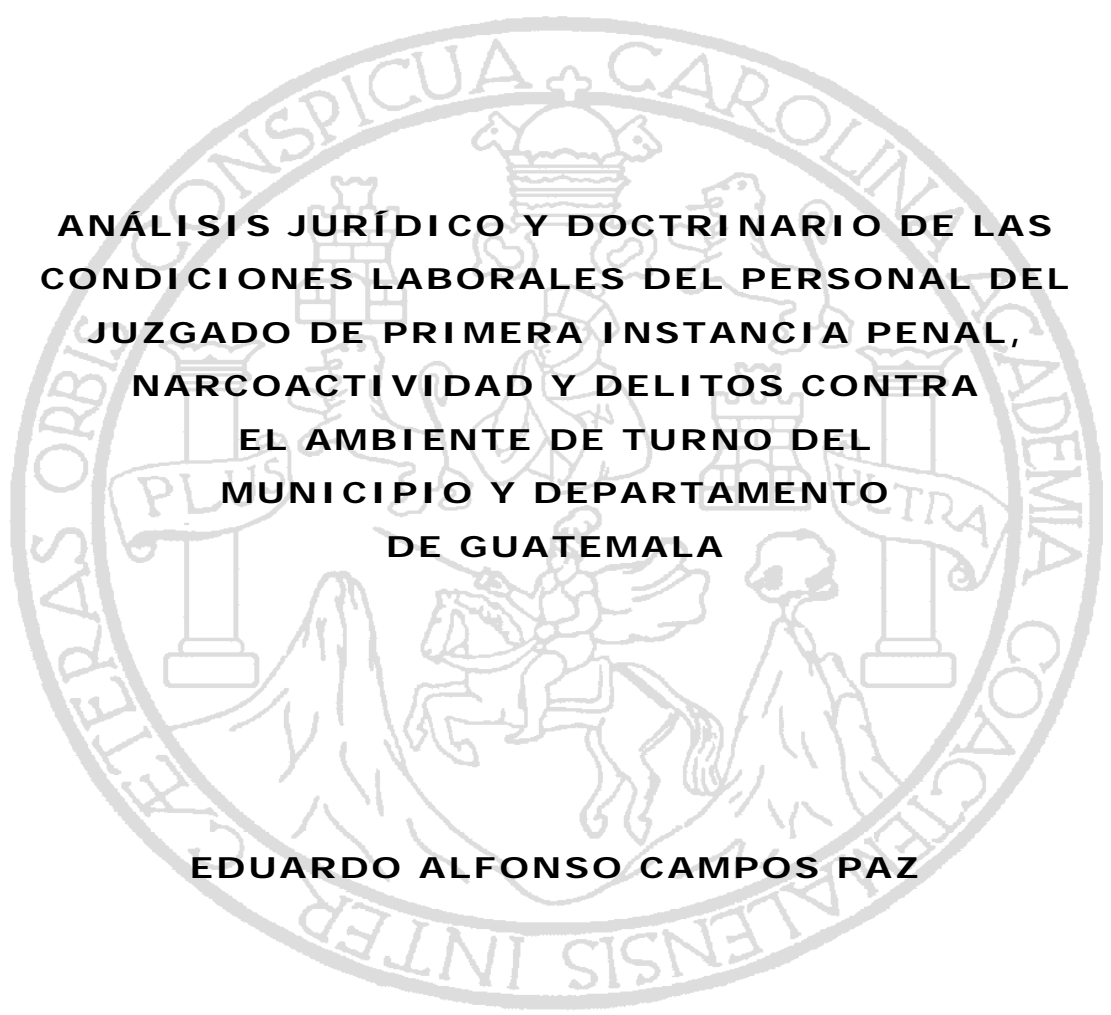


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS
CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL,
NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA
EL AMBIENTE DE TURNO DEL
MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO
DE GUATEMALA**

EDUARDO ALFONSO CAMPOS PAZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2008.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS
CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL,
NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA
EL AMBIENTE DE TURNO DEL
MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO
DE GUATEMALA**

TESIS

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

Por

EDUARDO ALFONSO CAMPOS PAZ

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2008.

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

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| DECANO: | Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana |
| VOCAL I: | Lic. César Landelino Franco López |
| VOCAL II: | Lic. Gustavo Bonilla |
| VOCAL III: | Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez |
| VOCAL IV: | Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja |
| VOCAL V: | Br. Marco Vinicio Villatoro López |
| SECRETARIO: | Lic. Avidán Ortiz Orellana |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | |
|-------------|-----------------------------------|
| Presidente: | Lic. Hector René Granados |
| Vocal: | Lic. Rodolfo Giovanni Celis López |
| Secretario: | Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidenta: | Lic. Crista Ruiz de Juárez |
| Vocal: | Lic. Héctor René Marroquín Aceituno |
| Secretario: | Lic. Carlos Castro Monroy |

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

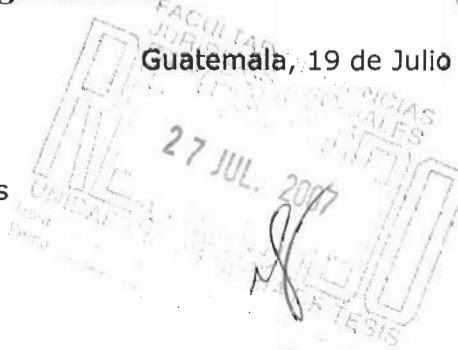


Lic. Angel Arturo Contreras Sierra
Abogado y Notario
Colegiado 6386



Guatemala, 19 de Julio del 2007

Licenciado
Marco Antonio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



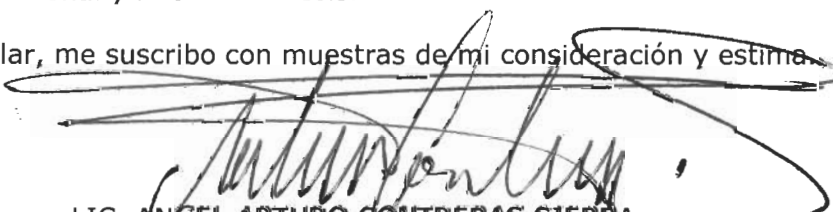
Licenciado Castillo Lutín:

Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de informarle que en cumplimiento de providencia de la Decanatura de nuestra facultad, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller EDUARDO ALFONSO CAMPOS PAZ, intitulado inicialmente "VIOLACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LA JORNADA NOCTURNA DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE DE TURNO DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA CREADO EL 17 DE MARZO DE 2006", mismo que luego del respectivo trabajo de investigación, recopilación e información obtenida, quedó finalmente intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE DE TURNO DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA EN LA JORNADA NOCTURNA"**, por apegarse este último a la realidad social estudiada.

Al finalizarse la elaboración del mismo, le informo que dicho trabajo fue realizado bajo mi inmediata asesoría y el tema elegido por el sustentante, aporta conocimientos científicos y técnicos en la materia, ya que revisten de interés tanto doctrinario como práctico, la metodología y técnicas de investigación utilizadas se ajustan a la realización del trabajo, dándole una redacción aceptable al trabajo, que permite comprender el mismo, el estudiante concluye y recomienda en forma atinada, toda vez que el tema se refiere a circunstancias que se suscitan en dependencias de orden público y tiene que ver con los derechos de los trabajadores, le hice las recomendaciones y sugerencias respecto a la bibliografía que debió ser consultada en la materia específica, estando debidamente actualizada; así como la modificación del título y contenido temático del mismo, que se estimó conveniente debido a la relevancia de dicho trabajo investigativo, aceptando en todo momento las observaciones e indicaciones efectuadas. El autor siguió las instrucciones y recomendaciones que le hice en cuanto al contenido, presentación y desarrollo del mismo, consecuentemente apruebo el trabajo del bachiller EDUARDO ALFONSO CAMPOS PAZ, ya cumple con los requisitos exigidos por el reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo con muestras de mi consideración y estima.

ANGEL ARTURO CONTRERAS SIERRA
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. ANGEL ARTURO CONTRERAS SIERRA
ASESOR DE TESIS



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta y uno de julio de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ROLANDO ECHEVERRÍA MORATAYA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EDUARDO ALFONSO CAMPOS PAZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE DE TURNO DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA EN LA JORNADA NOCTURNA".

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 LUTI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slth

Lic. Rolando Echeverría Morataya
10a Calle 7-43 zona 1, Ciudad de Guatemala
Teléfono 22515236. Colegiado 3868



Guatemala, 3 de septiembre de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

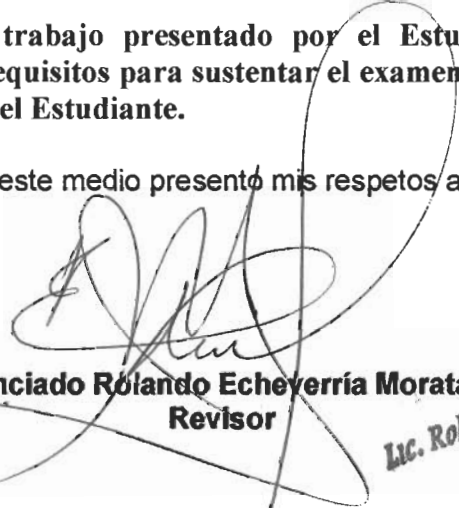
Señor Castillo Lutín:

Tengo el agrado de informar que en cumplimiento de la designación recaída en mi persona, según Oficio de fecha treinta y uno de julio de dos mil siete, proferido por esa Jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE DE TURNO DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA EN LA JORNADA NOCTURNA"** que para efecto de examen público presentara el Estudiante **EDUARDO ALFONSO CAMPOS PAZ**.

