el tratadista mexicano De la Cueva afirma<sup>23</sup> "Aún cuando con un día de descanso semanal coincida uno de descanso obligatorio, de los consignados en la ley, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansó, es que este pueda subsistir, aun cuando no trabaje, y si tal requisito se realiza en aquel día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón

---

<sup>23</sup> De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo I.** Pág. 289.

legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago a favor del trabajador.”

Asimismo, a criterio de Despontín<sup>24</sup>”los feriados retribuidos por los empresarios, son cargas sociales que repercuten en desmedro de la producción y en aumento de los precios.”

De igual forma, existen algunos autores que consideran que el pago al cual tiene derecho el trabajador durante el día de asueto no tiene carácter salarial, en cuanto a que no hay en ocasión a ese descanso impuesto por la ley, una relación directa con el trabajo que se presta, siendo este realmente una carga asistencial que se le impone al patrono a fin de que el trabajador pueda participar en el logro de los fines que con el día de asueto se persiguen, los que no tienen carácter laboral.

No obstante, esta teoría denota la pretensión de favorecer al patrono, sin importar el hecho de que el trabajador no solamente debe gozar de un espacio de tiempo para descansar sino también necesita de un lapso en el cual se pueda integrar a la sociedad de la cual forma parte, ya que a nadie se le puede negar el derecho a la identidad que como integrante de un pueblo o una raza posee.

De tal manera que no se puede alcanzar un desarrollo en cuanto a la producción de una industria, sino se respetan los derechos que con el paso del tiempo han logrado los trabajadores, como lo son el día de descanso semanal y el día de asueto.

- b. Teoría positiva: En contraposición a la corriente anteriormente expuesta, algunos autores consideran al día de asueto, más que una carga asistencial para el patrono impuesta por el estado, un derecho

---

<sup>24</sup> Despontín, Angel. **El nuevo régimen legal de días feriados**. Pág. 280

del trabajador a través del cual puede alcanzar una mayor conciencia cultural y social.

Al respecto Cabanellas opina<sup>25</sup> "los días de festivos se declaran para celebrar acontecimientos patrios, de muy variada índole, los cuales son irregulares, es decir que no se presentan con periodicidad."

De igual manera, al respecto Rodríguez establece:<sup>26</sup> "Durante los días de asueto es obligatoria la cesación de todas las actividades no permitidas en dichos días por la ley, ya que su fundamento está en razones de orden religioso o político. Y representa un derecho para todos los trabajadores."

Por lo tanto, es preciso decir que la importancia y el valor que han alcanzado el día de asueto radican en la necesidad de los pueblos de conmemorar todos aquellos acontecimientos que han dejado una huella indeleble en la historia de los mismos.

De igual manera se debe mencionar que el derecho al pago del cual goza el trabajador durante esta interrupción a la jornada de trabajo no significa una carga para el patrono, sino que es un deber del mismo, ya que el trabajador no ha dejado de prestarle sus servicios por decisión propia, sino este descanso es resultado de una disposición legal y en la mayoría de los casos, no se presentan con frecuencia y algunas veces solamente favorecen a una parte de la clase trabajadora.

---

<sup>25</sup> Cabanellas, Guillermo. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 473

