

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



**IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA REGULACIÓN  
DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS  
DE TRANSPORTE PESADO EN GUATEMALA**

**HÉCTOR OSWALDO PEDROZA PINEDA**

**GUATEMALA, MARZO DE 2011**

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

**IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO  
EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE PESADO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**HÉCTOR OSWALDO PEDROZA PINEDA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo de 2011



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López  
Vocal: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes  
Secretario: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. David Sentés Luna  
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez  
Secretario: Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**Lic. José Rafael Sánchez Fajardo**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 1543**



Guatemala, 11 de enero de 2008

**Lic. Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha uno de agosto del año dos mil siete, se me nombra Asesor de Tesis del Bachiller: Héctor Oswaldo Pedroza Pineda, quien se identifica con el carné estudiantil 200020456, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **"IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE PESADO EN GUATEMALA"**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

#### **DICTAMEN:**

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el Bachiller Héctor Oswaldo Pedroza Pineda, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el bachiller Héctor Oswaldo Pedroza Pineda, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata la regulación de la jornada laboral de las empresas de transporte pesado en la sociedad guatemalteca.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General

Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del Revisor.



Atentamente,

A handwritten signature in black ink, which appears to be "José Rafael Sánchez Fajardo". The signature is written over a rectangular stamp that contains the text "José Rafael Sánchez Fajardo" and "ABOGADO Y NOTARIO".

**Lic. José Rafael Sánchez Fajardo**  
**Asesor de tesis**  
**Colegiado 1543**  
**22 ave. 16-23 zona 10 Guatemala C.A.**  
**Tel. 57475808**

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecisiete de enero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante HÉCTOR OSWALDO PEDROZA PINEDA, Intitulado: "IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE PESADO EN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



*Licenciado Carlos Enrique Aguirre Ramos*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 3426*



Guatemala, 20 de febrero de 2008

**Lic. Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**

Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha diecisiete de enero del año dos mil ocho, procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller: Héctor Oswaldo Pedroza Pineda, intitulada: **"IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE PESADO EN GUATEMALA"**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por el bachiller Héctor Oswaldo Pedroza Pineda; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de

*Licenciado Carlos Enrique Aguirre Ramos*  
*Abogado y Notario*  
*Colegiado 3426*



espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones del autor, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis; de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE, a la investigación realizada por el bachiller Héctor Oswaldo Pedroza Pineda, la cual cumple con la metodología y técnicas de investigación, así con una redacción adecuada, siendo las conclusiones, recomendaciones y bibliografía acordes al tema relacionado que se refiere a los aspectos relativos a la jornada laboral, para que las empresas de transporte pesado en la sociedad guatemalteca cuenten con jornadas acordes al salario que perciben; por lo que puede ser sometida a su discusión y aprobación.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

*Carlos Enrique Aguirre Ramos*  
ABOGADO Y NOTARIO

*Licenciado Carlos Enrique Aguirre Ramos*  
*Abogado y Notario*  
*Revisor de Tesis*  
*Colegiado 3426*



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, catorce de mayo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HÉCTOR OSWALDO PEDROZA PINEDA, Titulado "IMPORTANCIA JURÍDICA DE LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE PESADO EN GUATEMALA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/sllh





## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por ser la luz en mi vida, permitirme la oportunidad de alcanzar mi vida profesional y cumplir mis metas.

**A MIS PADRES:** Celestino Pedroza García y Berta Pineda Mancilla, por todo el esfuerzo y apoyo tanto moral como económico y ser mi ejemplo en la lucha de mis sueños.

**A MI ESPOSA:** Amy Joanna Burgos Arteaga, por su amor incondicional, apoyo, paciencia y ser parte importante de este sueño y ser inspiración en mi vida.

**A MIS HIJOS:** Por ser los ángeles que cuidan mi camino y el regalo más grande que Dios me ha dado, para luchar día a día.

**A MIS AMIGOS:** Para que esa unión fraternal que existe entre nosotros no se pierda y por esos momentos buenos que entre amigos hemos compartido, permanecerán marcados en mi vida. Especialmente a Rubí Dinora Reyes.

**A MI FAMILIA EN GENERAL:** Con mucho cariño y agradecimiento por los sabios consejos brindados para mi vida.



**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, lugar donde adquirí mis conocimientos y que ahora me da la oportunidad de ser un profesional.

**A:** La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas y así alcanzar un éxito más dentro de mi vida.

**A:** Todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron a mi superación académica y personal.

**A USTED:** Muchas gracias por su presencia.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Distintas denominaciones.....	3
1.2.1. Derecho industrial.....	3
1.2.2. Derecho social.....	3
1.2.3. Derecho obrero.....	4
1.2.4. Derecho económico.....	4
1.2.5. Nuevo derecho.....	5
1.2.6. Derecho profesional.....	5
1.2.7. Derecho de los trabajadores.....	5
1.3. Importancia del derecho del trabajo.....	6
1.4. Reseña histórica.....	7
1.5. Contenido.....	12
1.5.1. Derecho individual de trabajo.....	12
1.5.2. Derecho colectivo de trabajo.....	12
1.5.3. Derecho procesal de trabajo.....	13
1.6. El derecho del trabajo es una obligación social.....	13



1.7. Fuentes del derecho laboral.....	14
1.8. La interpretación del derecho laboral.....	16
1.8.1. Interpretación mediante el sentido de la disposición.....	17
1.8.2. Interpretación desde el punto de vista de la naturaleza del intérprete.....	20
1.8.2.1. Interpretación doctrinaria.....	20
1.8.2.2. Interpretación jurisdiccional.....	21
1.8.2.3. Interpretación usual.....	21

## **CAPÍTULO II**

2. Principios del derecho de trabajo.....	23
2.1. El derecho laboral es constitutivo de un mínimo de garantías sociales.....	25
2.2. Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.....	30
2.3. Necesario e imperativo.....	31
2.4. Realista y objetivo.....	33
2.5. Es una rama del derecho público.....	34
2.6. Hondamente democrático.....	34
2.7. Tutelar de los trabajadores.....	35
2.8. Estabilidad en el trabajo.....	36

## **CAPÍTULO III**

3. Los sujetos del derecho de trabajo.....	39
3.1. El patrono.....	39



3.1.1. Definición legal de patrono.....	40
3.2. Definición doctrinaria de trabajador.....	40
3.3. Definición legal de trabajador.....	40
3.3.1. Vivienda del trabajador.....	41
3.3.2. Los trabajadores y la irrenunciabilidad de sus derechos.....	41
3.4. Empresa.....	42
3.5. Auxiliares del patrono.....	43
3.6. Sustitución del patrono.....	46
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Jornada de trabajo.....	49
4.1. Jornada ordinaria.....	50
4.2. Duración de la jornada laboral.....	53
4.3. Jornada extraordinaria.....	55
4.4. Los descansos semanales.....	58
4.5. Descanso anual.....	59
4.6. Asuetos.....	63
4.7. La remuneración de descansos semanales y de los asuetos.....	64
<b>CAPÍTULO V</b>	
5. Importancia de regular la jornada de trabajo en las empresas de transporte pesado en Guatemala.....	67
5.1. El salario.....	69
5.2. Transporte pesado.....	71



5.3. La infraestructura del transporte.....	72
5.4. Operaciones.....	72
5.5. El diseño de redes de transporte.....	73
5.6. Los modos de transporte.....	73
5.7. Categorías de transporte.....	73
5.8. El transporte y la comunicación.....	74
5.9. El transporte y la utilización de la tierra.....	75
5.10. El trabajo de los empleados de transporte pesado.....	76
5.11. La salud de los trabajadores de transporte pesado.....	77
5.12. Accidentes de tránsito de trabajo del transporte pesado.....	78
5.13. La importancia jurídica de que se regule la jornada de trabajo en las empresas de transporte pesado.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



## INTRODUCCIÓN

Entre los sectores laborales más perjudicados en lo relacionado a la jornada laboral se encuentra el de los empleados encargados de manejar el transporte pesado, debido a que los mismos no tienen definida legalmente la jornada de trabajo, lo cual implica que ellos se enfrentan a un sin número de arbitrariedades por parte de los patronos; así como también de las autoridades que se encuentran vinculadas al sistema de transportes del país. Tal es el caso, de que en los días de Semana Santa y de otras festividades se les prohíbe el poder circular a determinadas horas, obligándoles a tener que laborar en distintos horarios a los cuales ellos tenían programados, rompiéndose con ello su itinerario y perjudicándoles a su vez los planes personales con los cuales contaban; especialmente si los mismos eran de orden familiar.

En la legislación laboral vigente en Guatemala no se precisa una forma de aplicar la jornada de trabajo a las empresas de transporte pesado, por lo que es urgente el estudio y regulación de la misma por parte del Ministerio de Trabajo, para que dichos trabajadores cuenten y gocen plenamente de sus derechos fundamentales.

La hipótesis formulada fue comprobada al determinar la importancia jurídica de que la jornada laboral en las empresas de transporte pesado sea regulada en Guatemala. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y también se utilizó la técnica documental de fichas bibliográficas para el desarrollo que se llevó a cabo del presente trabajo de tesis.