He analizado el contenido del trabajo que se me encomendara revisar, y con base en la experiencia adquirida en mi desempeño laboral y los conocimientos que la formación profesional me ha dado, puedo afirmar que el sustentante hace un esfuerzo por exponer las condiciones de trabajo en que laboran los trabajadores de se tipo de jornada, principalmente las que hacen diferir esa jornada de las de labores regulares. Para efecto de que el título del trabajo se adecuó mejor al contenido sugiero que la denominación del mismo se limite a **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE DE TURNO DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA"** pues con el nombre de Juzgados de Turno se conoce a los que laboran en jornadas no regulares, o sea aquellas que laboran durante la jornada nocturna y días de asueto.

En mi opinión el trabajo presentado por el Estudiante Eduardo Alfonso Campos Paz, cumple los requisitos para sustentar el examen público previo a obtener la graduación académica del Estudiante.

Siendo propicio, por este medio presento mis respetos al maestro Castillo Lutín.


Licenciado Rolando Echeverría Morataya.
Revisor

Lic. Rolando Echeverría Morataya
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de marzo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDUARDO ALFONSO CAMPOS PAZ, Titulado “ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA PENAL, NARCOACTIVIDAD Y DELITOS CONTRA EL AMBIENTE DE TURNO DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE 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: Fuente inagotable de sabiduría
- A MIS PADRES: MARTA DEL ROSARIO y LUIS ALFONSO, porque cada uno hizo muchas cosas especiales en mi vida; a mi mamá, la llevo siempre en mi corazón.
- A MI ESPOSA: ANA ISABEL, amor, apoyo y ejemplo, que Dios la siga bendiciendo, ya que consumó en mi vida, la felicidad.
- A: Mi hermana VIVIAN CRISTINA, por compartir conmigo infinidad de momentos bonitos, y a mis hermanos en general, que mi ejemplo sirva para que continúen adelante.
- A MI FAMILIA: Con cariño, en especial a mis tíos SUSANA, CARLOS y ALICIA.
- A: El Personal de los juzgados de turno, quienes merecen un espacio en esta dedicatoria, en especial a Arnulfo y Mario Efraín.
- A: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

ÍNDICE

| | |
|--------------------|-----------|
| Introducción | Pág. i |
|--------------------|-----------|

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. El Derecho del trabajo | 1 |
| 1.1 Antecedentes históricos del derecho de trabajo..... | 1 |
| 1.2 Definición del derecho de trabajo..... | 10 |
| 1.3 Características del derecho de trabajo..... | 11 |
| 1.3.1 Tutelaridad..... | 12 |
| 1.3.2 Irrenunciable..... | 12 |
| 1.3.3 El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales..... | 12 |
| 1.3.4 El derecho de trabajo es necesario e Imperativo..... | 13 |
| 1.3.5 El derecho de trabajo es una rama del derecho público..... | 13 |
| 1.3.6 El derecho de trabajo es realista y Objetivo..... | 13 |
| 1.4 Principios del derecho de trabajo..... | 14 |

CAPÍTULO II

| | |
|--|----|
| Condiciones de trabajo..... | 17 |
| 2.1 Jornadas de trabajo..... | 23 |
| 2.1.1 Definición..... | 23 |
| 2.1.2 Etimología de jornada..... | 24 |
| 2.1.3 Clases de jornada según el Código de Trabajo..... | 25 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.1.3.1 | Jornada diurna | 28 |
| 2.1.3.2 | Jornada nocturna..... | 28 |
| 2.1.3.3 | Jornada mixta..... | 28 |
| 2.1.3.4 | Jornada extraordinaria..... | 29 |
| 2.1.4 | Clases de jornadas del Organismo Judicial..... | 35 |
| 2.1.4.1 | Única | 35 |
| 2.1.5 | Clases de jornadas del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno..... | 35 |
| 2.1.5.1 | La jornada ordinaria diurna | 36 |
| 2.1.5.2 | La jornada ordinaria nocturna... | 36 |
| 2.2 | Salario..... | 38 |
| 2.2.1 | Definición..... | 38 |
| 2.2.2 | Regulación legal y clases..... | 39 |
| 2.2.2.1 | Salario por unidad de tiempo... | 40 |
| 2.2.2.2 | Salario por unidad de obra..... | 40 |
| 2.2.2.3 | Salario por participación..... | 40 |
| 2.2.2.4 | Salario mínimo..... | 40 |
| 2.2.3 | Cálculo de pago..... | 40 |
| 2.2.4 | Cálculo de pago en el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno..... | 41 |

CAPÍTULO III

| | | |
|-----|--|----|
| 3. | Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno..... | 45 |
| 3.1 | Creación..... | 45 |
| 3.2 | Personal..... | 47 |
| 3.3 | Atribuciones..... | 48 |
| 3.4 | Lugar donde funciona..... | 49 |
| 3.5 | Cómo se transporta el personal..... | 55 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| 3.6 Horarios de entrada y salida..... | 56 |
|---------------------------------------|----|

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. Sugerencia de introducción de Artículos para la siguiente denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el sindicato de trabajadores del Organismo Judicial y el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, que regule mejoras a las condiciones laborales del personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de turno del municipio y departamento de Guatemala..... | 59 |
| CONCLUSIONES..... | 77 |
| RECOMENDACIONES..... | 79 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 81 |

INTRODUCCIÓN

Guatemala, es un país donde se dan circunstancias que día con día van creando formas que poco a poco se aceptan, aunque las mismas contravengan disposiciones ya reguladas, siendo siempre el más débil quien resulta afectado, ya que el que tiene la potestad de dirigir o ejercer influencia, abusa, muchas veces con el propósito de mostrar una imagen para su propio beneficio, aunque para eso, tenga que vulnerar derechos plasmados dentro de la misma Constitución Política de la República de Guatemala.

Es notoria la vulneración, que actualmente se ejerce sobre los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, siendo el principal problema, la inconformidad de los que allí laboran y las consecuencias de la organización, en cuanto a la forma de las condiciones de trabajo en las que se encuentra el personal.

En el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran detalladas, las garantías de los trabajadores y el horario que compete a cada una de ellas. En el caso de los órganos jurisdiccionales, son el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el Decreto 48-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, los que regulan todo lo concerniente a cada empleado del referido Órgano Estatal.

Los empleados del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, carecen de un apartado en los cuerpos legales citados, donde

se regule el horario que deba cubrir cada grupo de trabajo; en consecuencia, los horarios para el turno, son enviados en hojas de papel simple.

Al inicio de la investigación, se planteó el problema, en cuanto al por qué se violan los derechos laborales del personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno del municipio y departamento de Guatemala en la jornada nocturna, sin embargo, al finalizar la misma, se concluyó que no sólo se vulneran derechos laborales en la jornada, sino, las condiciones laborales del personal de dicho juzgado.

Por lo tanto, ha sido necesaria la investigación del presente tema, para que se regule lo relativo a las condiciones de trabajo del personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, proponiendo solucionar en consecuencia el malestar laboral.

La hipótesis que se planteó al inicio de la presente investigación fue la siguiente: Al darse adecuadas condiciones de trabajo al grupo del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, establece una mejor estabilidad emocional, buena salud y mejor rendimiento laboral para los trabajadores.

El trabajador que se desempeña en excesiva jornada de trabajo, merma su actividad laboral al transcurrir el tiempo, por lo que debe existir una jornada de trabajo especial, para los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, en su caso que se remunere de mejor manera, ya que mientras se

siga aceptando esta conducta por parte del trabajador, el patrono continuará violando la norma constitucional, sin que se haga algo al respecto.

La presente investigación contempla cuatro temas, que son: a) El derecho de trabajo; b) Condiciones de trabajo; c) El Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno y d) Sugerencia de introducción de Artículos para la siguiente denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Organismo Judicial y el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, que regule mejoras a las condiciones laborales del personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno. Se describe cada institución y las formas como se vulneran condiciones laborales del personal de este juzgado, así como aportando sugiriendo soluciones, siempre en beneficio del trabajador, que es el que tiene el derecho tutelar dentro de esta rama.

Para ejecutar el presente estudio, se pusieron en práctica los métodos: analítico: este método ha permitido observar el "todo" que en este caso son las diferentes condiciones de trabajo que regula la ley sustantiva laboral, estudiando cada una de ellas por separado con la finalidad de descubrir donde se vulneran las mismas. El sintético: que es la síntesis, que enlaza la relación abstracta, esencial con las relaciones concretas. Es decir, se constituye un tejido teórico cuyo vínculo es la ley, las mediaciones y el fenómeno concreto que es la necesidad de la implementación de otras figuras jurídicas, o mejorar las ya existentes, inductivo: es el proceso de razonamiento de una parte; que va de lo particular a lo general, de lo individual a lo universal. Es

decir, el método inductivo se apoya en los resultados de algunos casos particulares que son de interés para el investigador, el hecho que el laborante no tenga motivación alguna para luego servir a los usuarios, estableciendo mejoras para el bienestar general; deductivo: es el procedimiento de razonamiento que va de lo general a lo particular, de lo universal a lo individual. En el presente caso, los usuarios del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno del municipio y departamento de Guatemala, se muestran inconformes por el poco y lento servicio que el trabajador ofrece, debido a la desmotivación por las condiciones de trabajo en las que se desempeña ya que las mismas no son acordes para su esfuerzo físico. Histórico: que nos ha sido de utilidad para determinar la inconformidad de cada uno de los trabajadores que desempeñan su trabajo, en el juzgado objeto de esta investigación, puesto que en el transcurso del tiempo se han visto cada vez, más desanimados, debido a la exigencia de cumplir con su función, no teniendo incentivos o jornadas especiales. Científico: El cual servirá como medio para responder a la realidad de inconformidad del personal del juzgado donde se investiga, entrando al estudio científico, para obtener los resultados de las encuestas practicadas tanto a directores como dirigidos, y así lograr hacer conciencia en el Patrono, para que le dé una salida a este problema investigativo siempre en beneficio del trabajador.