<sup>26</sup> Rodríguez, Luis. **Derecho laboral volumen 9**. Pág. 156

## 2.7 Diferencias entre día de descanso semanal y día de asueto

Día de descanso semanal	Día de asueto
<p>Tiene como finalidad recuperar el desgaste físico y mental que el trabajador ha sufrido durante el transcurso de la semana por la prestación de forma personal de sus servicios a favor del patrono, y de esta forma el mismo, resulte un empleado más eficiente y por lo tanto la empresa presente un aumento productivo y a la vez económico.</p>	<p>Esta interrupción de la jornada ordinaria de trabajo tiene como objetivo permitirle al trabajador participar en la conmemoración de acontecimientos ya sean de tipo religioso, patriótico o gremial.</p>
<p>El descanso semanal puede fijarse en día domingo o cualquier otro cuando las necesidades de la industria así lo exijan; De ahí el origen de la expresión hebdomedario.</p>	<p>Este descanso necesariamente debe celebrarse en el día correspondiente, que para el efecto ha señalado la ley, en virtud que el mismo no responde a necesidades de carácter fisiológico, sino a la urgencia que como ser humano tiene todo trabajador de integrarse a la sociedad de la cual forma parte.</p>
<p>Este descanso va dirigido a toda la clase trabajadora, no solamente a algunos sectores de la misma.</p>	<p>El día de asueto no en todos los casos va dirigido a toda la clase trabajadora, algunas veces tiene derecho a gozarlo únicamente una parte de la totalidad de los trabajadores y en algunos casos solo afecta a un gremio específico.</p>
<p>El día de descanso es periódico, es decir, se presenta de forma continua a lo largo de todo el año, sin excepción alguna.</p>	<p>Esta interrupción de la jornada ordinaria de trabajo no se presenta con periodicidad, es decir, que no se da de una forma constante durante el año calendario, y algunas veces solamente tienen lugar cada cierto espacio de tiempo (como lo es el caso del día de asueto que tiene lugar durante el proceso electoral, cada cuatro años).</p>

## 2.8 Regulación legal

El derecho laboral ha creado las instituciones necesarias para que la relación entre patrono y trabajador se pueda llevar a cabo dentro de un ambiente libre de vicios, que puedan afectar de forma directa a los trabajadores, tal es el caso de la interrupción a la jornada ordinaria de trabajo que se encuentra regulada como día de asueto, período de tiempo durante el cual el trabajador no puede estar a las órdenes del patrono por disposición de la ley.

- En el caso de Guatemala, es mediante el decreto número 330 del congreso de la república que se regula lo concerniente al día de asueto, el cual fue creado el 8 de febrero de 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y entró en vigencia a partir del 1 de mayo de 1947.
- A lo largo de los años, el código de trabajo ha sufrido distintas modificaciones, las reformas de mayor consideración son las contenidas en el decreto presidencial 570, de fecha 28 de febrero de 1956, el mismo modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos; Así mismo es necesario hacer mención de la contenida en el decreto 1441 del congreso de la república, del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del código, razón por la cual muchos identifican el código de trabajo como decreto 1441. Este decreto fue publicado el día 16 de junio de 1961, y cobró vigencia el 16 de agosto de 1961.
- El código de trabajo Decreto,1441 regula el día de asueto en su artículo 127”Son días de asueto con goce de salario 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; 1o. de noviembre; el 24 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, medio día a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun 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.”

- Asimismo el Decreto numero 1794 en su Artículo 1o. establece:”Se declara Día de la Madre el diez de mayo de cada año.”
- El artículo 2o. del mismo cuerpo legal en su parte conducente regula:”las madres trabajadoras al servicio del Estado o de empresas particulares, gozarán de asueto con pago de salario el diez de mayo.”
- De igual manera el Decreto numero 25-94 establece en su Artículo 1o.”Se instituye el 26 de abril de cada año, como EL DÍA NACIONAL DE LA SECRETARIA.”
- La misma norma antes citada en su Artículo 2o. establece:”La celebración del DÍA NACIONAL DE LA SECRETARIA, se realizará conforme las disposiciones internas de cada instituto o empresa, y en todo caso, los patronos y las autoridades nominadoras cancelarán el día de asueto laboral con goce de salario al personal secretarial, en el equivalente de un día extraordinario, sin constituir adición de otras prestaciones laborales.”
- Es preciso mencionar que la ley suprema de nuestro estado, la Constitución Política de la República de Guatemala también regula esta interrupción a la jornada ordinaria de trabajo, específicamente en su Artículo 102

literal h):"...Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados."