El trabajo de tesis se dividió en cinco capítulos. El primero de los mismos trata acerca del derecho del trabajo, indicando su definición, diversas denominaciones, importancia del derecho laboral, su reseña histórica, su contenido, explica al derecho del trabajo como una obligación social, da a conocer sus fuentes y su interpretación. El segundo señala los principios del derecho del trabajo, siendo los siguientes: es constitutivo de un mínimo de garantías sociales, irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, es necesario e imperativo, es realista y objetivo, es una rama del derecho público, es hondamente democrático, es tutelar de los trabajadores y el principio de estabilidad en el lugar de trabajo. El tercer capítulo da a conocer los sujetos del derecho del trabajo siendo los mismos el patrono y el trabajador. El cuarto capítulo explica todo lo relacionado con la jornada de trabajo, señalando y explicando la jornada ordinaria, la duración de la jornada laboral, la jornada extraordinaria, los descansos semanales, el descanso anual, los asuetos y la remuneración de descansos semanales y de los asuetos. El quinto capítulo determina la importancia jurídica de la regulación de la jornada de trabajo en las empresas de transporte pesado en la sociedad guatemalteca.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

Como creación del hombre y de la comunidad, el derecho laboral fue formulado con la finalidad específica de mantener la armonía en las relaciones existentes entre los patronos y los trabajadores, y entre quienes se benefician del vínculo de trabajo, o sea de quien otorga su labor y quien paga por el servicio prestado. Para alcanzar dicha finalidad, el derecho del trabajo tiene que nutrirse de determinadas características ideológicas que le dan forma a su estructura intrínseca y con los que se tiene que identificar en todas sus manifestaciones de manera plena.

#### 1.1. Definición

“El derecho del trabajo es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuando atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios; también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>1</sup>

“El derecho laboral es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores, esto es, de las clases

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, pág. 576.



económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>2</sup>

“El derecho del trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>3</sup>

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se implican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.<sup>4</sup>

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> **Ibid**, pág. 578.

<sup>3</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**, pág. 9.

<sup>4</sup> De Buen, Nestor. **Derecho del trabajo**, pág. 87.

<sup>5</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.**, pág. 579.



## 1.2. Distintas denominaciones

El derecho del trabajo ha recibido diversas denominaciones a lo largo de la historia, siendo la de derecho del trabajo la mas acertada debido a que describe con dicha denominación las circunstancias y ramas características de la rama jurídica anotada.

Las distintas denominaciones anteriormente mencionadas, son las que a continuación se enumeran, dan a conocer y explican de manera breve para una clara comprensión de las mismas:

### 1.2.1. Derecho industrial

“Usado en Francia, porque fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras; denominación que en un momento resultó inadecuada, pues el término industrial abarca aspectos como los relativos a las patentes de invención y por otra parte no involucra a otra clase de ocupaciones”.<sup>6</sup>

### 1.2.2. Derecho social

El fundamento social del derecho social se encuentra en cuestiones sociales y en la corriente sociológica marxista, la cual surgió en esta etapa y que lucha para el beneficio de las reivindicaciones de los empleados.

---

<sup>6</sup> Echeverría. **Ob. Cit.**, pág. 10.



La denominación de derecho social cuenta con la debilidad de que es un término muy amplio que involucra todos los aspectos sociales y además bajo la misma se pueden considerar a diversas instituciones como las mercantiles.

### **1.2.3. Derecho obrero**

El derecho obrero encontró su fundamento en el origen de las protestas llevadas a cabo por la clase trabajadora, la cual buscaba el mejoramiento de sus condiciones laborales, pero contaba con la inconsistencia de que la rama jurídica designada era vista con unilateralidad, la cual no existe ya que es de importancia tomar en cuenta que dicha rama no determina únicamente derechos para los obreros, sino que también abarca derechos para los patronos, y que también su ámbito de aplicación involucra a los empleados domésticos, agrícolas y de comercio; los cuales no son tomados en cuenta como obreros.

### **1.2.4. Derecho económico**

“Denominación bastante amplia pero imprecisa, y que por otra parte presenta la dificultad de incluir en esa denominación las instituciones de tipo sindical que no reflejan una vinculación económica directa, y que bien podrían considerarse factores del aspecto económico del Estado pero no entes económicos”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> **Ibid**, pág. 11.



### **1.2.5. Nuevo derecho**

La denominación de nuevo derecho contó con bastante aceptación mientras no surgieran otros ámbitos que necesitaran ser también regulados, pero hoy en día han aparecido nuevas preocupaciones que el ser humano tiene que regular; dejando de contar dicha rama con carácter novedoso.

### **1.2.6. Derecho profesional**

“Deviene en una denominación desatinada por ser el derecho una función que sea desatinada por ser el derecho una función que se desarrolla y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia”.<sup>8</sup>

### **1.2.7. Derecho de los trabajadores**

Es la denominación más apropiada debido a la proveniencia de dicha reglamentación, pero la misma adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, debido a que no abarca únicamente los derechos de los empleados; sino que también los derechos de los empleadores.

---

<sup>8</sup> **Ibid**, pág. 12.



### 1.3. Importancia del derecho del trabajo

Lo importante de estudiar el derecho laboral consiste en que el conocimiento de la forma de solucionar la problemática social, así como también de buscar los medios suficientes para implementar la justicia de las relaciones laborales de los hombres es de interés en nuestra época. Además es importante anotar que hoy en día la humanidad es víctima de una lucha bastante violenta, lo cual hace que la misma viva en un ambiente permanente de inquietud, generando con ello conflictos entre las clases sociales.

“La ciencia que busca los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas es una ciencia puramente práctica, y todo individuo culto debe tener conocimiento sobre los problemas sociales”.<sup>9</sup>

El mismo es de importancia debido a que a diferencia de otras ramas jurídicas, no hay sujeto que se encuentre incorporado a una sociedad que se pueda abstraer de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad obliga a la participación que se da como propietario de los medios de producción, con la cual se adquiere la calidad de patrono, o como empleado para la obtención del medio de sustento, lo cual coloca a una persona en la calidad de empleado; y debido a que la normas laborales son de aplicación forzosa a toda relación que ocurra con ocasión de la prestación de un servicio o bien de la ejecución de una obra de manera dependiente.

---

<sup>9</sup> **Ibid**, pág. 13.



“Para hallar la importancia de la rama laboral en las distintas sociedades bastaría hacer una reflexión de su influencia en el acontecer social y tener en cuenta: a) que a través de ella, se ha logrado la promulgación de normas que establezcan condiciones de respeto a todos los trabajadores sin distinción de condición económica o profesión, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la humanidad constituida por la clase trabajadora; b) con recordar que la preocupación de los trabajadores en mejorar su situación de asalariados ha generalizado el goce de algunas condiciones que estaban reservadas solo a personas con suficientes recursos; c) con señalar que su desarrollo ha creado una estructura administrativa y judicial que permite demandar el cumplimiento de los derechos existentes; d) con referir que por virtud de la existencia de esa rama jurídica, en algunos países, los trabajadores han logrado la creación de centros de instrucción de oficios, combatiendo de esa forma el desempleo y las prácticas desafortunadas que de la cesantía han nacido; e) que también a través de una de sus preocupaciones se ha logrado mejorar la situación habitacional de algunos trabajadores; f) que gracias a la creación de instituciones de previsión social, algunos trabajadores logran la convivencia cuando han rebasado su etapa productiva”.<sup>10</sup>

#### **1.4. Reseña histórica**

Al concebir al derecho laboral se tiene que tomar en cuenta a las obligaciones y limitaciones que son impuestas tanto a los trabajadores como a los patronos en la contratación laboral, así como también a las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los empleados durante la existencia de las condiciones y las relaciones que

---

<sup>10</sup> *Ibid*, pág. 14.





pueden ocurrir después de terminada la relación de trabajo y los diversos criterios que se forman a partir del estudio de la disciplina jurídica anotada. El mismo fue tomando importancia a medida que se fueron reconociendo los derechos en beneficio de una clase social, la cual aporta su fuerza de trabajo en intercambio, lo cual ocurre en el sistema productivo, y además dichos derechos se configuran a medida que las obligaciones se vuelven de cumplimiento obligatorio y son ineludibles para los patronos.

En la actualidad no se toma al derecho de trabajo como fundamento de reflexión de la presencia de una rama jurídica la situación de que se reconozcan los derechos subjetivos que la misma encierra, debido a que siempre existirán derechos que no necesiten la aceptación del sujeto obligado. Ya que las relaciones laborales son tan antiguas como lo es la misma sociedad, únicamente se puede hablar de derecho del trabajo cuando se encuentra presente un sujeto que correlativamente se encuentra en la obligación de cumplir ese derecho.

El comienzo del sistema capitalista ha sido señalado como la etapa de la historia en la cual surge el derecho del trabajo, debido a que en dicha etapa las normas encargadas de regir las relaciones de producción adquieren la categoría de derecho.

Lo anotado en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis encuentra su explicación en que las sociedades humanas han pasado por distintas etapas en la historia, siendo las siguientes identificables de manera plena: sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista.



Si cada etapa de la historia es generadora de su propio orden de normas jurídicas, también en cada etapa existió alguna forma normativa relacionada al trabajo y a las relaciones que iban surgiendo, debido a que la actividad productiva y la división laboral son tan antiguas como lo es la existencia de la misma humanidad. Pero, no es sino hasta con la destrucción del sistema de producción feudal cuando aparece la normativa reguladora de las relaciones de trabajo de la manera como se conoce en la actualidad; o sea que el derecho del trabajo nació con el sistema capitalista.

En una sociedad esclavista no puede hablarse de derecho de trabajo, debido a la existencia de relaciones de imposición incondicional; o en una sociedad feudal en la cual los campesinos tenían la obligación de tener que compartir la producción de su esfuerzo para a cambio obtener una supuesta protección y los trabajadores manuales se encontraban supeditados a normas de orden corporativo.

“En las sociedades feudales existieron las corporaciones de oficios, que eran organizaciones de talleres artesanales los cuales se integraban con tres categorías de personas a saber: a) los aprendices; b) los oficiales o compañeros; y c) los maestros. Estos últimos constituían el grado más alto que podía alcanzar una persona dentro de la organización. En los talleres los oficiales con la ayuda de los aprendices realizaban la confección de los artículos desde el principio hasta el final”.<sup>11</sup> (sic.)