El derecho laboral confiere a través de sus normas, doctrinas y principios, que dan un respaldo para los trabajadores, pues el empleador por el factor económico, impone sus condiciones, mientras el empleado debido a la necesidad que

imperera en él, por compromisos familiares, de estudio, etcétera, resulta aceptándolas.

El Organismo Judicial del Estado de Guatemala, por medio de la Corte Suprema de Justicia, creó el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, mediante acuerdo número 03-2006, un juzgado que va a la vanguardia del sistema oral procesal penal y que se ubica como uno de los mejores en el ámbito latinoamericano, sin embargo, para que este juzgado funcione, se ha tenido que emplear personal que de manera ininterrumpida permanezca en dicho órgano jurisdiccional, en distintos horarios de trabajo, que por la mala organización de las jornadas de trabajo, entre otros aspectos, ha creado inconformidad en el personal, además de afectar muchas de sus condiciones de trabajo, que de reivindicarlas ocasionaría un mejor desempeño laboral y consecuentemente un beneficio para el servicio, tanto al Estado como a quien se debe la existencia de la judicatura, como lo es el aprehendido.

Lo que se persigue en este trabajo de investigación, es proponer normas para condiciones de trabajo acordes a la legislación laboral, que ya fueron adquiridas, por el personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, lo que creará una mejor estabilidad emocional, buena salud y mejor rendimiento laboral, en beneficio del Estado de Guatemala, y los sujetos procesales.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1 Antecedentes históricos del derecho de trabajo

Cuando se estudian los antecedentes históricos del derecho de trabajo, debemos introducirnos a los conocimientos y las interpretaciones que han ocurrido en determinada sociedad y época; esto, con el fin de llegar a una mejor comprensión del tema a tratar, objeto de estudio en la presente investigación. En ese sentido, podemos decir que el derecho se encuentra ligado a las transformaciones que se dan en la base y estructura económico-social de cada nación, y está determinado y vinculado a la historia. Así, el vocablo derecho, en su acepción terminológica, significa “el conjunto de las leyes y disposiciones a que está sometida toda sociedad civil”¹.

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

¹ Pelayo y Gross, Ramón García. **Diccionario básico de la lengua española Larousse**. pág. 163.

Creemos conveniente explicar el tema del poder y del derecho, porque aun cuando su análisis se ubicaría mejor en un texto de sociología jurídica o en uno de filosofía del derecho, es bueno iniciarse en este estudio preguntándose porqué y para qué existe el derecho”².

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

“En cuanto a la época colonial, no nos atrevemos a decir nada nuevo: en Guatemala –como en el resto de Hispanoamérica- rigió pero nunca se cumplió la copiosa, cauística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en la Guatemala colonial, está aún por elaborarse. De todas maneras, las leyes de Indias y las normas que las reglamentaron, tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país. Contrastando con el carácter de meras -leyes de fachada- del derecho indiano, la

² Villegas Lara, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho**. pág. 35.

explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes a través de instituciones como la encomienda y los repartimientos, sí fue conducta colectiva, real y comprobada, que nos permite afirmar que para los indios no rigieron efectivamente normas de derecho laboral durante la colonia³”

Es importante resaltar que “en cualquiera de las actividades económicas que realiza una sociedad, encontramos relaciones jurídicas que ligan a un patrono con un trabajador. El patrono es el titular de la empresa industrial, de comercio, agrícola o de cualquier otra índole; mientras que el trabajador, le presta su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Pues bien todas las relaciones jurídicas que surgen con motivo de la relación entre patrono y trabajador, es la materia del derecho del derecho de que comprende el derecho individual de trabajo, que define así cuando la relación es directa entre el patrono y el trabajador, individualmente considerado; y el derecho colectivo de trabajo, que existe en las relaciones entre los patronos y los trabajadores organizados en sindicatos. Esta rama del derecho pertenece al derecho público y parte del principio de que, para proteger al trabajador, sus garantías son mínimas, de manera que éstas pueden ampliarse dentro de los acuerdos que celebren las partes y nunca puede disminuirse”⁴

De lo citado, deducimos que las relaciones de trabajo dieron origen a la formación de un derecho de trabajo, el cual tenía como fin primordial el resguardo de los derechos del trabajador y del patrono. Después de conocer los conceptos

³ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho guatemalteco**. pág. 1.

⁴ **Ibid**, pág. 126.

básicos de derecho de trabajo, es necesario estudiar la evolución de los mismos, con el fin de determinar los procesos que han sufrido ambos conceptos.

Históricamente el derecho de trabajo pasó por varias etapas, las cuales son: la represión, la tolerancia y la de legalización. "En su primera fase, como arriba se indica, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; dichas actitudes fueron calificadas como sedición, conspiración y otras figuras delictivas. En los intentos de huelga y de organización se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar dichos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas. La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podría ser invocado por los trabajadores como cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía si el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido. En la Etapa de la legalización, a principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese

movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían en su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución tales derechos”⁵.

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

Dentro de este pequeño contexto resulta elemental señalar que la formación del Estado y el derecho, obedece a cambios en la propia estructura social, es innegable además, que el hombre necesita vivir en sociedad. Ese orden que regula el

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. págs.37 a la 39.

desenvolvimiento de la comunidad humana debe tener como nota de satisfacción de necesidades colectivas de justicia y seguridad, que son los fundamentos esenciales de cualquier regla de derecho.

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

El desarrollo de los medios de producción debe de encaminarse y enfocarse a ser equitativo y satisfacer las necesidades básicas de la clase trabajadora y no solo en cuanto al factor económico, sino que además, también atender la forma de vida de la clase trabajadora que al final de cuentas es el motor principal de toda sociedad que aspira a cambios estructurales serios que enfrente corrientes neoliberales que podrían ocasionar un impacto devastador en las diferentes familias de escasos recursos, quienes son en última instancia el canal de participación política y económica del Gobierno.

En ese orden de ideas, el desarrollo de la tecnología en los medios de producción, la capacitación en las fuerzas productivas, la obtención y producción artificial de los medios de producción a lo largo de la historia, sigue siendo la piedra angular en el crecimiento social y la influencia en los cambios económicos modernos. Así, el derecho de trabajo cuya tendencia general es crear normas jurídicas laborales con el objeto y fin último de regular las relaciones obrero-patronales, no escapa a este crecimiento evolutivo.

En nuestro ordenamiento jurídico el concepto básico de derecho de trabajo y su definición como rama del derecho es variada, con tendencias inspiradas a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, no obstante, dichas tendencias no se cumplen a cabalidad.

En cuanto al elemento teleológico del derecho de trabajo en todos sus aspectos, podemos decir que es complejo desde el punto de vista socioeconómico, sin embargo, "esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y trabajo, entre empresarios y trabajadores en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía donde el estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción"⁶.

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. pág.83.

Al igual que el contexto general de la disciplina, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1887 lo comprende dentro de los contratos, como uno más incluyendo en su Artículo el principio de que "en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra..."⁷, es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde el principio de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

En este periodo de la historia guatemalteca, es preciso enfatizar que se reflejó la situación de explotación inhumana, de desigualdad, miseria, racismo y el sometimiento al trabajo forzado; se evidencia en éste último aspecto, que los campesinos trabajaban para los oligarcas cafetaleros en extremas condiciones, así mismo la creación de las leyes de esa época que facilitaron mano de obra barata a los gobiernos para realizar la obra en los tramos carreteros y la disposición de pagar con cárcel a la persona que no portaba su carné de trabajador activo, lo cual implicaba, por disposición legal de la época ser un delincuente.

Con la Revolución de 1944 se abolió el trabajo forzado en las fincas cafetaleras, gestionándose a la vez, un sin número de derechos sociales que beneficiarían a la mayoría de la clase trabajadora, sin embargo, estas características ideológicas del derecho de trabajo se politizaron y crearon un ambiente de incertidumbre al contemplar que el mismo Estado garante de los derechos y libertades fundamentales de la persona, es

⁷ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 74.

el principal protagonista en las violaciones a los derechos laborales mínimos, es más, la influencia del poder económico, es determinante en los procesos de desarrollo económico social que a su vez, repercute en las relaciones políticas e ideológicas de los grupos encaminados a conquistar el poder.

En la actualidad el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica existente, otorgándoles una protección jurídica preferente, no obstante las violaciones a los derechos de la clase trabajadora en nuestro medio reflejan otra realidad, el incumplimiento en las jornadas de trabajo en el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, es un claro ejemplo, si bien es cierto la justicia debe ser pronta y cumplida y ser aplicada a cualquier hora del día, pero esto a su vez, pero no exime que se violenten los derechos mínimos de los trabajadores de este juzgado.