De lo anterior se puede apreciar que tanto el código de trabajo Decreto 1441, así como los demás decretos creados por el congreso de la república de Guatemala, establecen los distintos días de asueto a los cuales tiene derecho la clase trabajadora en nuestro país y que los mismos deben ser otorgados por el patrono con goce de salario, siendo las anteriores normas, preceptivas deben ser cumplidas de forma estricta.

Asimismo, es necesario resaltar la importancia que reviste a los diferentes días de asueto, en virtud de que al ser contemplados por nuestra ley suprema, no son simples derechos adquiridos por los trabajadores, sino obtienen la calidad de una garantía constitucional, la cual se encuentra inspirada directamente en un principio del derecho.



## CAPÍTULO III

### 3. Análisis del incumplimiento patronal en el pago del día de descanso semanal cuando este coincide con un día de asueto pagado

Con el desarrollo del presente capítulo se logra llevar a cabo una mejor apreciación en cuanto a los efectos que se producen al momento que el patrono deja de observar los preceptos legales que establecen el derecho que tienen los trabajadores a gozar de una remuneración aun cuando el día de descanso semanal, coincida con el día de asueto pagado.

#### 3.1 Análisis

Para iniciar con el correspondiente análisis, es necesario abordar el tema de la demografía laboral la cual es:<sup>27</sup> "Una rama de la Demografía que consiste en el estudio de las relaciones entre los fenómenos económicosociales y la población, esta rama se ocupa de determinar la distribución de las industrias y de los trabajadores como colectividades productoras, tanto en su orden cuantitativo como cualitativo, tomando no solo los factores estrictamente laborales y si otros de carácter social y económico".

Apenas la demografía surge en cualquier lugar y momento histórico, hay dos datos que no dejan de registrarse por afectar básicamente a la composición de los pobladores:

Se trata de la distribución de los mismos, de una parte, en los dos grupos que los sexos determinan; Y además, la cantidad existente según las edades, ya se tome como regulador cada uno de los años de la existencia humana, o lustros, decenios o separaciones mas o menos elásticas, como las de la infancia, la juventud, la madurez y la senectud. Y es que uno y otro elementos presentan significación y consecuencias importantísimas en el orden jurídico, en el social, en el económico y en el laboral.

---

<sup>27</sup> Naciones Unidas. **Diccionario demográfico plurilingüe**. Pág. 442

Entre otras cuestiones trascendentes, la edad y el sexo resultan decisivos Para el trabajo y el consumo, para el ejercicio de las profesiones y hasta de las funciones publicas.

Con objeto de facilitar la perspectiva y el análisis de la composición demográfica o de la estructura de una población por edades y sexos, se recurre a una representación grafica muy expresiva y de sencilla interpretación, que se denomina pirámide de población. Para trazarla, se parte de dos cuadrantes cartesianos, en cuyo eje vertical figuran las edades desde 0 hasta 100 años o algo menos; Mientras que sobre el eje horizontal se marca la cantidad de personas, por millares, centenas de millares o millones, según las conveniencias. En el cuadrante de la derecha, por un convencionalismo más o menos galante, figuran las mujeres, el de la izquierda se reserva para los hombres.

Sin embargo, algunas circunstancias excepcionales que afligen a ciertas edades y sexos pueden dar lugar a que la llamada pirámide de población presente entrantes anormales y transitorios. Quizás los dos ejemplos más típicos los constituyen ciertas epidemias que diezman a los lactantes o a los niños algo mayores y las guerras cruentas que significan la liquidación práctica de alguna generación, como ocurrió con las juventudes de Francia y Alemania durante la primera guerra mundial.

Por consenso mas o menos tácito de los especialistas en demografía, es decir, los demógrafos, se entiende por población económicamente activa, la integrada por todos cuantos han cumplido catorce años y se encuentran trabajando o buscan trabajo en un momento determinado.

Naturalmente, población económicamente pasiva es la integrada por el resto de los habitantes, es decir, desde los recién nacidos hasta los trece años de edad y por cuantos viven en ociosidad mayor o menor, por sobra de recursos, incapacidad natural (ya sea física o mental), o desempeño de tareas por demás simples y llevaderas y sin retribución económica directa.