Dicho proceso anotado en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis ocurría en cada distinta rama productiva dando lugar a la existencia de una producción

---

<sup>11</sup> **Ibid**, pág. 15.



personal no conveniente para el mercado creciente de las ciudades bien desarrolladas. Mientras que en el campo existían los señores feudales, quienes eran propietarios de la tierra y a quienes se les llamaba terratenientes, y los siervos de la gleba que eran los campesinos que laboraban en la tierra del señor feudal. Los campesinos compartían con el señor feudal los productos que obtenían del cultivo de la tierra y además servían como soldados en los casos de defensa del feudo o de ataques eventuales.

Debido al aumento del comercio entre las ciudades y por los obstáculos que los oficiales y los aprendices encontraban para llegar a obtener el título de maestros y a raíz de la tecnificación de la producción a través de los medios productivos en serie, apareció la industrialización.

Distintos acontecimientos como la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica y la Revolución Francesa, los cuales se encontraron bastante ligados a la Revolución industrial y al orden filosófico mundial nuevo generaron cambios bruscos en lo político, económico y en lo ideológico, comenzando con ello la producción a gran escala. Además se multiplicaron y crecieron las fábricas en los países desarrollados tecnológicamente, al nivel de llevar a la ruina a los diversos talleres que no fueron capaces para competir en el nuevo modo productivo. También diversos artesanos, los cuales ya tenían problemas para acomodarse dentro del esquema productivo existente; encontraron ubicación dentro del nuevo modo de producción.

Actualmente, el sistema capitalista se caracteriza debido a que el esquema de producción que genera el ámbito ocupacional se encuentra en manos de un sector



minoritario que cuenta con riqueza, teniendo el mismo en consecuencia la propiedad de los medios productivos o sea el capital, y el sector mayoritario de la población mediante la prestación de un determinado servicio que permita la producción.

Debido a lo anteriormente anotado desapareció la producción estamentaria, cuya participación dirigenal se encontraba limitada a determinada calidad profesional adquirida previamente en los gremios de oficios.

En la actualidad la normativa relacionada a las relaciones laborales tiene que dar respuesta a la existencia de una variedad de oficios, los cuales son generadores de los servicios que prestan los empleados, y a la existencia de un sueldo como obligación inmediata y de importancia para el patrono.

La armonía en las relaciones laborales entre patronos y trabajadores es determinante del ámbito social de cada país y su grado de desarrollo económico y social. Debido a ello, el derecho de trabajo se encarga de la regulación de las consecuencias de las relaciones laborales. Las normas de la rama jurídica anotada, más que atender una orientación lógica jurídica tradicional, tienen que dar respuesta a acabar con las distintas posiciones laborales.



## **1.5. Contenido**

El derecho laboral para efectos didácticos se divide en tres distintos cuerpos mediante los que se plantea el contenido orgánico del mismo, siendo los mismos los que a continuación se enumeran y explican:

### **1.5.1. Derecho individual de trabajo**

El mismo plantea la parte general, la cual viene a ser constitutiva de la porción estatutaria del derecho laboral y contiene los principios, las facultades, garantías y limitaciones relativas a la contratación laboral, así como también la fuente y la naturaleza de las normas jurídicas; y la parte especial la cual contiene las obligaciones, derechos y prohibiciones para los empleadores y los trabajadores que de alguna forma encierran las diversas prestaciones, las obligaciones correspondientes para hacerse acreedora a ellas y su validez.

### **1.5.2. Derecho colectivo de trabajo**

Se encuentra constituido por el estudio y la exposición de las diversas instituciones que de manera tradicional son reconocidas, así como los cuerpos normativos que surgen con motivo de aplicar el derecho colectivo de trabajo, la potestad estipulativa en el campo de trabajo y la previsión social.



### **1.5.3. Derecho procesal de trabajo**

Se encuentra constituido mediante las normas procesales relacionadas a la resolución de los conflictos que surgen debido a la prestación del trabajo y de las instituciones que pueden cobrar vida con base a las relaciones laborales.

### **1.6. El derecho del trabajo es una obligación social**

El trabajo es una obligación social tal y como lo regula el Artículo número 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala al señalar que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Del análisis del Artículo anteriormente citado se puede determinar que dicha normativa se desdobra tanto en derechos como en obligaciones, contrapuestos de cada individuo frente al Estado; y del Estado ante cada sujeto.

Todas y cada una de las relaciones laborales son constitutivas de la razón de existir de la rama anotada, y el establecimiento de que el trabajo es una obligación y a la vez un derecho, conduce a otras obligaciones y derechos recíprocos que ocurren entre patronos y trabajadores.

A lo largo de la historia ha variado la concepción filosófica del trabajo, debido a que existieron etapas en las cuales la actividad de trabajo se encontró reservada



exclusivamente a las clases discriminadas, y en dichas etapas no se puede hablar de derechos y de obligaciones recíprocas entre patronos y trabajadores.

Debido al desarrollo político con el cual cuenta en la actualidad la humanidad resulta necesaria la determinación de que el trabajo no sea presentado solamente como una facultad que puede llevar a cabo un individuo dentro del campo en el cual vive para conseguir los medios necesarios para subsistir, sino que también es constitutivo de una obligación con la cual tiene que contar todo individuo al desarrollar una actividad lícita y productiva dentro del Estado, de forma que pueda contribuir a la sociedad a la cual pertenece. Por otro lado, las atribuciones de los Estados en nuestros días ya no se limitan a la protección exclusiva de su espacio territorial, en el que se involucraba anteriormente a sus habitantes, sino que también las atribuciones con las cuales cuentan abarcan la obligación correspondiente a crear las condiciones para que sus habitantes efectivamente puedan cumplir con sus obligaciones ocupacionales, ya que de dicha manera cada individuo pueda lograr su sostenimiento y el de su familia.

### **1.7. Fuentes del derecho laboral**

En Guatemala la fuente principal del derecho laboral es la ley, pero en otros países también la jurisprudencia ocupa un lugar de relevancia como fuente del derecho del trabajo.

“La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto



de uno o varios derechos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.<sup>12</sup>

“Se permite a los jueces resolver por analogía acudiendo directamente al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial, pero únicamente en caso de omisión de procedimientos, pero siempre con la limitación de que los procedimientos de derecho común no contraríen los principios procesales del trabajo, como ocurre con el juicio ejecutivo que no está normado en la parte procesal del Código Procesal Civil y Mercantil”.<sup>13</sup>

Los principios del derecho de trabajo, consisten en las características señaladas dentro del cuarto considerando del Código de Trabajo vigente, como garantías mínimas, como lo son el principio tutelar, realista y objetivo, de imperatividad, hondamente democrático y de derecho público.

Doctrinariamente en materia laboral la costumbre y el uso se utilizan como sinónimos. “Se puede definir la costumbre y el uso en materia de trabajo como la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato a conformar o completar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores. La costumbre y el uso tienen un doble campo de

---

<sup>12</sup> De Buen. **Ob. Cit.**, pág. 106.

<sup>13</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho de trabajo**, pág. 21.





aplicación, como elementos integrantes de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas y como normas generales que reforman, en provecho de los trabajadores, la legislación existente. En uno y en otro caso tienen la costumbre y el uso el mismo valor y deben aplicarse en atención a que la voluntad de los patronos y de los trabajadores, está sometida al derecho positivo”.<sup>14</sup>

### **1.8. La interpretación del derecho laboral**

La tarea de interpretación del derecho laboral al igual que la de cualquier otra rama jurídica, es consistente en la aclaración de su reglamentación escrita, tratando de establecer su auténtico sentido para la determinación de su aplicación en casos concretos.

Mediante la interpretación jurídica lo que se busca es el establecimiento del sentido de una norma a través de revelar a la generalidad la intención con la cual cuenta la normativa.

En la tarea correspondiente a la búsqueda del derecho aplicable a un caso específico, puede que el intérprete se encuentre frente a la existencia de una norma no conclusa, o sea que no se encuentra plenamente desarrollada, o bien que no exista una norma que sea aplicable; y cuya solución no se va a encontrar en la interpretación del derecho.

---

<sup>14</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 375.



Cuando existe un caso de ambigüedad o de obscuridad de las normas vigentes escritas, hay un problema de interpretación de la norma. Al partir de la idea de que la interpretación de la ley no es otra cosa que desentrañar el sentido de una norma escrita y así poder revelar a la generalidad dicho sentido, pudiendo entonces hablar de interpretación objetiva y de interpretación subjetiva, siendo la primera aquella en la cual lo primordial no es el sujeto que la lleva a cabo, sino que los diversos métodos que se pueden aplicar y la segunda es la consistente en aquella en la que no tienen importancia los métodos utilizados por el sujeto que la lleva a cabo, sino por quien la ha realizado.

#### **1.8.1. Interpretación mediante el sentido de la disposición**

A pesar de que las corrientes con mayor difusión han tenido como base primordial la escuela de la exégesis de la norma, la cual cuenta con la finalidad del establecimiento del pensamiento del legislador; para así descubrir su intención. Además se debe tener bien claro que cualquier interpretación se lleva a cabo en base a textos leales y no sobre el derecho en sí.

Dentro de la rama del derecho laboral, la finalidad suprema de la interpretación es consistente en salvaguardar la equidad que pueda encontrarse amenazada debido a determinados factores de orden material de su ámbito de aplicación.