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

sector público y privado, téngase en cuenta los Artículos 2, 191, 192, 193 del Código de Trabajo; 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.2 Definición de derecho de trabajo

En el Artículo uno del Código de Trabajo, decreto 1441 del congreso de la República de Guatemala, se lee: “El presente Código, regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver conflictos”. Un enunciado en nuestra ley, que tiene una proyección muy acertada con relación a la definición de derecho de trabajo, a la cual le podemos agregar que es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan lo expresado en la norma. Quedando a criterio del autor de la siguiente manera: “Conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo”.

Existen dos definiciones del derecho de trabajo, siendo la primera “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes y como 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 cuanto 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”⁸. Concluyendo en definir al derecho de trabajo como “la suma de principios y normas fundamentalmente aceptados por medio de un estatuto de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el status de la clase trabajadora, por medio de la negociación de condiciones de trabajo”⁹. Al analizar las distintas definiciones citadas, podemos observar que el Estado es el primer garante en respaldar los beneficios de los trabajadores, velando porque los derechos que le competen no sean vulnerados, así mismo se menciona que es el patrono quien debe dar una seguridad contractual al trabajador, en todo caso, siendo una institución pública, regulada por las normas y preceptos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre los trabajadores del Organismo Judicial y el Organismo Judicial del Estado de Guatemala. Sin embargo, tales definiciones al someterlas a la realidad que vivimos, se queda únicamente en teoría, ya que irónicamente el Estado es el principal violador como patrono de los derechos de trabajadores.

1.3 Características del derecho de trabajo

El Código de Trabajo en los considerandos, regula las siguientes características ideológicas:

⁸ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. pág. 7.

⁹ **Ibid**, pág. 8.

1.3.1 Tutelaridad

Que constituye el hecho de otorgar conforme las garantías mínimas a que todo trabajador tiene, una compensación frente a la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorgándole un derecho preferente. Es necesario hacer mención que en el juzgado que motiva esta investigación, lo menos que existe es la compensación económica, no solo frente al patrono, sino al comparar los distintos órganos jurisdiccionales, los cuales perciben idéntico ingreso que en ese juzgado, dándose la situación que en la labor nocturna, existe un desgaste mayor.

1.3.2 Irrenunciable

Esta característica del derecho de trabajo, viene a respaldar, lo que en esta investigación se pretende, que es el simple hecho de percibir todo beneficio adicional como una ventaja económica o mejora para el trabajador y no renunciar a un derecho adquirido, preestablecido en la norma sustantiva y en la Constitución Política de la República de Guatemala; ya que se obtuvo con anterioridad a la posterior decisión del patrono que en este caso, es el Estado mismo el que vulnera este principio.

1.3.3 El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

El mínimo de garantías sociales que constituye el derecho de trabajo, se inclina consecuentemente a favorecer al trabajador, pues como se citó, lo que ya está establecido o pactado con el patrono ya no se puede disminuir, siendo éste

el caso del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno.

1.3.4 El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas, que conceda la ley, si la jornada de trabajo de un órgano jurisdiccional de instancia común, abarca una jornada de siete horas y media, la jornada del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno.

1.3.5 El derecho de trabajo es una rama del derecho público

Pues al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social.

1.3.6 El derecho de trabajo es realista y objetivo

Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una buena equidad, es indispensable enfocar ante todo tal 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.

Las características más distintivas del derecho de trabajo son las siguientes:

- a) "Es un derecho protector de la clase trabajadora, ya que tiene la finalidad de apoyar y proteger a la clase trabajadora-patrón;
- b) Es un derecho en constante expansión, esto, es que se encuentra en incesante crecimiento y en forma ininterrumpida va ampliando más y más su ámbito de aplicación;
- c) Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, significa que el derecho laboral existe sobre la base de los derechos que a favor de los trabajadores se ha consagrado la legislación;
- d) Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora, otorgando una función tutelar y recuperando la plusvalía de por parte de los trabajadores"¹⁰.

En tal virtud, desprendiéndose de todo lo escrito, el derecho del trabajo está encaminado a proteger a la clase trabajadora, como circunstancia primordial.

1.4 Principios del derecho de trabajo

Nuestro Código de Trabajo, regula características ideológicas, las cuales fueron citadas anteriormente, sin embargo, tales características, son tomadas como principios. El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral,

¹⁰ Davalos José. **Derecho del trabajo I**. págs. 15 al 18.

el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones, esos principios son los siguientes: "Tutelaridad, Evolutivo, Obligatoriedad, Rendimiento o de Buena Fe, Realismo, Sencillez, Conciliatorio, Aplicación Decreciente"¹¹. Todos los principios citados se encuentran regulados como características ideológicas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, a excepción del principio conciliatorio el cual está plasmado en el sexto considerando del decreto en mención y que dice: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes", considero que es el único principio que la ley regula como tal, sin embargo muchos autores y de manera muy fundada regulan esas características ideológicas también como principios.

¹¹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; págs. 3 y 4.

CAPÍTULO II

2. Condiciones de trabajo

“Se habla de condición, cuando las consecuencias de un acto jurídico quedan supeditadas a un acontecimiento incierto y futuro que puede llegar o no a la resolución de un derecho adquirido”¹.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 102, los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, como garantías de cada trabajador para regir el mínimo de condiciones que deben existir en una relación laboral, al efecto transcribo el referido Artículo: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir,

¹ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 208.

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;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, 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;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de

trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de

trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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

El Artículo 25 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el sindicato de trabajadores del Organismo Judicial y el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, define las condiciones de trabajo, como: “Elementos de la prestación de servicios: la materia u objeto, la forma de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar preciso de ejecución y todas las retribuciones a que esté obligado el Organismo”.

Dentro de las condiciones de trabajo reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y en el pacto citado, podemos estipular las que deben ser y las que se adaptan conforme el patrono los dispone, creando en consecuencia vulneración en el trabajador, cuando la misma ya han sido preestablecidos en leyes y pactos anteriores, es así como considero que las más importantes condiciones para los efectos de esta investigación debido a que se encuadran dentro de la definición anterior las siguientes:

2.1 Jornadas de trabajo

2.1.1 Definición

“General: Desde un punto de vista amplio y general, y sin referirse específicamente al trabajo, se entiende por jornada

el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento. Así tenemos jornada peligrosa, jornada heróica, jornada pesada, etcétera. De trabajo. Es el espacio de tiempo que es necesario o se emplea para realizar un trabajo, sea o no subordinado. Tal la jornada de trabajo del empresario, etcétera. Legal de trabajo. El espacio de tiempo cuya duración es permitida por la ley para la realización de una tarea por cuenta ajena, en relación de dependencia laboral”².

“Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las veinticuatro horas del cada día o en el transcurso de una semana. La jornada se reduce cuando el trabajo nocturno se realiza en lugares insalubres o peligrosos”³.

2.1.2 Etimología de jornada

“La palabra jornada se deriva del latín *geonata*, que significa -la parte del día, que se dedica al trabajo-, dando a entender por esta institución que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”⁴.

“El término jornada se deriva del francés “journal” y en términos generales hace referencia ala actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día”⁵.

² **Enciclopedia jurídica omeba**, tomo xvii. pág. 29.

³ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 401.

⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. pág. 122.

⁵ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 191.

2.1.3 Clases de jornadas según el Código de Trabajo

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

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

El progreso técnico había demostrado que una jornada de trabajo prudencialmente corta, rinde más que una jornada larga, por la mayor intensidad y calidad de las tareas. Este acortamiento redundaba en la disminución de ausencias y permite el aumento de turnos, con el aprovechamiento integral de las instalaciones y las máquinas, y la consiguiente reducción de los gastos generales y de administración. En la conferencia de Washington de 1919 se declaró que la producción no depende de modo primordial del tiempo de

permanencia del obrero en el taller; sino del perfeccionamiento de las maquinarias; y que a ello contribuye el trabajador cuyas energías están menos agotadas.

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

La fatiga y la extenuación provocan otros males cuyas consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales. Largas jornadas de trabajo llevan al uso de estimulantes de diversa clase, entre los que se encuentran el alcohol. Lo mismo que la ociosidad constituye un mal, el exceso de trabajo perjudica, llegando a anular el rendimiento por el cansancio y la fatiga.

Como podemos observar, la lucha por una jornada de trabajo justa, fue librada desde hace siglos materializándose la misma durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo día. Al igual que es esa época,

actualmente los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, no se les reconoce la labor extraordinaria, violándoseles los derechos mínimos laborales.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral el Artículo 116 establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias a la semana. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y 18 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”.

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

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

2.1.3.1 Jornada diurna

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

2.1.3.2 Jornada nocturna

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

2.1.3.3 Jornada mixta

La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo nocturno y no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Artículo 117 del Código de Trabajo.

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

a) Los representantes del patrono, porque se supone que este labora con horario libre;

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

2.1.3.4 Jornada extraordinaria

Esta clasificación se encuentra regulada en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en los Artículos: 116 al 125.

El derecho laboral la denomina así, a las horas o más apropiadamente dicho, al tiempo de tareas que excede de la jornada de trabajo legalmente establecidas. La regulación de las horas extras, tiene importancia, no solo porque es normal retribuir las en mayor cuantía que las horas ordinarias (generalmente con un aumento del 50%) sino también, porque, el número de horas suplementarias, admisible tiene una limitación –pocas veces observada- que la legislación guatemalteca fija y regula.