Presunciones y comprobaciones a la par sociológicas e históricas consienten en afirmar, sin vacilación alguna, que en los estadios primitivos del desenvolvimiento humano toda la población fue rural. En la actualidad, y desde muchos siglos atrás, ya existe la dualidad y oposición de la ciudad y el campo, es decir, existen población urbana y población rural, las cuales se ven sometidas a distintas situaciones en cuanto al ámbito laboral, por ejemplo:

- a. Lo penoso y duro de las labores agrícolas y de otras desenvueltas en medios rústicos, pese a la adopción de algunos adelantos técnicos, en evidente contraste con los procesos industriales, sometidos a progresiva mecanización e incluso a automatización integral.
- b. El régimen laboral es inferior para la población rural, en cuanto a remuneraciones, jornada de trabajo y demás beneficios sociales, que las leyes dispensan con notable prelación cronológica y hasta de manera exclusiva a los trabajadores que conforman la población urbana, por la presión que ejercen sobre la opinión pública y sobre los poderes estatales, a través de organizaciones más coherentes y eficaces de tipo sindical.

Producto de esta desigualdad, se da lo que se conoce como el éxodo rural, por cuanto los trabajadores campesinos se vuelcan en masa sobre las ciudades, donde las fábricas, en febril actividad, ofrecen inicialmente facilidades de colocación.

Todo esto provoca enormes cambios económicos, alguno tan notable y paradójico, como el de crear a la vez mayor riqueza... para pocos, y mayor miseria... para muchos. Y así es como surgen las llamadas villas miserias, en Argentina; Los tugurios, en Colombia; Las favelas en Brasil; Los asentamientos, en Guatemala; Y con ellos el espectáculo doloroso de esas masas de población que se hacen en viviendas precarias, sin servicios higiénicos, en deplorable estado de

suciedad y miseria que muestran una faceta cruel de la imagen de las ciudades que han crecido como monstruos hoy en día.

Como se ha demostrado en el presente trabajo, existen dos corrientes en cuanto a la viabilidad de las interrupciones de la jornada ordinaria de trabajo (entiéndase, día de descanso semanal y día de asueto pagado), de tal manera que a lo largo de la historia los patronos han adoptado la teoría que considera que tales derechos obtenidos por la clase trabajadora, son nada mas y nada menos que una carga por demás inútil e injusta para el desarrollo de la industria de cualquier nación.

Por lo tanto la clase económicamente débil en toda relación laboral, como lo resultan ser los trabajadores, se ve afectada de forma directa en cuanto a que no son respetados los derechos que las distintas normas jurídicas le han otorgado. Y no es posible siquiera pensar en el desarrollo económico de un país si no son respetadas las garantías mínimas de las cuales debe gozar todo trabajador, ya que se debe entender que el motor de toda industria lo constituye la fuerza de trabajo y no los medios de producción.

Sin embargo se aprecia la siguiente disyuntiva: Las interrupciones a la jornada ordinaria de trabajo antes mencionadas son consideradas por el patrono una merma en el patrimonio de la empresa de la cual es propietario. Mientras que para los trabajadores estas significan derechos adquiridos, los cuales responden a distintos motivos, que se han obtenido a través del transcurso del tiempo por medio de la lucha consciente y consecuente de las distintas organizaciones de trabajadores, que no han podido permanecer calladas ante la indiferencia y el poco respeto que los patronos demuestran ante las normas jurídicas que tienden a favorecer a los trabajadores. Un claro ejemplo de estas luchas, es la que se conmemora el 1ro. De mayo, ya que se refiere a las vicisitudes que llevaron a establecer la que hoy conocemos como fiesta del trabajo.

- A propuesta del líder obrero Gabriel Edmonston, el IV Congreso de Trabajadores Norteamericanos, reunido en el mes de noviembre de 1884, en la ciudad de Chicago,

resolvió que la duración legal de la jornada de trabajo sería de ocho horas a partir del 1ro. De mayo de 1886 y recomendó a las organizaciones sindicales de ese país hacer promulgar leyes conformes a la resolución.