Dentro de un elevado porcentaje las normas de trabajo cuentan con un objetivo principal consistente en la creación de un beneficio para la parte débil de la relación



jurídica, o sea en las denominadas prestaciones laborales. Pero, también existen normas que como finalidad tienen la regulación de la aplicación de dichas prestaciones laborales, fijando para el efecto los alcances y su sentido. En otras ocasiones son normas que como objeto tienen el establecimiento de mecanismos funcionales para la debida aplicación de los efectos productores de contratos individuales laborales, debido a que son muy pocos los casos en los cuales a pesar de que el legislador haya buscado amplitud en el alcance de las normas, existan situaciones en las cuales resulte confusión, o bien se de lugar a imprecisiones; generándose la necesidad inmediata de la interpretación de la norma y de sus alcances.

Tomando en cuenta el hecho de que la exégesis normativa busca el establecimiento del pensamiento con el cual cuenta el legislador, existen diversos criterios que conducen a la aplicación de métodos interpretativos; y que nos lleva a aplicar el método gramatical.

Pero no es suficiente la aplicación del método gramatical, siendo entonces necesario acudir al método lógico, ya que en determinadas partes del Código de Trabajo vigente en Guatemala existen actuaciones por parte del Departamento Administrativo de Trabajo; el cual durante el transcurso de reformas de orden administrativo desapareció y tomó su lugar la Dirección General de Trabajo. Es lógico que si la Dirección anotada asumió las atribuciones correspondientes al Departamento anotado, entonces por aplicación del método lógico es bien conveniente inferir que en cualquier norma de trabajo de Guatemala que contenga el Departamento Administrativo de Trabajo se tiene que entender que es referente a la Dirección General de Trabajo.



También existen otros casos en los cuales una sencilla apreciación gramatical o bien lógica de la norma, no le de solución al caso, y entonces surge la necesidad de buscar el pensamiento del legislador mediante medios auxiliares que permitan el poder concebir el sentido y así lograr alcanzar la norma. En dichos casos si se acude a examinar los trabajos preparatorios, las exposiciones de motivos y las discusiones anteriores al análisis político administrativo del Estado guatemalteco o bien en el momento de surgimiento de la norma; se esta frente a la aplicación del método denominado histórico.

Puede también presentarse la necesidad de tener que acudir al entorno de toda una institución, o bien a la investigación de otras normas afines para alcanzar el sentido de una norma, con lo cual se estaría utilizando entonces el método sistemático.

“Tradicionalmente existen cuatro métodos para interpretar el texto de una norma jurídica a saber: método gramatical, método lógico, método histórico y método sistemático que se definen así:

- a) Método gramatical es aquel que se realiza atendiendo el significado estricto de las palabras coadyuvándose del vocabulario técnico y aclarativo. El método exegético, auxiliado de otras ciencias la lingüística, la semiótica, la sociología, etc.
- b) Método lógico es aquel que no se limita a la inteligencia de un texto en su apariencia natural, sino recurre a su aplicación armónica dentro delo precepto, de



la institución a que se refiere la ley de que se trate, e incluso del ordenamiento jurídico general y tradición legislativa o consuetudinaria de un pueblo.

- c) Método histórico es el que consiste en la posición exegética que para precisar el pensamiento del legislador o de la norma, se debe situar el interprete en el tiempo en que fue dictada la norma, para indagar con mayor seguridad el sentido de las palabras y de las instituciones de la época.
- d) Método sistemático es aquel que resume los elementos siguientes: a) se basa en la consideración orgánica del pensamiento del texto legal u otro precepto jurídico positivo con relación al caso planteado o a la dificultad surgida; b) investiga la tendencia del legislador dentro de la misma época”.<sup>15</sup>

### **1.8.2. Interpretación desde el punto de vista de la naturaleza del intérprete**

La interpretación de la norma no es trabajo único de una persona determinada, por lo cual es procedente llevar a cabo una clasificación tomando en cuenta quien la lleva a cabo.

#### **1.8.2.1. Interpretación doctrinaria**

La interpretación doctrinaria es la proveniente de sujetos conocedores del

---

<sup>15</sup> Echeverría. **Ob. Cit.**, pág. 58.



derecho laboral en lo relacionado a tópicos que son sometidos a sus opiniones en foros de carácter público o bien a través de dictámenes que los mismos emitan.

### **1.8.2.2. Interpretación jurisdiccional**

Es aquella clase de interpretación que es realizada a través de una persona que cuenta con la potestad resolutoria, debido al cargo con el cual cuenta. Dentro del ramo laboral, la misma puede recaer en autoridades administrativas o bien judiciales según sean pronunciadas mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por el Organismo Judicial.

### **1.8.2.3. Interpretación usual**

Es la interpretación llevada a cabo mediante cualquier particular o bien a través de los mismos litigantes, y que en determinadas ocasiones es razonada por las partes durante los alegatos.





## CAPÍTULO II

### 2. Principios del derecho de trabajo

Durante el año 1947 fue promulgado en Guatemala el Código de Trabajo, el cual se ha mantenido con vigencia hasta nuestros días, y el mismo es de alguna forma un medio bien concebido, al cual de manera injusta se le ha culpado de no propiciar el avance de la rama jurídica que abarca, pero en realidad lo que ocurre a menudo es que no se ha llevado a cabo un estudio objetivo de los distintos procedimientos e instituciones para concebirlas y ponerlas en marcha.

El cuerpo normativo anotado ha sido un avance muy significativo para el futuro de la regulación laboral guatemalteca, debido a que el mismo propicia el desarrollo de la sociedad el cual se había encontrado sumido en un letargo social producido por la represión de gobiernos dictatoriales que si bien es cierto se encargaron de proyectar una sociedad en la cual lo imperante fue la solvencia económica del Estado y una imagen de seguridad, también es cierto que no se presentaron en ningún momento alternativas para el crecimiento económico, ni tampoco de evolución de los estratos sociales, los cuales son indispensables para el adecuado desarrollo social del país.

También es importante anotar en el actual trabajo de tesis que el código anotado recogió la mayor parte de los preceptos que promulga desde octubre del año 1944, impulsado a través de líderes revolucionarios que buscaban el alcance de un desarrollo





sano de un sistema capitalista en Guatemala, el cual se alzaría sobre el fundamento de una explotación adecuada de los recursos guatemaltecos.

El Código anotado a sufrido diversas reformas mediante Decretos Legislativos y Decretos Ley, que se han encargado de variarlo tanto en su orientación como en su contenido, dependiendo del momento de la historia del país en el cual han sido promulgados. También han sido promulgadas normas colaterales al Código de Trabajo vigente y leyes que buscan el beneficio del sector público; pero el Código anotado continúa siendo la norma reguladora en materia laboral.

El Código de Trabajo vigente en Guatemala contiene normas sustantivas y procesales, y consecuentemente el mismo se considera muy poco desarrollado, pero debido a los intereses que el mismo tutela y por la desconfianza relativa a que sean introducidos cambios bien profundos a dicha rama jurídica a ocasionado en algunas épocas la existencia de enfrentamientos entre los diversos sectores productivos y entre estos y las autoridades.

En su parte considerativa el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala cuenta con las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral o principios que informan el derecho del trabajo como también se les denomina.



“Los principios del derecho son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.<sup>16</sup>

## **2.1. El derecho laboral es constitutivo de un mínimo de garantías sociales**

Las garantías sociales mínimas o los derechos sociales mínimos como también se les llama son protectoras del empleado, e irrenunciables solamente para el mismo y además son llamadas a desarrollarse con posterioridad de manera dinámica, y en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa, a través de la contratación individual o bien colectiva, y de forma bien especial; mediante los pactos colectivos de condiciones laborales.

El inciso b del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

El principio anotado es el límite mínimo de que los patronos se encuentran obligados a otorgarle a sus empleados, como consecuencia de cualquier relación

---

<sup>16</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 310.



laboral existente. Ese mínimo de prestaciones en beneficio de los trabajadores es constitutivo de un estatuto invulnerable por disposición legal, debido a la cual el Estado guatemalteco se encuentra indirectamente presente en toda relación laboral; desde el momento del establecimiento de las condiciones de trabajo.

El derecho del trabajo debido a ser constitutivo de un mínimo de garantías sociales cuenta con las siguientes características:

- Son protectoras del trabajador;
- Irrenunciables para el trabajador;
- Se encuentran llamadas al desarrollo de manera dinámica acorde a las posibilidades del patrono.

El Artículo número 13 del Código de Trabajo vigente ejemplifica el principio anotado al señalar el mismo que: “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales.

Ambas proporciones pueden modificarse:

- a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En



todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas porciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros. En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y,

- b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlado por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.



No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

Toda simulación de sociedad, y en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan”.

También es de importancia anotar los siguientes derechos sociales mínimos de la legislación laboral vigente en Guatemala, los cuales a continuación se citan para una mejor comprensión de los mismos:

El Artículo número 102 inciso “c” de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que debe existir: “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.

El Artículo número 102 de la norma citada preceptúa en el inciso “d” que existe: “Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo”.

La norma anotada en el Artículo número 102 inciso “e” preceptúa que tiene que existir: “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No



obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda”.

El Artículo número 102 inciso “f” de la norma anotada señala que la: “Fijación periódica del salario mínimo es de conformidad con la ley”.

El inciso “g” del Artículo número 102 de la norma anotada regula que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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



Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

El Artículo número 102 inciso “h” de la norma anotada señala el: “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados”.

El inciso “i” del Artículo número 102 de la norma anotada regula el: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo”.

## **2.2. Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores**

El Artículo número 12 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamento y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.



En lo relacionado a que las normas laborales de la República guatemalteca se encuentran llamadas y tienen la tendencia a desarrollarse, a pesar de que se pueden justificar con los actos llevados a cabo por el Estado al promulgar los salarios mínimos que tienen que existir o bien en el aporte de los patronos y de los trabajadores a través de la contratación ya sea individual o colectiva; cuando con ello se mejora algún derecho ya existente.