El Código de Trabajo en su Artículo 121 regula: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deber se 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.

Atendiendo a lo anterior, las jornadas de trabajo en el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Turno, deben ser pagadas. En nuestro país dichas disposiciones no se cumplen, por lo que, con relación a la dignidad y derechos del trabajador, constituyen una violación de los derechos fundamentales amparados por la Constitución Política de la República de Guatemala, por tal razón, se deben de tomar las consideraciones del caso y evitar violaciones ulteriores a los derechos de los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno.

Existe la necesidad de dar cumplimiento a los derechos mínimos laborales de los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno; al momento de establecerse la relación laboral con el Organismo Judicial, los trabajadores se adhieren a condiciones laborales ya existentes.

Esto implica que cuando se entra a trabajar en la jornada nocturna del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno; se adquieren condiciones históricamente impuestas, algunas de

las cuales vulneran los derechos constitucionales y convenios internacionales ratificados por Guatemala, lo que significa una violación evidente.

Importante resulta, enfatizar que el Organismo Judicial, disfrazaba la violación a la jornada nocturna de trabajo, dando un descanso por cada día laborado, circunstancia que se acepta de manera tácita al no existir alternativa, ya que la legislación establece que deben ser pagadas como horas extras.

Con base en lo expuesto, la problemática de la presente investigación, la constituye el hecho de violentarse los derechos laborales para los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno; Por lo tanto, la solución a dicha problemática consiste en que el Organismo Judicial cumpla con respetar los derechos económicos de los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno; por medio del pago en ley de la horas extraordinarias, en virtud de que son derechos mínimos irrenunciables.

“Entendemos por jornada extraordinaria o tiempo extra, el trabajo efectivo que circunstancialmente presta el laborante fuera de los límites legales o convencionales de la jornada ordinaria.

Nuestra ley no considera tiempo extraordinario, el empleado por el trabajador en subsanar sus errores, ni el que sea resultado de su falta de actividad durante la jornada ordinaria.

Si la jornada ordinaria debe tener límites, con mayor razón debe tenerlo el trabajo realizado en sobretiempo. A ello obedece que en la legislación comparada se regulen límites diarios, semanales, mensuales, anuales de la jornada extraordinaria, toda vez que el trabajo extra habitual vendría a hacer nugatoria la lucha por el acortamiento de la jornada, aneja a la historia del derecho del trabajo mismo.

Sin embargo nuestra ley solamente regula un límite máximo de cuatro horas diarias, por lo que en Guatemala, un trabajador puede –y de hecho lo hacen muchos por necesidad- trabajar cuatro horas extras diarias, veinticuatro semanales y unas mil cuatrocientas anuales.

En caso de siniestro ocurrido o riesgo inminente de que ocurra, o de calamidad pública, puede excepcionalmente obligarse a laborar con exceso a las doce horas, diarias, siendo remuneradas sin recargo adicional.

También en casos de excepción muy calificado en reglamentos específicos, puede excederse del límite de las doce horas.

Remuneración. El trabajo en jornada extra debe remunerarse con un recargo de por lo menos el cincuenta por ciento. Nuestra ley no hace distinciones en trabajo realizado en jornada diurna o nocturna. Sin embargo, a través de pactos colectivos se ha logrado mejor remuneración para el trabajo extra nocturno y sobrepasar el límite mínimo del cincuenta por ciento. Pero también debe reconocerse que a gruesos sectores de laborantes guatemaltecos, se les explota

haciéndolos trabajar en jornada extra sin la retribución adicional.

Expresamente la ley no se pronuncia al respecto, pero interpretando a contrario sensu el segundo párrafo del Artículo 122 del Código de Trabajo que prohíbe a los patronos ordenar que se trabaje extraordinariamente en labores insalubres o peligrosas, puede asumirse que para otra clase de labores admite el criterio de obligatoriedad.

No obstante, nuestra llamada jurisprudencia se inclina más por la doctrina de Ernesto Krotoschin en el sentido de que solamente es obligatoria la jornada extra, cuando así se estipuló en el contrato individual de trabajo, doctrina que nos parece más justa”⁶

Existe una clasificación de jornadas de trabajo en la legislación argentina la cual es de la siguiente manera:

- a. “Por la duración: Normal y extraordinaria;
- b. Por la luz natural: Diurna, nocturna y mixta;
- c. Por los riesgos de salud: Salubre e insalubre;
- d. Por el sujeto: De varones mayores, de mujeres y menores;
- e. Según la prestación: en empresas estatales, en los servicios públicos o en las otras actividades administrativas; o entidades privadas, sea en la industria y

⁶ López Larrave, **Ob. Cit**; págs. 44 y 45.

el comercio la agricultura, la marina mercante, el servicio doméstico.

f. Según la norma legal: Excluida o en protección limitada;

g. En régimen de excepción: Tareas de dirección o vigilancia, trabajo por equipos y trabajos intermitentes”⁷.

Existiendo jornadas especiales, cuya naturaleza en prestaciones laborales, discontinuas en su efectividad o intermitentes a través de lapsos prolongados, el menor agotamiento físico, lo cual excluye un mayor esfuerzo mental, lo llevadero de ciertos servicios, conducen a que el legislador autorice, como jornada legal, un horario en cada día o en el conjunto de la semana laboral cuando exceda de las ocho horas diarias y de las 48 semanales.

El convenio internacional número 30, de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado en Guatemala el 22 de junio de mil novecientos sesenta y uno, regula lo relativo a las reglamentación de las horas de trabajo, sin embargo su contenido no es claro, pues regula un periodo máximo de diez horas, lo cual no nos lleva a ninguna solución. Afortunadamente para el trabajador, en este caso del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, la jerarquía constitucional se descompone, ya que un reglamento prevalece más que la misma Constitución Política de la República de Guatemala, y si bien es cierto, los convenios celebrados por la Organización Internacional de Trabajo ratificados en

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social. tomo II.** pág. 99.

Guatemala no ayudan en gran manera, es necesario abocarnos a la norma inferior que por disposición constitucional, prevalece sobre la ley suprema.

2.1.4 Clases de jornadas del Organismo Judicial

2.1.4.1 Única

Es la regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 108 donde se regula “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónoma con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por 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”.

En el Organismo Judicial, cada órgano jurisdiccional, tiene un horario de siete horas y media, pues se entra a trabajar a las ocho horas de la mañana y se sale a las 15 horas con 30 minutos. Este horario supera las garantías mínimas reguladas en el Código de Trabajo, ya que el mismo regula una jornada de ocho horas diarias, considerándose como diurna la jornada comprendida entre las seis y las dieciocho horas.

2.1.5 Clases de jornadas del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno

Basados en los parámetros que el Código de Trabajo establece, se encuentran:

2.1.5.1 La jornada ordinaria diurna

De seis de la mañana a las 14 horas. Jornada de trabajo, que supera relativamente toda posible vulneración de la norma laboral, pues según el calendario de turnos del juzgado que motiva esta investigación, hay un grupo que labora un día y descansa el día siguiente, y la relatividad de la no vulneración de esa norma la da el simple hecho, de que se descansa un día, sin embargo se laboran treinta minutos más que en la jornada ordinaria diurna estipulada para el empleado que se desempeña en un órgano jurisdiccional de orden común, situación que no puede pasar desapercibida, ya que el derecho adquirido, en cuanto a treinta minutos más de trabajo forzoso, remunerado de igual manera constituye una disminución de prestaciones laborales.

2.1.5.2 La jornada ordinaria nocturna

De 14 horas a 22 horas; y una segunda de 22 horas de un día a las seis de la mañana de otro. En este caso se plasman dos situaciones, siendo las siguientes: En la primer situación, los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, consideran laborar una jornada "mixta disfrazada" ya que se ingresa a las labores, a las 14 horas y se egresa a las 22 horas. Basados en nuestro ordenamiento jurídico laboral sustantivo, en el Artículo 117 tercer párrafo, literalmente se lee: "Se entiende por jornada nocturna, la jornada mixta en que se laboran cuatro horas o más durante el periodo nocturno". La norma no puede ser más clara, cuatro horas de trabajo nocturno, constituyen una jornada de trabajo ordinaria nocturna, ya que como se estableció en nuestro

Código de Trabajo, después de las dieciocho horas, es horario nocturno, consecuentemente regresamos al caso de que la jornada de trabajo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, por lo tanto hay un excedente de dos horas laboradas y remuneradas de la misma manera que en la jornada ordinaria diurna de orden común, y si se quisiera crear una jornada mixta, el horario de trabajo, tendrá que cesar a la 21 horas, para que constituya la jornada como tal. En la segunda situación, evidentemente se trabajan ocho horas diarias, situación que vulnera a todas luces, lo que la ley establece relacionado a la jornada nocturna.

En tanto, en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el sindicato de trabajadores del Organismo Judicial, en el Artículo 32 regula las siguientes jornadas y horarios de trabajo:

La jornada ordinaria de trabajo en el Organismo Judicial es de siete horas y media, de lunes a viernes.

Claramente lo expresa el pacto colectivo referido, sin embargo se dan circunstancias especiales para crear una jornada de trabajo especial, y a mi juicio la misma debe existir, pero no es posible que la jornada de trabajo de un juzgado de orden común sea menor al horario laborado en el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, en la jornada ordinaria diurna y cuanto más en la jornada nocturna, sin que sea remunerada como lo establece la ley.