Así, pues, en el congreso de Chicago es donde apareció por primera vez la idea de hacer del 1ro. De mayo una jornada de reivindicación obrera en torno a las ocho horas. ¿Por qué se escogió el primero de mayo para generalizar un y sistema de condiciones de trabajo que era aun excepcional? Se eligió esta fecha porque existía entonces, como práctica común a diferentes sitios, el hábito de comenzar y terminar el año en un día señalado por el uso en lo que respecta a las locaciones, contratos y arrendamientos. Ese día era el 1ro. de mayo, conocido también como moving- day.

Ese mayo de 1886 debía ser el punto de partida del régimen de las ocho horas en los centros de trabajo que se sometieran a la decisión del congreso de Chicago o de la suspensión de labores en los que se rehusaran someterse a las disposiciones de dicho congreso. Ante la pujanza del movimiento, cierto número de empresas no esperaron la fecha fijada para conceder la jornada de ocho horas sin disminución de salario. Pero hubo no menos de 5,000 huelgas y alrededor de 340,000 huelguistas: 125,000 obreros obtuvieron la jornada de trabajo de ocho horas el día fijado; al fin de ese mes de 1886, 250,000; al paso que 1,000,000 más de trabajadores veían disminuir su jornada de trabajo sin detrimento del salario.

La lucha fue sangrienta en algunas ciudades de Estados Unidos, verbigracia, en Milwaukee, y en especial en Chicago, en donde el 3 de mayo se produjeron matanzas y trágicos acontecimientos, que aseguraron a la jornada del primero de mayo de 1886 resonancia mundial.

La gran fábrica de maquinaria agrícola Cyrus McCormick respondió al paro de ese primero de mayo con lo que se conoce como lock-out, despidiendo a 1,200 obreros y reemplazándolos con gente contratada en las ciudades vecinas; además contrató grupos de inescrupulosos detectives privados que multiplicaban las provocaciones. Al terminar la tarde de ese 3 de mayo de 1886, unos 8,000 huelguistas se fueron a la salida de la referida fábrica a escarnecer a los inescrupulosos, y dieron lugar a una sangrienta refriega que dejó no pocos muertos y heridos.

Para completar la represión de la cual fue víctima toda la clase obrera de ese país, la ciudad de Chicago fue puesta en estado de sitio y se detuvo a un número ingente de personas. Luego se procesó a los dirigentes obreros, de quienes se estimaba que había que desembarazarse a cualquier precio. Spieds, Schwuab, Fisher, Engel, Fielden, Ling y Albert Parsons fueron enjuiciados.

Spieds, dirigiéndose al juez, habló como el representante de una clase al representante de otra; Schwuab pintó la explotación que había vivido dolorosamente en Europa y en Estados Unidos; Fisher denunció al fiscal, en caso de ejecución, como a un criminal y un asesino; Engel y

Fielden recordaron la miseria, la opresión y la explotación de los trabajadores; Ling se proclamó enemigo irreconciliable de la sociedad burguesa y partidario de la violencia revolucionaria; Albert Parsons demostró que el orden capitalista está basado, mantenido y perpetuado en el uso de la fuerza.

La sentencia fue dictada el 20 de agosto de 1886, condenando a los ocho acusados a la horca. Hubo gracia para Schwuab y Fielden, cuyas penas fueron conmutadas por la de prisión perpetua.

Durante el Congreso Internacional Socialista celebrado en París el 14 de julio de 1889 se tomó la resolución de organizar en todos los países y ciudades a la vez, el 1ro. De mayo de 1890, manifestaciones obreras destinadas a intimidar a los poderes públicos para reducir a ocho horas diarias la jornada ordinaria de trabajo. Desde entonces el 1ro. De mayo de cada año, los obreros en todo el mundo celebran el Día del Trabajo, para conmemorar la caída de los celebres dirigentes de la clase obrera de aquella época, así como la obtención de un derecho por demás merecido.