### **2.3. Necesario e imperativo**

El derecho del trabajo es necesario debido a que el mismo se aleja de la concepción generalizada en el derecho común, el cual supone de manera equivocada que las partes de cualquier contrato de trabajo tienen una absoluta y libre disposición para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionada debido a factores determinados y a desigualdades de tipo económico y social.

También el derecho laboral es imperativo debido a que es de aplicación obligatoria en lo relacionado con las prestaciones mínimas que otorga la ley, y de donde se deduce que el derecho laboral es limitante del principio de autonomía de la voluntad; el cual es característico del derecho común.

El surgimiento de normas jurídicas que se alejan de la concepción tradicional del derecho, es correspondiente a situaciones tangibles y objetivas. En la mayoría de sociedades, los sistemas de producción se encuentran dirigidos por los sujetos que han





acumulado riqueza al promover la plusvalía correspondiente de sus bienes; y se transforman en patronos.

La competitividad característica de los seres humanos llevada a cabo sin limitaciones y la condición de patrono, son nocivas en las relaciones humanas que ocurren en la contratación del trabajo. Debido a ello es necesario y fundamental que dichas limitaciones legales que se elevan a normas de carácter constitucional, tomen como fundamento los distintos factores y desigualdades de orden tanto económico como social entre empleados y empleadores. No obstante, de nada serviría que el Estado guatemalteco en atención a las desigualdades sociales existentes, determinara disposiciones estatutarias en beneficio de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de la autonomía de la voluntad, se le dejara a dicha parte débil que la misma ignorara la existencia de un estatuto que le ha sido otorgado e impuesto para su protección.

Debido a lo anteriormente anotado el derecho laboral hace suyo el principio de imperatividad al aplicar las garantías sociales mínimas entre los sujetos de la relación jurídica como los son los patronos y trabajadores, y fundamentado siempre en la consecución del beneficio de la parte más débil dentro de la relación jurídica laboral. Se limita el principio de autonomía de la voluntad, el cual es característico del ser humano y que ha sido sustentado a través de las teorías generales de derecho.



El derecho del trabajo es necesario e imperativo, debido a que el mismo justifica la existencia de normas protectoras del trabajador; y además hace obligatoria la aplicación de las mismas.

#### **2.4. Realista y objetivo**

El cuarto considerando inciso “d” del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que el derecho laboral es realista debido a que el mismo se encarga del estudio del individuo en su realidad social y además considera que para la resolución de un determinado caso a base de una bien entendida equidad, es determinante e indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y además es objetivo ya que su tendencia es la de la resolución de los distintos problemas que con motivo de la aplicación del mismo sucedan, con criterio social y a base de hechos tangibles y concretos. El considerando anotado señala que: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.



## **2.5. Es una rama del derecho público**

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el cuarto considerando inciso “d” señala que: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

El legislador al darle al derecho del trabajo carácter público se encargó de acentuar su finalidad para que aún en su aplicación no intervenga de manera directa el Estado guatemalteco, siempre ocurra en función del interés de la colectividad; el cual es la finalidad principal del derecho público.

## **2.6. Hondamente democrático**

De conformidad con el inciso “f” del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala el derecho del trabajo es: “Hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al



país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan libertad, la igualdad y la fraternidad”.

El derecho del trabajo es hondamente democrático debido a que es orientador a la obtención de la dignificación tanto económica como moral de los trabajadores, quienes son constitutivos de la mayoría de la población guatemalteca.

La dignificación económica se encuentra relacionada a la retribución equitativa que tienen que tener los trabajadores para lograr alcanzar las condiciones de vida que sean acordes a su calidad humana y además también es de importancia anotar que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto que deben guardarse las partes de la relación laboral.

## **2.7. Tutelar de los trabajadores**

El derecho laboral es tutelar de los trabajadores tal y como lo preceptúa el inciso “a” del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al establecer que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

La máxima expresión del principio de tutelaridad se presenta en los casos en los cuales existen suficientes elementos de juicio para la consideración de que debido a situaciones materiales correspondientes al hecho, una de las partes se encuentra en



desventaja para la negociación o el establecimiento de formas contractuales o bien procedimentales acordes; siendo necesaria la promulgación de disposiciones legales pertinentes que se encarguen de la compensación de dicha desigualdad.

## 2.8. Estabilidad en el trabajo

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.<sup>17</sup>

Del análisis de la cita anteriormente anotada se puede determinar que la estabilidad en el trabajo es un derecho con el cual cuenta el trabajador, y que en ningún caso puede ser constitutivo de una obligación para el trabajador; pero si es una obligación del patrono.

La estabilidad laboral es entonces el principio que se encarga de perseguir que existan relaciones de trabajo duraderas, existiendo razones abundantes para la consagración de la misma como principio del derecho de trabajo, y además es de importancia anotar que cuenta con dos modalidades indispensables, siendo la primera la que señala el derecho del trabajador a la persistencia, permanencia y duración por tiempo indefinido de la relación laboral para la satisfacción de sus necesidades básicas

---

<sup>17</sup> De la Cueva. **Ob. Cit.**, pág. 383.



y la segunda consistente en la garantía del empleado, la cual señala que para poder quebrantar la permanencia anotada es necesaria la existencia de una causa razonable que permita que se pueda terminar con la relación laboral y que en todo caso, se tiene que fundamentar en la comisión de una falta de trabajo por parte del empleado que permita de manera justificada la terminación de la relación de trabajo, o bien que ocurra la existencia de causas de carácter insuperable que permitan la persistencia en la relación de trabajo.

“La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y solo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización en beneficio del trabajador”.<sup>18</sup>

El principio anotado es desarrollado en la legislación laboral vigente en Guatemala mediante determinadas instituciones legales que le otorgan consistencia a la continuidad de la relación laboral y a los derechos colaterales que la misma conlleva como los son el derecho a vacaciones, jubilaciones e incrementos salariales periódicos.

Las instituciones legales que se mencionan en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis son la existencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura de tipo genérico en la contratación de trabajo a plazo fijo y para obra

---

<sup>18</sup> Echeverría. **Ob. Cit.**, pág. 26.



determinada; la garantía de subsistencia de los derechos de los empleados en los casos de sucesión patronal y la suspensión de los contratos laborales, debido a motivos de fuerza mayor o bien de caso fortuito siempre que sea mantenida la relación de trabajo.



## CAPÍTULO III

### 3. Los sujetos del derecho de trabajo

A pesar de que el derecho laboral guatemalteco no es una rama excluyente dentro del ámbito del derecho individual del trabajo, solamente tienen cabida como partes los patronos y trabajadores, y en relación al trabajador solamente aquel con relación de dependencia; tal y como se encuentra contemplado en la legislación laboral vigente en Guatemala.

#### 3.1. El patrono

El término patrono es proveniente de patrón. En la sociedad guatemalteca dicho término es utilizado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o bien del comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores.

Es importante señalar que el Código de Trabajo vigente no tiene aplicabilidad a las instituciones del Estado de Guatemala, tal y como lo regula el Artículo número 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala al preceptuar la misma que: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.





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

### **3.1.1. Definición legal de patrono**

El Artículo número 2 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **3.2. Definición doctrinaria de trabajador**

“Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo, o sea que tiene una relación de dependencia”.<sup>19</sup>

### **3.3. Definición legal de trabajador**

El Artículo número 3 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

---

<sup>19</sup> **Ibid**, pág. 64.



### **3.3.1. Vivienda del trabajador**

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 105 señala que: “El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores”.

### **3.3.2. Los trabajadores y la irrenunciabilidad de sus derechos**

El Artículo número 106 del Código de Trabajo vigente regula que. “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

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



tratados internacionales ratificados por Guatemala; en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

### **3.4. Empresa**

El término empresa puede circunscribirse a la organización de capital, personal y trabajo, de propiedad de Estado o de particulares. Cuando es de carácter particular por lo general se busca un determinado lucro para los accionistas o los socios, y cuando es de carácter público lo que por lo general se persigue como asunto primordial es la prestación de un servicio o bien cumplir con una finalidad de beneficio para la colectividad.

Acorde al crecimiento de la empresa se encuentran casos en los cuales se esta en presencia de la figura de un patrono, el cual no atiende de manera directa todas las atribuciones con las cuales cuenta el patrono, y que delega todas o parte de ellas en distintas personas; pudiendo ser los mismos mandatarios o trabajadores que se encarguen de su representación.



### **3.5. Auxiliares del patrono**

Se les denomina auxiliares del patrono a aquellos sujetos que en condiciones propias de su investidura llevan a cabo actividades para un patrono, llevando a cabo actividades que competen al patrono ya sea en representación del patrono y en cuyo caso son representantes del patrono, o bien realizan actos en propia representación para un patrono en cuyo caso se convierten en intermediarios.

El Artículo número 4 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

El Artículo número 5 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos



legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

“Partiendo de la actividad que realicen para el patrono el Código de Trabajo vigente distingue tres clases de representantes patronales a saber:

- a) Cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien lo desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa. Generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o quien sin realizar labores de una gran calificación realiza funciones específicas que sólo interesan al propietario;
- b) Cargos de representación los que trae consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono. Son ejercidos por personal que no solo tiene mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre de su patrono sino que el patrono tiene una firme convicción que representará los intereses de la empresa como algo propio; y



- c) Cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, para conducir al personal de la mejor manera de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma”.<sup>20</sup>

Es de importancia anotar en el actual trabajo de tesis que la denominación de trabajadores de confianza es un calificativo que resulta ser excluyente, primordialmente en aquellas empresas en las cuales las labores requieren contar con calidad académica; lealtad reconocida y precisión.

En lo relacionado a los intermediarios, son aquellos que contratan en nombre propio la prestación de los servicios de uno o bien de más trabajadores para que los mismos lleven a cabo en determinados trabajo que será de beneficio de un patrono.