2.2 Salario

2.2.1 Definición

El hecho de tratar la institución del salario, dentro de esta investigación es para hacer el análisis comparativo del ingreso que percibe un trabajador de la institución, con el ingreso percibido por un trabajador del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, al efecto cito la etimología de salario “que proviene del latín *salarium*, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba, según la costumbre, una cantidad de sal como estipendio”⁸.

El mismo autor refiere lo siguiente en cuanto a la importancia del salario “El salario reviste de importancia primordial en la economía de una nación, debido a que una gran parte de la población guarda la condición de asalariada y el salario le resulta vital. Además, para el desarrollo mismo del país representa algo muy trascendente, porque de su satisfacción, depende el desarrollo, la estabilidad, el bienestar y la paz social, y no sólo eso, sino que de él también depende la verdadera transformación social, de acuerdo con el poder adquisitivo de que se dote a esos salarios”⁹ definiciones de salario: “Estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo”¹⁰. “Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el

⁸ Bermúdez Cisneros, **Ob. Cit**; pág.135.

⁹ **Ibid**, pág. 135.

¹⁰ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 685.

patrono está dispuesto a darle al trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”¹¹.

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 (Artículo 88 del Código de Trabajo).

“Aunque se ha criticado de vaguedad a la definición anterior, en nuestra opinión es buena porque en ella se puede englobar dentro del concepto de salario, no sólo a las retribuciones periódicas y fijas, sino a otras modalidades como la comisión, la participación en utilidades, etcétera. Además al aludir al contrato o relación laboral, implícitamente sugiere que es la contraprestación fundamental de servicio”¹²

2.2.2 Regulación Legal y Clases

En el Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se lee: 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 para ambos.

Dentro de las diferentes clases de salarios se dan las siguientes:

¹¹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 213.

¹² López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 52.

2.2.2.1 "Salario por unidad de tiempo.

El cual se fija por mes, por quincena, por semana, por día, por hora.

2.2.2.2 Salario por unidad de obra.

Cuya producción está íntimamente ligada con la producción del trabajador.

2.2.2.3 Salario por participación.

El cual debe pactarse la suma periódica que el trabajador debe recibir como pago"¹³.

2.2.2.4 "Salario mínimo

Es el salario que conforme el derecho de trabajo y con las disposiciones legales que rigen en Guatemala. Todo trabajador tiene derecho a devengarlos, según sus necesidades normales de orden material moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes familiares"¹⁴.

2.2.3 Cálculo del pago

El pago del salario debe realizarse partiendo de la base que establece el Código de Trabajo, siendo el caso, que la Comisión Nacional del Salario Mínimo, año con año, emite un promedio de ingreso diario y por hora, tanto para el sector agrícola y como para el sector no agrícola, además se

¹³ Echeverría Morataya, **Ob. Cit**; págs. 123 y 124.

¹⁴ **Ibid**, pág. 29.

estipula un tipo de salario extraordinario el cual debe calcularse con un cincuenta por ciento más de pago por el trabajo que se desempeña fuera de la jornada ordinaria de trabajo, la cual se denomina jornada extraordinaria.

2.2.4 Cálculo de pago en el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno

En el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Turno, existen cuatro diferentes salarios, el juez se desempeña las dos jornadas que regula nuestra legislación todas de ocho horas, y percibe el mismo ingreso que percibe un juez de jornada ordinaria diurna de siete horas y media que tiene un juez de Primera Instancia de cualquier ramo de los que se encuentran en la torre de tribunales. Consecuentemente se da la misma situación en cuanto al secretario, los oficiales y el auxiliar de mantenimiento.

En este sentido y basados en lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en la ley ordinaria laboral, el objetivo es superar las garantías mínimas laborales; pero en la jornada de trabajo del juzgado que se investiga, se trabaja media hora más, en la jornada ordinaria diurna; dos horas más en la jornada ordinaria nocturna, percibiendo el mismo ingreso, creando consecuentemente una restricción o disminución de las garantías mínimas de los derechos laborales del personal que en dicho lugar se desempeña.

“Conforme nuestra legislación; el primer requisito para que se trabajen horas extraordinarias, es que sea en forma

voluntaria. En segundo lugar; que la causa provenga de circunstancias especiales no regulares. Y por último, se deben pagar estas, como lo establece la ley (un cincuenta por ciento más del valor de la hora ordinaria)"¹⁵.

En tal virtud se desprende que la jornada extraordinaria de trabajo y el salario van íntimamente ligados, y aquí nace la pregunta ¿existió voluntad del trabajador?, la respuesta es no, únicamente se le enviaron hojas de papel donde está escrito el nombre de cada uno, debiendo laborar ocho horas en intervalos de cuarenta horas en unos casos y en intervalos de treinta y dos horas en otros casos.

La segunda pregunta que surge es: ¿son circunstancias especiales?, la respuesta es sí; porque en este caso la situación jurídica del detenido no puede esperar.

Como tercer pregunta formulamos ¿Se paga la jornada de trabajo con un cincuenta por ciento más del valor de la hora ordinaria, la respuesta es más que anunciada; no. Denota entonces, la poca importancia que se le da al trabajador, pues se piensa en el detenido; sin embargo dos presupuestos que no se dan ante uno, que sí, debería ser causa de preocupación para el Estado, que depende de esta institución, y pagársele al trabajador tal como lo establece el decreto 1441, dos horas remuneradas con un cincuenta por ciento más y en el caso de la jornada diurna media hora más con el mismo porcentaje, situación que pasa desapercibida, pero el trabajador es el que sufre las consecuencias y su necesidad de empleo, hace que tácitamente se adapte a una

¹⁵ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág.207.

jornada, que ininterrumpidamente desempeña sin que nadie haga algo al respecto.

CAPÍTULO III

3. Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno del municipio y departamento de Guatemala

3.1 Creación

Siendo una función de la Corte Suprema de Justicia, emitir acuerdos, según el Artículo 55 literal a) del Decreto número dos - 89, q) donde se le atribuye la facultad de crear las dependencias administrativas que demande la prestación del servicio de administración de justicia, de igual manera disponer la estructura organizativa de la administración del Organismo, dispuso un acuerdo que reguló los siguientes Artículos:

Artículo primero

Se crea el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, funcionará ininterrumpidamente, las veinticuatro horas del día, incluyendo fines de semana, días de asueto, feriados, licencias y permisos acordados por la presidencia del organismo judicial o por la corte suprema de Justicia. El Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno fue creado el 17 de marzo de 2007, por medio del acuerdo Tres - 2006, de la Corte Suprema de Justicia.

El Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, tal como lo establece el

párrafo anterior fue creado por la Corte Suprema de Justicia, con apoyo de la Unión Europea y de la United States Agency International Development, para que funcionara de forma ininterrumpida, esto en beneficio de los detenidos, ya que anteriormente un detenido era puesto a disposición de un órgano jurisdiccional en el plazo de seis horas que regula el Artículo 6 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y si la persona cometía un delito de competencia de un órgano jurisdiccional de instancia penal, narcoactividad o contra el ambiente, únicamente se le hacía saber el motivo de su detención, esto sucedía en el Juzgado Segundo de Paz Penal, en el municipio de Guatemala, el cual fue suprimido para luego crear el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, dándose el caso, que cuando precedía un descanso de fin de semana o asueto, el detenido permanecía más de veinticuatro horas, en el centro preventivo de la zona dieciocho de la ciudad de Guatemala, esperando a ser oído por el juez natural, pues éste lo escucharía luego del descanso respectivo, con el agravante que debido a la gran cantidad de personas aprehendidas y el orden que tuviera, si bien le iba, estaría siendo escuchado setenta y dos horas después, lo cual se tornaba perjudicial para el aprehendido, y obviamente se vulneraba su derecho a ser oído en el plazo legal. Al respecto me permito citar el ejemplo de la conocida semana santa, que inicia el día miércoles y finaliza el día domingo, dando un resultado de cinco días, sin escuchar al aprehendido.

Actualmente, las personas aprehendidas antes de ser llevadas a ese juzgado, son presentadas a la Oficina de Consignaciones de la Policía Nacional Civil, para que

ingresen los datos del detenido, luego se traslada el informe a una oficina del Ministerio Público, quien prepara las investigaciones preliminares, para luego imputar el delito; alternativamente, se presenta la prevención policial al juzgado, para que sea indagada la persona detenida. El sindicado, mientras tanto espera en una celda, que se encuentra en el mismo lugar, antes de ser escuchado. Obviamente, la creación del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, es un avance y progreso en el sistema de justicia penal oral.

3.2 Personal

Artículo tercero

Fue designado el juzgado para que se integrara con un juez, un secretario, dos oficiales y un auxiliar de mantenimiento.

Las funciones que desempeña cada uno, son las que regula el Reglamento General de Tribunales del Organismo Judicial y son las siguientes: El secretario, funge como administrador del Juzgado. Los oficiales, redactan lo que sucede en las audiencias, autos y sentencias, dictados por el juez en su función de auxiliares judiciales, posteriormente concluyen los expedientes de cada proceso.

Al principio, fue difícil la adaptación del personal pues se implementaron nuevos sistemas de trabajo, de los cuales se dio una capacitación poco objetiva, pues se quería adaptar de un sistema procesal penal oral semi escrito que se había traído, transformándolo en una nueva forma eminentemente oral, de la cual únicamente se tenían referencias de la

República de Chile y de los Estados Unidos de América. Pretendiendo que una audiencia que regularmente se trabajaba en treinta minutos, ahora durara diez minutos.