Sin embargo, aunque por disposición de la ley el patrono está obligado a remunerar al trabajador de acuerdo a los distintos mecanismos de cálculo de dicha prestación, que presenta el ordenamiento jurídico adoptado por cada país, cuando se encuentra en tal situación, es decir que no presta sus servicios de forma personal al patrono por las distintas causas que dan origen a la interrupción de la jornada ordinaria de trabajo y que se encuentran encuadradas dentro de los distintos marcos legales, este no acata ninguna disposición legal, ya que lo único realmente importante para el patrono como dueño de los medios de producción, son las ganancias capitalistas que se obtienen con la constante e ininterrumpida creación de bienes o servicios, según sea el caso.

Esta fiebre especulativa ha llevado a los patronos a un nivel de codicia humana impensable, con el único propósito de producir y producir con el objeto de obtener cada

vez mayores ganancias; Mientras obliga a sus trabajadores a laborar sin descanso, y luego remunerarlos dentro del límite estricto para sobrevivir.

La resultante final en este proceso, deriva en que los ricos se tornan cada vez más ricos y más pobres los pobres. Con lo cual se pone de manifiesto la ingente separación económica existente entre los sectores sociales, adquiriendo contornos de abismo y experimentando una modificación y un desajuste social deleznable desde cualquier ángulo que sea analizado; Dejando atrás los siglos de sufrimiento que ha tenido que soportar la clase trabajadora para que en la actualidad existan tales garantías mínimas.

No obstante se debe hacer mención que la distribución de las pausas de la jornada ordinaria de trabajo (entiéndase día de descanso semanal y día de asueto pagado), no se rige por reglas uniformes, puesto que la legislación iberoamericana contempla diversas situaciones que hacen muy frecuente su regulación en distinta forma, sea en razón de la actividad que el trabajador desarrolla como de la índole de los servicios que se prestan, así mismo atendiendo al ordenamiento jurídico de cada nación.

Esta distribución que se hace en base a la ley, tiene como objetivo principal, proporcionar tanto a las distintas empresas como a las diferentes ramas de la industria de cada país, una nueva organización técnica, por medio de la cual se reduzca el tiempo de permanencia del trabajador en su lugar de trabajo, con una mayor intensificación de la actividad laboral, de forma que con menor número de horas de labor se mantenga, e incluso se incremente el rendimiento del trabajador, de igual manera se persigue que los patronos comprendan la imperiosa necesidad de remunerar al trabajador cuando se encuentre gozando, ya sea del día de descanso semanal por haber laborado seis días consecutivos (según como lo establece nuestro ordenamiento jurídico), o bien se encuentre disfrutando de una interrupción no periódica de la jornada ordinaria de trabajo, con motivo de la conmemoración de algún acontecimiento ya sea de carácter patriótico o festivo.

Ya que al momento de fijar los descansos y feriados obligatorios a los cuales el trabajador tiene derecho, la ley establece que esta prohibido todo pacto entre patronos y trabajadores que determinen el goce de este derecho con merma del salario, pues de ser así en lugar de otorgar al obrero un beneficio representaría una pérdida substancial en su retribución, la cual se encuentra protegida en el caso de Guatemala, por los distintos tratados internacionales en la materia debidamente ratificados, por la ley suprema de nuestro estado (entiéndase Constitución Política de la Republica de Guatemala), así mismo por nuestra ley ordinaria como lo es el código de trabajo decreto número 1441.

Es preciso mencionar que en algunas ocasiones coinciden en una misma semana dos días de asueto pagados, por ejemplo en nuestro caso: En semana santa coinciden el jueves y el viernes santos.