La figura anotada ha sido bastante conocida dentro del agro guatemalteco, y en donde se llevan a cabo trabajos temporales. Pero también puede existir la figura de intermediario en otros trabajos como la construcción o bien otra labor con carácter de temporalidad.

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág. 66.



Cuando la persona que contrata los servicios de uno o bien de más empleados para llevar a cabo una obra o para la prestación de un servicio a otro, y trabaja con capital y equipo propio; dichos sujetos no se denominan intermediarios sino contratistas.

### **3.6. Sustitución del patrono**

La sustitución del patrono es la operante en aquellos casos en los cuales una persona ya sea individual o bien jurídica, lleva a cabo la venta de una determinada empresa, sustituyéndose en dicha manera a una de las partes de la relación o de las relaciones laborales existentes; o sea al patrono o empleador.

Puede también ocurrir que un patrono debido a la inexistencia de planificación empresarial o por un determinado imprevisto se vea en la disyuntiva de tener que otorgar los contratos laborales o las relaciones de trabajo de sus laborantes, a otro patrono; lo cual únicamente puede llegar a suceder en los casos en los cuales existan anuencias de los empleados.

El Artículo número 6 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala que: “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

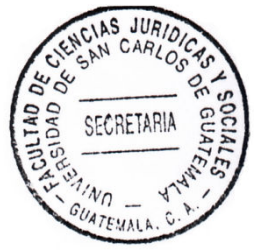


No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva”.

El Artículo número 23 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.







## CAPÍTULO IV

### 4. Jornada de trabajo

La intencionalidad del establecimiento de límites en la jornada laboral es una de las preocupaciones iniciales durante el desarrollo del derecho de trabajo, debido a que en cualquier relación laboral existente existen obligaciones fundamentales como el pago del salario versus la prestación del servicio, las cuales tienen su fundamento de cuantificación en la debida aplicación de normas económicas que por lo general se encuentran distantes del control del sector laborante. Debido a ello la intención de regular los derechos entre patronos y trabajadores tiene como punto de partida la fijación de la jornada de trabajo y el establecimiento de un adecuado salario. Dichos aspectos dan certeza a los empleados en lo relacionado a las condiciones relativas a prestar el servicio o bien a la realización de una obra determinada.

El adecuado establecimiento de una jornada justa y racional cuenta actualmente con razonamientos de diversa índole, pero para los precursores del derecho laboral, las condiciones fueron distintas de las que se conocen en la actualidad.

“La revolución francesa es un hecho que tiene una influencia determinante en la consolidación del liberalismo, es el caso que los bondadosos principios de libertad e igualdad promovidos durante ese acontecimiento político, son orientados de una



manera inescrupulosa llevando a los ideólogos a justificar bajo el principio de la libre contratación, la más despiadada explotación de los trabajadores”.<sup>21</sup>(sic.)

La duración excesiva de las jornadas laborales cuenta con determinadas críticas, entre las cuales es de importancia anotar las siguientes:

- Las jornadas de trabajo excesivas apenas dejan a los empleados tiempo para poder dormir y tienen compatibilidad con las costumbres de la persona humana, que necesita compartir socialmente y familiarmente, recrearse y además dedicar tiempo para poder desarrollarse de manera integral.
- También el trabajo en exceso agota de manera prematura las energías que tiene el ser humano, conduciéndole con una mayor rapidez a la invalidez o a la vejez. La revolución industrial se fundamentó en jornadas laborales que llegaban a catorce y dieciséis horas diarias; e inclusive las superaban.

#### **4.1. Jornada ordinaria**

El Artículo número 116 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

---

<sup>21</sup> **Ibid**, pág. 104.



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

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

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

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

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

Debido a la reducción de la jornada laboral, la idea relativa a una única jornada diaria fue siendo sustituida a través de la habilitación de dos jornadas de trabajo, y en determinadas ocasiones tres jornadas ordinarias, designándosele el nombre de jornada ordinaria diurna a aquella que se encuentra comprendida dentro del horario de luz



natural. La jornada ordinaria nocturna es aquella que abarca las horas de oscuridad natural. También se tiene que tomar en cuenta la jornada en la cual los trabajadores laboran durante un lapso de tiempo en el cual se abarcan tanto horas del día como horas de la noche; lo cual se denomina jornada ordinaria mixta.

Es de importancia anotar lo estipulado en el Artículo número 117 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al establecer el mismo que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

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

El Artículo número 118 del Código de Trabajo vigente en Guatemala preceptúa que: “La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores”.



#### 4.2. Duración de la jornada laboral

Para computar la duración de la jornada laboral deben tomarse en cuenta distintos criterios entre los cuales son sobresalientes los que a continuación se dan a conocer y explican brevemente:

- El tiempo de trabajo efectivo, el cual no es igual al tiempo efectivamente laborado, debido a que este último puede ser referente al tiempo que en realidad se está prestando un determinado servicio o ejecutando una obra. “El tiempo de trabajo efectivo está referido a aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono, ya sea que realmente esté prestando un servicio o simplemente esté en su puesto de trabajo esperando instrucciones para realizar una labor”.<sup>22</sup>
- Debido a los distintos usos en la aplicación del derecho, la disposición legal establece que la jornada de trabajo tiene que ser computada de manera determinada, ya que en la legislación laboral que nos rige la jornada ordinaria laboral efectiva diurna no puede exceder las ocho horas al día, ni tampoco las cuarenta y cuatro horas semanales para los efectos correspondientes al pago del sueldo.

---

<sup>22</sup> *Ibid*, pág. 107.



- Debido a la adecuación de una jornada distinta. En épocas antiguas de manera generalizada tanto en el comercio, como en la industria y en otras actividades para que los trabajadores ingirieran sus alimentos las jornadas laborales eran desarrolladas en dos partes, cada una consistente en cuatro horas, lo cual se conocía comúnmente como jornada doble. Pero, debido al desarrollo industrial, se adoptaron las jornadas continuas, y se les dio el nombre de jornada única.

El Artículo número 119 del Código de Trabajo vigente preceptúa que: “La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

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

- En virtud de que en una jornada mixta se trabaja cuatro horas o más durante la noche, dicha jornada tiene que reputarse como nocturna.
- En atención a motivaciones físicas de los empleados se dispone la reducción de la jornada ordinaria laboral.



- Debido a la naturaleza del trabajo, o bien a la función que se lleva a cabo, se debe permitir la ampliación de la jornada laboral más allá de lo que ha sido determinado como garantía mínima, tal y como ocurre en el caso de los representantes del patrono, de los empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata, de quienes ocupen cargos de vigilancia o que necesiten de una sola presencia, de quienes cumplan el cometido encomendado fuera del lugar en el cual se encuentre establecida la empresa, como agentes comisionistas que cuenten con carácter de empleados, de los empleados domésticos y de otros que debido a la naturaleza del trabajo que llevan a cabo no se encuentren sometidos a jornadas laborales.

#### **4.3. Jornada extraordinaria**

Los límites de jornadas ordinarias son constitutivos de una garantía mínima para los trabajadores, pero debido a motivaciones referentes al incremento de la producción o bien por motivaciones técnicas, el patrono puede hallarse en la necesidad de que algunos o bien todos sus trabajadores laboren tiempo adicional; lo cual es constitutivo de una jornada extraordinaria.

El Artículo número 121 del Código de Trabajo vigente regula que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinen los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por





lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

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

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

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

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



“En cuanto a las horas extraordinarias generalmente han sido aceptados los principios siguientes:

- 1) Jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo que es la prolongación por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, y siempre que medie aceptación del trabajador;
- 2) La prolongación de la jornada no es un acto arbitrario, sino que son circunstancias extraordinarias que provienen de las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos;
- 3) El límite de la duración de la jornada extraordinaria está determinada por la ley. En Guatemala la suma de las horas de la jornada ordinaria, más las horas de la jornada extraordinaria no puede ser mayor de doce horas diarias;
- 4) Se computan como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria que deba cumplir el trabajador;
- 5) La retribución debe estar determinada en la ley. En Guatemala las horas extraordinarias deben ser remuneradas por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios que devenguen los trabajadores;



- 6) La no obligatoriedad de las horas extraordinarias, pues siendo una garantía mínima la jornada ordinaria de trabajo, las horas extraordinarias no son obligatorias para los trabajadores”.

#### 4.4. Los descansos semanales

“El descanso semanal tiene su origen en un fundamento religioso, y aunque antiguamente no estuviera reglamentado, el ascendiente de la Iglesia Católica fue suficiente para que su práctica se observara en todas partes. Sin embargo el individualismo que se desarrolló durante el siglo XIX, acabo con la práctica de guardar el séptimo día”.<sup>23</sup>

No fue sino hasta con razonamientos de tipo filosófico que provenían de sentimientos obreros que se reguló el descanso de un día a la semana. Entre dichas motivaciones que fueron sustentadas se encuentran los siguientes:

- Motivaciones de carácter fisiológico, debido a que el cuerpo del ser humano debe contar de manera periódica con un descanso para de dicha forma reponer la energía perdida.
- Motivaciones de carácter cultural, debido a que el descanso semanal le permite al obrero poder dedicarse una vez a la semana a actividades de orden cultural.

---

<sup>23</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.**, pág. 590.



- Motivaciones de tipo familiar, debido a la posibilidad que se le otorga con un descanso semanal al ser humano de poder convivir con sus familiares.

El Artículo número 126 en su primero y segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “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”.

#### **4.5. Descanso anual**

Los motivos que justifican la existencia del descanso anual son fisiológicos. “De Guatemala no se tienen datos precisos respecto a su institución, y puede decirse que aparece legalmente con el Código de Trabajo, en el cual ha sufrido distintas apreciaciones, dependiendo la actividad que se tratara y fue hasta en el año 1992, que se unificó en un período de quince días hábiles para todos los trabajadores”.<sup>24</sup>

El Artículo número 130 del Código de Trabajo vigente regula que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya

---

<sup>24</sup> **Ibid**, pág. 109.