Hasta la fecha en que se llevó a cabo la investigación, el personal mejoró la forma de trabajo y como consecuencia de la experiencia ha llevado a cabo audiencias en tiempo hasta de quince minutos y no lo que se quería al principio de diez minutos como máximo, lo cual ocasionó un hostigamiento en el empleado, al extremo que muchos trabajadores se desesperaron, sintiéndose intimidados y buscando como alternativa renunciar a la plaza desempeñada, sin embargo la necesidad del trabajo pudo más y los hizo soportar hasta el día de hoy, y la medida que ejercían relacionada con el tiempo en que debía trabajarse era hasta cierto modo exagerada e innecesaria, pues la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos noveno y 87 del Código Procesal Penal regulan que son veinticuatro horas el plazo para resolver la situación jurídica de un detenido desde el momento de su aprehensión, y si bien es cierto, es mejor que se solvente lo más pronto posible la referida situación jurídica del detenido, al concluir en treinta minutos su indagatoria, es un tiempo más que suficiente y no oprimir al trabajador, al exigirle más de su capacidad humana posible.

3.3 Atribuciones

Artículo segundo

- a) Recibir la primera declaración de las personas aprehendidas por delito flagrante u orden de autoridad

judicial competente, de adultos y adolescentes en conflicto con la ley penal;

- b) Resolver la situación de las personas a quienes reciba la primera declaración, decretando: falta de mérito, medidas sustitutivas, prisión preventiva o alternativas a la prisión preventiva, conforme el Código Procesal Penal; o medidas cautelares conforme a la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.
- c) Dictar, con relación a las personas puestas a sus disposición, el auto de procesamiento, el criterio de oportunidad, la suspensión condicional de la persecución penal y el procedimiento abreviado conforme al Código Procesal Penal, o en su caso, la conciliación, la remisión o el criterio de oportunidad, de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la adolescencia.
- d) Dictar las resoluciones que correspondan para la práctica de actos de investigación o medios de prueba y en su caso, dirigir la diligencia y
- e) Dictar órdenes de aprehensión o allanamiento.

3.4 Lugar donde funciona

Está ubicado en el sótano uno de la Torre de Tribunales de la zona uno, en un apartado aproximado de 10 metros por 16, allí existen dos salas de audiencias, y se concentran un total de nueve personas, pues el lugar es compartido con el juzgado de paz penal de faltas de turno, donde de manera continua, se indagan a los presos, quienes se acompañan de

los respectivos aprehensores, dicho lugar, se encuentra junto al parqueo de la torre de tribunales, donde a diario se parquean más de 100 vehículos, emanando gases tóxicos nocivos para la salud. "Casi no existen dudas de que la gasolina contiene una gran cantidad de compuestos tóxicos, por lo cual debe manejársela con mucha precaución. Sin embargo el peligro mayor no está asociado al contacto dérmico ocasional con gasolina derramada sino a la inhalación de las emanaciones de los caños de escape"¹. En este caso, la gasolina se inhala a través del vapor que expulsan los escapes de los vehículos que allí se estacionan y se contrapone con lo que regula el Código de Trabajo en el Artículo 197 el cual dice: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

Para ello deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a. Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- d. Proveer un ambiente sano de trabajo;
- g. Advertir al trabajador de los peligros que para sus salud e integridad se deriven del trabajo;
- l. Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

¹ Intoxicación por gasolina, <http://www.latinsalud.com/articulos/> (13 de junio de 2007).

Analizando las literales indicadas, ninguna de éstas es cumplida por el empleador, ya que un claro ejemplo, como ya se dijo es el lugar donde funciona el juzgado, no solo debido a la emanación de gases tóxicos de los escapes de los vehículos, sino el lugar cerrado que únicamente posee aire acondicionado y ventiladores, debido al calor que provoca; toda la iluminación es artificial, consecuencia siempre del lugar donde funciona el juzgado; "Al contrario de los prejuicios el aire de los lugares cerrados es más contaminado que el aire exterior, porque el aire está confinado. Lo que aumenta la concentración de contaminantes en el aire. En efecto puede resultar peligroso por nuestra salud y debido a la sensibilidad de cada uno, los riesgos pueden ser mínimos: náusea, falta de atención, dolor de cabeza o más graves como enfermedades pulmonares, asma, alergia, irritaciones, en el peor de los casos por las células y el sistema cardiovascular"²; es importante resaltar que existen laborantes que padecen de asma y todos los trabajadores están propensos a sufrir enfermedades del corazón, enfermedades pulmonares, y las demás citadas, y como se mencionó la debida atención es factor importante para desempeñarse en este juzgado, pues la situación jurídica de las personas sindicadas, no es un juego, sino algo muy delicado en lo cual quien define tal situación, debe estar lo más atento posible y en condiciones óptimas de salud y no padecer de falta de atención debido a la falta de oxígeno que podría faltarle al cerebro a cada persona.

Al ser consultados algunos autores guatemaltecos laborales, no hacen mención respecto a las normas de higiene y las instalaciones en las que debe funcionar un establecimiento

² El aire fuente de vida, <http://www.system-anemo.com>. (13-06-2007).

no solo de esta naturaleza, si no toda clase de establecimiento.

A ese efecto, me permito citar lo siguientes antecedentes en relación al rol que representa el seguro social en un país que hasta cierto punto, contribuye en calidad de respaldo en el punto tratado; "Se considera que el seguro social representa un avance de la previsión social porque se aplica ya no sólo a los trabajadores, sino también a sus familias. Esta institución tiene como origen la relación de trabajo misma, y las medidas que a través de ella se pongan en marcha buscan, igual que el derecho de trabajo misma, y las medidas que a través de ella se pongan en marcha buscan, igual que el derecho del trabajo, elevar las condiciones de vida de la clase trabajadora, con mayor atención a los problemas de la salud o, incluso, para hacer frente a los vaivenes económicos del capitalismo. La idea de la seguridad social aparece primero en Alemania, durante la época del canciller Otto von Bismark, quien en 1881, a nombre del emperador Guillermo II, ofrece a su pueblo un sistema de seguro social, Par ésta época, Inglaterra tenía dominado el mercado internacional, y los productos de la industria alemana no podía competir contra los ingleses, ni siquiera dentro de la misma Alemania. A causa de ello se formó la Unión Aduanera Alemana, para defender a la industria local; al mismo tiempo de ea protección a la industria apareció por necesidad la protección al trabajador, y con este fin se dictó la Ley de trabajo del 21 de junio de 1869, que fue el estatuto más adelantado del siglo XIX. Con esta política desapareció la idea del Estado liberal, y en cambio nació una nueva política generadora del seguro social. Por eta causa, con el fin de atraerse a las masas trabajadoras, Bismark ideó la creación de toda serie

de beneficios a los trabajadores, con lo que hizo realidad la idea del seguro social que protegería a los trabajadores y a sus familias de las consecuencias de los infortunios laborales, así como de otros riesgos económicos que amenazarán a la clase trabajadora. El seguro social se tornó realidad en 1883, fecha en que se promulgó la Ley de Seguro Obligatorio contra Enfermedad, un año más tarde, en 1884, apareció la Ley de Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y, en 1889, La ley de Seguro de Invalidez. Con todos esos avances legislativos, Alemania se transformó en el país más adelantado en cuanto a previsión social se refiere. Desde Alemania se extendieron por toda Europa las ideas de Bismark acerca de la seguridad social, y en 1886 nació en Francia un proyecto de Ley de Seguros Sociales a instancia de monseñor Freppel y el conde Alberto de Mun. También en España, en 1900, José Demelqueri y Salvador realizó un proyecto de ley. Así, día tras día aparecieron en las diferentes legislaciones del mundo reformas que representaban la aspiración a una seguridad social que garantizara el acceso más rápido a la justicia social. Sin embargo, en realidad el avance más importante en la materia se dio el 10 de junio de 1941, cuando en Inglaterra la Cámara de los Comunes hizo el anuncio de la formación de un comité de investigación y planeación de los seguros sociales, tarea encomendada a Sir William Beveridge. Cuando éste presentó el resultado de su estudio el 20 de noviembre de 1942, se convirtió en el proyecto más avanzado, que marcó la ruta de los seguros sociales del futuro”³

Los Artículos 73, 78 y 79 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de

³ Bermudez, **Ob. Cit**; págs. 476 y 477.

Guatemala y los trabajadores del sindicato del Organismo Judicial, establece que uno de los propósitos del capítulo dedicado a la seguridad e higiene, es velar por las normas de seguridad, higiene y salud, la integridad física, al comodidad en el ambiente de trabajo y la vida de los trabajadores del Organismo, creando para su óptimo desempeño, el Organismo Judicial velará porque en los centros y lugares de trabajo, se brinde un ambiente adecuado.

En cuanto a la higiene y seguridad, el Organismo Judicial para que prevalezcan las condiciones de higiene y seguridad idóneas, en los centros y lugares de trabajo, que eviten accidentes o enfermedades profesionales, respetará las disposiciones legales y reglamentarias, especialmente las emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que regulan esta materia.

Asimismo en el Artículo 40 del pacto referido, se regula lo relativo a las vacaciones para trabajadores de -alto riesgo-, el cual debe ser de treinta días. Sin embargo, se reconoce esa categoría solo para los empleados técnicos y administrativos; el personal del juzgado debería estar comprendido dentro de ese Artículo.