- Cuando esto sucede algunos patronos dejan de pagar al trabajador el día de descanso semanal o séptimo día, porque consideran que ya hubo dos días de asueto en la misma semana, esto a todas luces no es legal. Puesto que por disposición de la ley, aunque coincidan uno o mas descansos obligatorios (días de asueto pagados), en la misma semana, el patrono tiene la obligación de otorgarle al trabajador la retribución correspondiente al día de descanso semanal.

### 3.2 Consecuencias que origina

- a. Sociales: Como es sabido, a lo largo de la historia y desde la existencia del antagonismo de clases, el patrono no ha respetado los derechos que a través de esfuerzos y grandes sacrificios han logrado los trabajadores, tal es el caso del incumplimiento por parte de los dueños de los medios de producción en cuanto a la retribución que debe gozar toda la clase obrera, cuando coincidan en una misma semana, el día de descanso semanal y un día de asueto pagado, ya

que por disposición legal, el patrono esta obligado a hacerla efectiva a todos los trabajadores, según lo que establece la normativa laboral.

Aun cuando esta prestación sea considerada por algunos estudiosos del derecho del trabajo, una pérdida para la industria de cualquier nación produciendo un estancamiento en cuanto al progreso económico y productivo de todos los países.

Sin embargo las consecuencias de tipo social, son ingentes puesto que cuando se violan los derechos de la base principal de una sociedad, como lo son los trabajadores, se esta ante el peligro inminente de una sublevación por parte de las masas ante la comisión de tales injusticias, siendo considerado como el único camino para eliminar la desigualdad que existe entre patronos y trabajadores.

Como es sabido, en nuestro país, cada cuarenta años se produce una revolución ante las injusticias cometidas no solamente por los patronos, sino también por las distintas autoridades que únicamente buscan favorecer a las clases privilegiadas, ignorando toda clase de violaciones a las leyes laborales.

Por lo tanto, el incumplimiento del patrono en cuanto a la retribución de las distintas interrupciones tanto periódicas (día de descanso semanal), como las no periódicas (día de asueto pagado), debe ser considerado no solamente un detrimento en el patrimonio del trabajador, sino una causa de desestabilización del estado de derecho de nuestra nación, en virtud que al momento de violarse las garantías mínimas de una colectividad, las cuales son producto de un precepto constitucional se esta supeditando el interés colectivo al interés particular, situación que debilita la poca confianza de la población en el estado.

de asueto pagado, se da la comisión de una falta de trabajo ya que se puede apreciar claramente la violación de una norma preceptiva.

Por lo tanto el empleador debe ser castigado con el pago de una multa, la cual debe ser fijada por los órganos jurisdiccionales competentes dentro de los parámetros que para el efecto la ley establece.

En este caso, el código de trabajo establece en su Artículo 272: "...c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;"



## CONCLUSIONES

1. Que la negación por parte del patrono a cumplir con la retribución del día descanso semanal aun cuando este coincida con un día de asueto pagado, es una practica frecuente, en virtud de que en la mayoría de los casos los trabajadores desconocen los derechos de los cuales son titulares, y otras muchas veces se ven obligados a renunciar a tales garantías mínimas, con la amenaza de ser despedidos, sin importarle a los patronos que los derechos otorgados a los trabajadores por disposición de la ley, son irrenunciables y que se esta incurriendo en la comisión de una falta en materia laboral.
2. El ordenamiento jurídico de Guatemala carece de las sanciones realmente necesarias para paliar la constante comisión de faltas en materia laboral, por parte de los propietarios de los medios de producción.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, carece del presupuesto necesario para fiscalizar de correcta manera el cumplimiento de las disposiciones legales por parte de los patronos, y no realiza un monitoreo adecuado para establecer de forma directa que patronos incurren en la comisión de las distintas faltas en materia laboral.
4. Que la retribución del día de descanso semanal, cuando este coincide con un día de asueto pagado, lejos de representar una carga asistencial impuesta por el Estado y una perdida para el patrono a corto plazo, significa un derecho adquirido por la clase trabajadora, que ha sido victima de la constante explotación por parte del patrono.