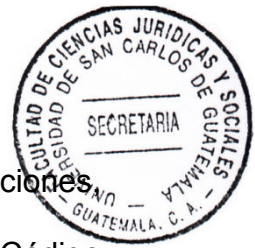


duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforma a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”. (sic.)

El Código de Trabajo vigente en el Artículo número 82 regula que: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanza a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;



- c) 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;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y,
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate este protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización pro tiempo servido que le corresponda.



El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial, sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

En el caso de que la pensión que fije el trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

La remuneración del descanso anual o vacacional como también se le denomina, es aquella en la cual el patrono tiene que tomar como base el promedio de sueldos ordinarios y extraordinarios de los tres meses procedentes a la fecha en la cual se adquiere el derecho de descanso.

Para tal efecto es fundamental la determinación del sueldo promedio mensual del último año laborado, tomando como punto de partida el día anterior a que se adquiriera el derecho correspondiente a las vacaciones.



#### 4.6. Asuetos

“El origen inicial de los asuetos fue la conmemoración regional, dicho de otra forma las ferias que generalmente se celebran en honor al Santo Patrono o la Santa Patrona de la localidad, de esta suerte que se dio llamar a estos días feriaos, razón por la cual en ocasiones se generalizó con la denominación de feriados a los asuetos, pero no todos los asuetos son feriados, y que tiene en común la razón fundamental de su existencia, la cual es conmemorar algún hecho u honrar a alguna persona, circunstancia que está reconocida legalmente”.<sup>25</sup>

El Artículo número 127 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa que: “Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º. de enero, el jueves, viernes y sábado santos; el 1º. de mayo; el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad.

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

---

<sup>25</sup> Echeverría. **Ob. Cit.**, pág. 114.





El Artículo número 128 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario”.

#### **4.7. La remuneración de descansos semanales y de los asuetos**

Para el pago tanto de los descansos semanales como también de los asuetos, cuando se remunera al empleado de manera semanal, se tiene que tomar como fundamento el sueldo promedio que haya sido devengado por parte del trabajador durante la semana inmediata anterior. En el caso en el cual el sueldo se pague por quincena o bien por mes, el pago quincenal o mensual tiene que incluir de manera implícita los días de descanso semanal o los asuetos que ocurran en la legislación laboral vigente en Guatemala.

En el caso del pago del descanso semanal como también en el caso de la remuneración de los asuetos que sucedan dentro de la semana procede hacer un promedio de la suma del sueldo ordinario de los días hábiles trabajados, más el sueldo extraordinario que haya sido devengado en dicha semana de labores, dividiéndolo entre los días hábiles de la semana.

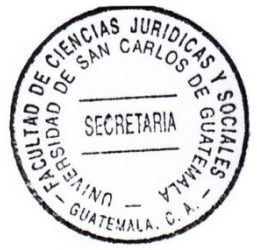


En la actualidad esta plenamente aceptado que tanto los descansos semanales como también el descanso anual, son de orden fisiológico, mientras que los asuetos son de orden conmemorativo.

El Artículo número 129 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

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

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





## CAPÍTULO V

### **5. Importancia de regular la jornada de trabajo en las empresas de transporte pesado en Guatemala**

La jornada de trabajo es el tiempo legalmente regulado en la legislación laboral, y en el cual el trabajador permanece bajo las órdenes o bien a disposición del empleador. También se le conoce como trabajo efectivo.

Con la jornada de trabajo se hace referencia a la actividad laboral, la cual puede ser en horas de trabajo, ya sean las mismas diarias; semanales o mensuales. Más allá de ese período, el trabajador no se encuentra obligado a tener que trabajar; debido a ello no se puede fijar en ningún momento como condición contractual ordinaria un horario que exceda a los límites legales establecidos en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala,

“La sujeción del trabajador al patrono lo es en tanto esté vigente una relación o contrato de trabajo y en a las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral imperativa. El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; por eso mismo la ley establece que los



trabajadores, que por disposición de la ley o acuerdo con patrono trabajan menos de las jornadas máximas, tienen derecho a percibir íntegramente el salario”.<sup>26</sup>

La jornada de trabajo comienza a correr desde el momento en el cual el trabajador llega a su puesto de trabajo, o bien en donde fue citado por el patrono para que comience a laborar, independientemente que se le asigne una labor específica o tenga que esperar que el patrono le consiga que hacer.

Debido a lo anotado es que la jornada de trabajo se encuentra regulada legalmente, pues es de esa manera como ninguna de las partes de la relación de trabajo puede argumentar en contra de la mismas, ya que ni el patrono puede señalar que la jornada de trabajo comienza hasta que consiga la materia prima o una actividad en la cual utilizar la labor de su asalariado, ni de este al argumentar que se compute el tiempo que le lleva transportarse desde su vivienda hacia el lugar de trabajo, debido a que la ley es bien explícita en lo relacionado al cómputo de la jornada laboral en la sociedad guatemalteca.

“La jornada de trabajo debió fijarse por el Estado, puesto que al inicio de la actividad industrial, los patronos contrataban a las personas y los hacían trabajar jornadas extenuantes hasta de dieciocho horas diarias, pagándoles salario bajos, lo que llevó a los trabajadores a luchar por la reducción de la jornada de trabajo a las ocho horas que en el presente se conoce”.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> **Ibid**, pág. 116.

<sup>27</sup> López Larrave. **Ob. Cit.**, pág. 223.



## 5.1. El salario

El Artículo número 88 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo número 89 que: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

También la citada norma en el Artículo número 90 señala que: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas, y otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de



cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.



El Artículo número 92 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo par el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año”.

## **5.2. Transporte pesado**

El término transporte deviene del latín trans que significa al otro lado y portare llevar. Es el traslado de bienes o personas de un lugar a otro. Dentro de dicha acepción se incluyen numerosos conceptos, de los cuales los de mayor importancia son los vehículos, las infraestructuras y las operaciones. Los transportes se pueden distinguir dependiendo de la posesión y de su utilización. Por un lado se encuentra el transporte público, sobre el cual se comprende que los vehículos e utilizan por cualquier sujeto previamente haber cancelado una determinada cantidad monetaria. Por otro lado, se encuentra el transporte privado, que es aquel adquirido por sujetos particulares y cuya utilización queda restringida a sus propietarios. En inglés se le denomina transit al transporte público y traffic al transporte privado. Pero, en castellano no se hace dicha





distinción, utilizándose las palabras tránsito y tráfico de manera indistinta para referirse a la circulación de vehículos de transporte, mientras que se le denomina transporte pesado al tráfico de mercancías y carga.

Por vehículo de carga se entiende al destinado al transporte de bienes y además le mismo puede contar con equipos adicionales para la prestación de servicios especializados.

Por camión se entiende aquel que puede ser empleado para remolcar a otro vehículo, además el diseño del mismo puede abarcar una carrocería o bien una estructura portante. El diseño con el cual cuentan los camiones de carga es por lo general de dos ejes.

### **5.3. La infraestructura del transporte**

Se denomina normalmente res y se distinguen las de vías de ferrocarril, las de carreteras, canales y tuberías, incluyéndose los nodos o terminales, las estaciones de ferrocarriles y terminales de autobuses.

### **5.4. Operaciones**

Las operaciones son aquellas consistentes en el control del sistema relacionado con los semáforos, el control de trenes, el control del tráfico, así como también el control



de las políticas del país, de los modos de financiación y de la regulación del transporte en lo relativo al pago de peajes y de impuestos.

### **5.5. El diseño de redes de transporte**

Las redes tienen que diseñarse en consideración a tres distintos aspectos, siendo los mismos los siguientes: la geometría, la resistencia y la capacidad. El diseño del transporte centra su atención en tomar los diseños geométricos, así como definir su ancho, número de carriles, de vías o diámetro. El producto del mismo es tomado por especialistas en pavimentos, en puentes o ductos, rieles y convertido posteriormente en espesores de calzada, de balasto, vigas o paredes de tubería. El ingeniero de considerando el tiempo. No se debe en ningún momento confundir la complejidad de la problemática relativa al transporte con el uso de la tecnología avanzada.

### **5.6. Los modos de transporte**

Son combinaciones de redes, de operaciones y vehículos, incluyendo los sistemas de carreteras, el transporte pesado, los ferrocarriles, canales; incluyéndose también el control del tráfico.

### **5.7. Categorías de transporte**

En Guatemala se cuenta con distintas categorías de transporte, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:



- Transporte pesado;
- Transporte por carretera;
- Transporte público;
- Transporte aéreo;
- Transporte de ferrocarril;
- Transporte marítimo;
- Transporte fluvial;
- Transporte en bicicleta;
- Transporte peatonal;
- Transporte por conductos;
- Transporte por bandas;

### **5.8. El transporte y la comunicación**

El transporte y la comunicación son sustitutos y complementos. A pesar que el avance de las comunicaciones es de importancia y permite la transmisión de información por teléfono, por telégrafo, fax o por correo electrónico, el contacto personal cuenta con características propias que no son sustituibles.

Sin la comunicación, el crecimiento del transporte sería totalmente imposible, el cual es vital para los sistemas de transporte avanzados. El mejor predictor del crecimiento de un sistema de transporte es el crecimiento del producto interno bruto de un área. El empleo de series históricas para la predicción del crecimiento futuro del



sistema de transporte puede llevar a serios errores como lo son la suboptimización y el análisis fragmentario de un sistema.

### **5.9. El transporte y la utilización de la tierra**

La utilización de la tierra y el transporte se encuentran íntimamente relacionados. Dependiendo del uso de la tierra se generan actividades específicas que no de manera necesaria son coincidentes con el lugar de la residencia de quienes las desarrollan. Una jornada se puede dividir entre el tiempo gastado en actividades y el tiempo gastado viajando desde y hacia el lugar en el que se llevan a cabo tales actividades. El transporte consiste en una demanda indirecta.

La agrupación de una diversidad de actividades dentro de la misma zona terrestre minimiza la necesidad del transporte pesado. Por el contrario, la organización por zonas de las actividades exclusivas la aumenta. Pero, existen economías de escala al agrupar las actividades; lo cual impide la existencia de una organización de actividades por zonas heterogéneas.

El transporte y la utilización de la tierra actúan de manera recíproca, debido a que los servicios de transporte consumen tierra, al igual que las ciudades. Un sistema de transporte eficiente puede minimizar la utilización de la tierra.



Pero, dicho ahorro tiene que ser en comparación con el costo del mismo, ya que un sistema de transporte eficiente en una ciudad grande puede contar con un costo demasiado elevado.

#### **5.10. El trabajo de los empleados de transporte pesado**

Los trabajadores del transporte pesado en Guatemala laboran arduamente en jornadas extenuantes y no cuentan en la actualidad con una regulación específica de su jornada de trabajo; lo cual no es conveniente para su salud por lo cual es recomendable que dichos empleados:

- Descansen y duerman, ya que no basta con descansar sin dormir. El cerebro humano necesita que el individuo duerma. Pero, el descanso sin sueño sirve para que el cuerpo se recupere.
- Evitar trabajar varios días de manera consecutivos.
- Es de importancia distribuir el volumen de trabajo. Las horas de la tarde o bien las primeras de la mañana son horas de rendimiento máximo.
- Evitar hacer el trabajo más pesado o peligroso en plena noche o muy temprano por la mañana.



- Realizar ejercicio de forma regular para evitar posteriores cansancios y fatigas derivadas de la falta de ejercicio. Veinte minutos de ejercicio aeróbico previo a comenzar a trabajar son suficientes para mantenerse despierto y gozar de un corazón sano.
- Es de importancia llevar a cabo un reconocimiento médico anterior con la finalidad de detectar antecedentes de trastornos digestivos graves u otras afecciones. Es bien recomendable ofrecer servicios médicos y psicológicos.
- Es de importancia contar con programas de capacitación y conocimiento encaminados a los trabajadores de transporte pesado en el país.

#### **5.11. La salud de los trabajadores de transporte pesado**

El ser humano, en los distintos ámbitos de su vida, se encuentra sometido a diversas presiones las cuales le pueden ocasionar problemas de salud. Entre las fuentes de mayor importancia de estas presiones se encuentra la relacionada con el desarrollo del trabajo. En la mayoría de ocasiones, el trabajo no se encuentra sujeto solamente a unas condiciones y a una forma de organización determinante en relación a las necesidades, capacidades y expectativas de los individuos, sino que también se estructura en orden a otro tipo de factores como lo son las exigencias productivas y la tecnología.



El sector del transporte pesado es de importancia en el proceso productivo de Guatemala, por ende es vital el estudio de los factores de riesgo que se derivan de las condiciones de trabajo a los cuales se encuentran sometidos los trabajadores de dicho sector y como influyen dichas condiciones en la ocurrencia de accidentes de tránsito en el país.

La salud ocupacional de los conductores de transporte pesado es de importancia para evitar los accidentes en carretera. Las principales causas de los accidentes son el mal estado de las vías, el cansancio y el sueño. Más del noventa por ciento de los choferes labora más de ocho horas diarias por lo que el tiempo para descansar no le permite reparar la fatiga producida por las largas jornadas de trabajo. La mayoría de los mismos cuentan con contratos de trabajo indefinidos y pocos de los mismos se encuentran conformes con el sueldo que perciben.

Es vital la promoción y capacitación de los conductores, realizando el mantenimiento continuo de las vías, disminuyendo las largas jornadas de trabajo tanto diurnas como nocturnas y considerar los accidentes de tránsito como laborales.

#### **5.12. Accidentes de tránsito de trabajo del transporte pesado**

Son aquellos accidentes de tránsito en trabajadores del sector del transporte pesado, siendo los mismos generadores de daños al trabajador que halla ocurrido en el cumplimiento de su labor y en el vehículo que le ha sido asignado.



Los accidentes de tránsito de origen laboral ocasionan daños y pérdidas humanas económicas imposibles en la mayoría de ocasiones de reparar y siempre difíciles de separar y valorar. Entre las consecuencias no materiales imposibles de cuantificar, se encuentran constituidas por las pérdidas humanas, daños a la salud, el sufrimiento y la disminución de la calidad de vida de los sobrevivientes.

Los accidentes afectan a los trabajadores de transporte pesado y a sus allegados y por ende también afecta de alguna manera a su familia, a la productividad de su centro de trabajo y en consecuencia la sociedad.

Las muertes por accidentes de tránsito se encuentran entre las principales causas de muerte a nivel mundial. La mayoría de vehículos exige de la exigencia de una mayor pericia en la conducción y pone a prueba más a menudo la calidad técnica del transporte.

### **5.13. La importancia jurídica de que se regule la jornada de trabajo en las empresas de transporte pesado**

En lo relativo a los horarios de trabajo, uno de los sectores laborales más perjudicados en la sociedad guatemalteca es el de los trabajadores de transporte pesado, puesto que los mismos no tienen definida legalmente la jornada de trabajo, lo cual implica que tengan que enfrentar muchas arbitrariedades por parte de los patronos y de las autoridades que se encuentran vinculadas al sistema de transportes del país.





En la actualidad a los empleados de transporte pesado se les ha llegado a prohibir que circulen en determinada hora, o bien en los días en los cuales se llevan a cabo festividades en el país y además se les obliga a tener que trabajar en horarios distintos a los cuales se habían pactado al ser los mismos contratados, tergiversando de esa manera otras actividades que hubieren podido tener programadas los trabajadores, pero las cuales dejan de llevar a cabo por la necesidad de contar con un salario que les permite cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.

Aunque la norma jurídica laboral vigente en la sociedad guatemalteca determina que las jornadas ordinarias de trabajo efectivo diurno no pueden ser mayores de ocho horas al día, ni tampoco exceder de un total de cuarenta y ocho horas semanalmente, es un hecho que la mayor parte de los trabajadores que se encargan de manejar transporte pesado no son beneficiados, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el ente que tiene que encargarse por que se respeten las jornadas de trabajo y los derechos de los trabajadores de transporte pesado; ya que es de urgencia nacional la debida regulación jurídica en la legislación laboral vigente en Guatemala de la jornada de trabajo en las empresas de transporte pesado.



## CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores y constitutivo de un mínimo de garantías sociales que son protectoras del trabajador, así como también irrenunciables solamente para éste y también llamadas a ser desarrolladas mediante la legislación ordinaria; la contratación individual o colectiva y por los pactos de trabajo.
2. En un contrato de trabajo se establecen una serie de elementos, siendo algunos de los mismos libremente pactados y otros impuestos o limitados por virtud de las normas laborales, tales como el salario y la jornada de trabajo; los cuales tienen derechos mínimos obligatorios para las partes.
3. En relación a la jornada de trabajo uno de los sectores mayormente afectados son los trabajadores de transporte pesado, debido a que los mismos no tienen definida en Guatemala su jornada laboral; lo cual implica que se tengan que enfrentar a muchas arbitrariedades por parte de los patronos.
4. Los trabajadores de transporte pesado tienen prohibido circular durante días en los cuales se celebran festividades en el país, así como también en determinadas horas, con lo cual se rompe el itinerario que tenían los trabajadores debido a que tienen que adaptarse a lo requerido en el momento por sus patronos; rompiendo los mismos con lo estipulado a la hora en la cual fueron contratados para trabajar.



5. La jornada de trabajo para los empleados de transporte pesado es indispensable para que así los mismos cuenten con una normativa específica que les permita laborar en horarios convenientes y además que efectivamente sean respetados sus derechos.



## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe tutelar al trabajador y aplicar la jornada de trabajo a los trabajadores de transporte pesado en Guatemala, para que de dicha forma sean respetados los horarios estipulados para los mismos; en la legislación laboral vigente en el país.
2. La Inspección General de Trabajo, debe señalar las características y necesidades de los trabajadores de transporte pesado en la sociedad guatemalteca, para así plantear los criterios legales necesarios basados en aspectos técnicos, que permitan precisar la forma en la cual se tiene que regular la jornada de trabajo en beneficio de los empleados de transporte pesado; por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar a conocer la jornada laboral de los trabajadores del transporte pesado, así como también la forma en la cual se encuentra actualmente la relación laboral del transporte público y, muy especialmente de los de transporte pesado en Guatemala; para poder determinar las condiciones en las cuales laboran y si se respetan o no los derechos de los mismos.
4. La Organización Administrativa de Trabajo debe señalar que el transporte pesado tiene prohibición de circular en los días que se celebran festividades y en



determinadas horas, para así cumplir con las jornadas de trabajo establecidas en Guatemala.

5. Que la Inspección General de Trabajo, señale la importancia de regular en la legislación laboral vigente en Guatemala la jornada de trabajo, para laborar en horarios adecuados; en los cuales se respeten los derechos de los trabajadores de transporte pesado.



## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1986.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2000.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** México D.F.: (s.e.), 1989.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1986.
- LÓPEZ MÁRTINEZ, Manuel Alberto. **El transporte.** México D.F.: Ed. Mexicanos S.A., 1996.
- SEGOVIA CUEVAS, Vinicio Alejandro. **Algunas notas sobre el transporte.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1991.



**Legislación:**

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

**Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1944.**