5. Que la retribución del día de descanso semanal, cuando este coincide con un día de asueto pagado, a largo plazo redundaría en un beneficio de carácter económico para el patrono ya que se ha demostrado que un trabajador que goza de las interrupciones a la jornada ordinaria de trabajo, tanto periódicas como no periódicas, es un trabajador que presenta un mejor rendimiento en cuanto a la realización de sus labores y tiene una vida productiva más prolongada.

## RECOMENDACIONES

1. Que la población laboral busque más información sobre los derechos mínimos que la ley le otorga, así como las distintas sanciones que por disposición legal, se deben imponer a todo aquel que viole, amenace o restrinja esos derechos.
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establezca sanciones más drásticas a los patronos que ignoren o restrinjan los derechos mínimos que le asisten a la clase trabajadora, así también cuando esos patronos incurran en la comisión de las distintas faltas que regula nuestro ordenamiento jurídico y los distintos tratados internacionales ratificados por Guatemala, ya sea por la violación a una disposición prohibitiva, como la violación a una norma preceptiva.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Bufete Popular de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, debe llevar a cabo una exhaustiva campaña de información, que permita que todos los trabajadores conozcan sus derechos.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe advertir a los patronos la obligación que tienen de colocar en los centros de trabajo y de forma visible, la información detallada de los derechos mínimos que le asisten a todo trabajador, utilizando los medios de información adecuados para tal efecto.
5. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice, constantes monitoreos en cuanto al estricto cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, por parte de los patronos.



## BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN DE LA DEPENDENCIA MERCANTIL DE BARCELONA. **El descanso dominical y la reglamentación del trabajo**. 10ma. Edición. Barcelona, Editorial Bosch 1981.

BAYON CHACON G. Y PÉREZ BOTIJA E. **Manual de derecho del trabajo**. 5ta. Edición. Madrid, Libros Jurídicos 1964.

BRUNEAU, Louis. **El reposo hebdomedario**. 2da. Edición. Paris, Editorial Santillán 1967.

BRAGA DE SOUZA, A. **Reposo semanal del trabajador**. Río de Janeiro, Editorial Mesa 1989.

BUYLLA Y GODINO, Josué. **Estudio comparativo acerca de la ley de descanso dominical**. 3ra. Edición. Oviedo, Editorial Bosch 1960.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Buenos Aires, Editorial Omeba 1966.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Buenos Aires, Editorial Omeba 1966.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14ava. Edición. Buenos Aires, Editorial Heliasta 1974.

CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Mundo Atlántico 1945.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 3ra. Edición. Buenos Aires, Editorial Heliasta 1988.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 24 Edición. Buenos Aires, Editorial Heliasta 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El derecho laboral en iberoamerica**. México, Editorial Trillas 1981.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2da. Edición. México, Editorial Porrúa 1988.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. Tomo II. 7ma. Edición. México, Editorial Porrúa 1989.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2da. Edición. Buenos Aires, Editorial Desalma 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México, Editorial Porrúa 1964.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. Buenos Aires, Editorial Tea 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios 2002.

KASKEL, Walter Y HERNANN Perch. **Derecho del trabajo**. 5ta. Edición. Traducido por Ernesto Krotoschin. Buenos Aires, Editorial Desalma 1961.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo** Tomo I. México, Editorial Porrúa.

MORATTI, Fillippo. **Revoluzione internazionale di lavoro**. Perugia, Editorial il Corriere Della Sera 2000.

MUÑOZ RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**. Tomo II. México, Editorial Porrúa 1983.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España, Editorial Espasa-Calpe S.A. 1970.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo** Tomo I. Managua, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua 1970.

U.N.A.M. FACULTAD DE DERECHO. **El derecho latinoamericano del trabajo** Volumen I. México, Dirección General de Publicaciones U.N.A.M. 1974.

**Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1985.**

**Código de Trabajo Decreto Número 1441.**

**Decreto Número 1794. Día de la Madre.**

**Decreto Número 25-94. Día de las Secretarias.**