A inicios del año 2007, fue enviado al juzgado de primera instancia penal narcoactividad y delitos contra el ambiente de turno, un oficio donde el Ministerio de Trabajo asociado con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social practicaron un Estudio en el año 2004, donde se determinó que el lugar era peligroso y nocivo para la salud de las personas, impulsando a que si alguien realizaba una actividad en el mismo, fuera retirado inmediatamente.

De esto, se desprende que el informe existía con anterioridad a la creación del juzgado que se investiga, no obstante, el Estado en calidad de patrono y como supuesto concedor, respaldante de los derechos laborales y sabedor de las consecuencias que esto podría ocasionar, construyó las instalaciones en las circunstancias dichas, sin importarle como podría perjudicar al trabajador.

3.5 Cómo se transporta el personal

Los jueces tienen vehículo propio y se dirigen a ese lugar, en el mismo. En el caso de los secretarios, oficiales y auxiliares de mantenimiento, la mayoría debe hacerlo a través del transporte público, pues no cuentan con vehículo propio, el empleador no les brinda un transporte cómodo y seguro, para llevarlos a su destino, ni los conduce de su casa para poder empezar su labor.

A la mayoría del personal del juzgado que se investiga, que ingresa en vehículo a las 14 horas, no se le permite entrar, por el simple hecho de que todos los parqueos están ocupados, nada más que por quienes ingresan a las ocho horas y salen a las 15 horas con 30 minutos, se han hecho varios intentos porque se les adjudique un lugar donde estacionar, y la respuesta siempre ha sido negativa, dándose la agravante de tener que cancelar en un parqueo público el tiempo que reste hasta que se desocupe el parqueo del edificio, esto, vulnera un derecho adquirido por el trabajador, pues si se le otorgó al que no tiene impedimento mayor para ingresar y egresar sin vehículo, porqué no darle ese derecho también al trabajador del Juzgado de Primera

Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno del municipio y departamento de Guatemala

Uno de los trabajadores, vive en un municipio ubicado en la región oriental de nuestra república, ésta persona cuando sale de trabajar a las 22 horas, no encuentra transporte para su casa, ni cuenta con vehículo propio que lo transporte, en consecuencia, duerme sobre unas bancas del sótano II de dicha torre, lugar que está aún más contaminado porque se desciende un nivel; varios trabajadores cuando ingresan a laborar a las veintidós horas, se presentan a las veinte horas, pues por la peligrosidad de nuestro medio, no pueden salir tan tarde de su casa.

Además, los que viven dentro del perímetro ciudadano, deben pagar cantidades desde cinco quetzales en concepto de pasaje para llegar a sus hogares y arriesgar su vida en el iterim para su residencia, lo que ocasiona más gasto para el trabajador sin que nadie haga nada al respecto; tal situación no se daría si existiera un transporte particular a la hora de salida o a la hora de entrada o si las mismas fueran en un horario distinto.

3.6 Horarios de entrada y de salida

Existen seis grupos de auxiliares judiciales, es decir, secretario, oficiales y auxiliar de mantenimiento, que laboran ocho horas por jornada, uno de los grupos, ingresa a las seis horas y se retira a las 14 horas, presentándose nuevamente dentro de 40 horas. Otro grupo ingresa a las 14 horas egresando a las 22 horas, presentándose nuevamente 40 horas después y el tercer grupo ingresa a las 22 horas y se

retira a las seis horas del día siguiente ingresando de nuevo a labores 40 horas después.

Los jueces tienen el mismo horario con relación a la hora de ingreso y salida, con la diferencia que el lapso de descanso entre cada jornada de trabajo, es de 32 horas.

El supuesto beneficio que otorga el patrono es el descanso más prolongado con relación a la jornada ordinaria diurna común, sin embargo, existe vulneración constitucional, al implementar una jornada nocturna de trabajo con más de seis horas.

CAPÍTULO IV

4. Sugerencia de introducción de Artículos para la siguiente denuncia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el sindicato de trabajadores del Organismo Judicial y el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, que regule mejoras a las condiciones laborales del personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno del municipio y departamento de Guatemala

En el Organismo Judicial, existe un sindicato de trabajadores el cual, al igual que todos los sindicatos debe velar porque las condiciones laborales sean mejoradas constantemente. Parte fundamental la tiene el derecho colectivo de trabajo que es a través del cual se desarrolla la gama de instituciones que tienden a solucionar conflictos de esta índole y siendo necesaria la normación respectiva cito el siguiente criterio:

“Derecho colectivo de trabajo. Entendemos por derecho colectivo de trabajo al conjunto de normas que reglamentan la formación de funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de categorías. Aunque en esencia se trata de la misma definición del maestro de la Cueva, de propósito hemos excluido lo relativo a los conflictos colectivos, por entender que éstos deben ubicarse en Derecho Procesal de Trabajo.

En el Derecho Colectivo comprendemos el derecho de asociación profesional o sindical y el derecho de las negociaciones colectivas, entre cuyas modalidades incluimos al pacto o convención colectiva de trabajo, al contrato colectivo de trabajo propiamente dicho y el reglamento interior.

La teoría del sindicalismo y la acción sindical rebasan al derecho incursionando en otras Ciencias Sociales, - Sociología, Ciencia Política, etcétera-, por lo que pese a la relevancia, nos circunscribimos en la medida de lo posible a los aspectos jurídicos del sindicalismo, cosa difícil y artificiosa si se admite que no hay fenómenos jurídicamente puros y que el Derecho sólo forma parte de la superestructura social. Con esa explicación previa, definimos al derecho sindical – en sentido objetivo- como la parte del derecho colectivo del trabajo que regula a las asociaciones profesionales desde su nacimiento hasta su extinción, las relaciones que guardan entre sí, con sus miembros y con el Estado.

El derecho de asociación profesional o derecho de sindicalización –Derecho en sentido subjetivo- es la base del Derecho sindical. En Guatemala es reconocido en forma específica en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 114 inciso 12 para los trabajadores particulares y el Artículo 119 para los burócratas, razón por la cual sustentamos la tesis de que es un derecho social irrestringible y distinto al derecho individual y genérico de asociación, previsto en el Artículo 64 de la ley fundamental.

El sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, según el artículo 206 del Código de Trabajo. Con esta sincera y generalizada definición entre Códigos la tienen los de Honduras (Artículo 468) Costa Rica, (Artículo 269) y Panamá (Artículo 341), se pretende castrar al movimiento sindical restringiendo su actividad a meras funciones de reivindicación económico social, proscribiéndole que asuma su papel de agente de cambio de estructuras y de grupo de presión política, que está llamado a desempeñar en estos países pobres, de economía dependiente o neocolonial.

La limitación resulta que funciona solamente para los trabajadores, por que los patronos a través de asociaciones y cámaras –su repudio por los sindicatos llega hasta el nombre mismo- actúan eficientemente como grupo de presión emitiendo o vetando leyes, poniendo o quitando ministros y hasta presidentes de la República.

Nuestra ley clasifica a los sindicatos en campesinos, urbanos y gremiales, de empresa o de oficio independiente regulado en los Artículos 206 y 215 del Código de Trabajo.

Sindicatos campesinos son los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas, o personas de profesión u oficio independiente cuyas actividades se desarrollen en el campo agropecuario.

Inicialmente el Código de Trabajo les daba trato discriminatorio con respecto a los sindicatos urbanos. Actualmente no hay discriminación legal, pero persiste y muy aguda en la vida real. Sindicatos urbanos son todos los no comprendidos en el concepto anterior. Sindicatos gremiales son los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o de patronos de una misma actividad económica. Sindicatos de empresa son los formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más iguales. Por no haberlos definido la ley, no se sabe si por sindicatos de oficio independiente, quiso referirse a sindicatos de artesanos –con antecedentes históricos en nuestra legislación- o bien, a los llamados sindicatos mixtos o de oficios varios que son los formados por trabajadores que se ocupan en actividades diversas o inconexas, aceptados por las leyes de Honduras, Artículo 471, Nicaragua, Artículo 189, Costa Rica Artículo 272 y Panamá Artículo 342, que resultan muy útiles en países de Centro América, su poco desarrollo industrial hace que proliferen pequeñas empresas cuyos trabajadores quedarían excluidos de la organización sindical.

Dentro de los principios que informan a nuestra legislación sindical los siguientes:

De política nacional para la defensa y desarrollo del sindicalismo. El legislador de 1947 previó que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, trazara y llevara a la práctica una política nacional de defensa del desarrollo del sindicalismo regulado en el Artículo 211 del Código de Trabajo, lo cual se cumplió hasta junio de 1954,

pero de tal fecha a la actualidad, los gobiernos han hecho justamente lo contrario: han trazado y llevado a la práctica –o la han consentido- una política de represión y de freno al sindicalismo que se refleja en una gama de actos hostiles, desde el brutal desaparecimiento o asesinato de dirigentes, hasta los métodos más sutiles de la corrupción o del entrabamiento indefinido de la personalidad del sindicato en formación.

Del fomento de la unidad de la clase trabajadora, no es sino un aspecto particular del principio anterior, porque una política sana para la defensa y desarrollo del sindicalismo es fomentar la unidad de la clase trabajadora y buscar armonía entre los distintos grupos sindicales, como lo quería sinceramente el legislador de 1947 (inciso c) del Artículo 221 del Código de Trabajo), esa unidad se había logrado hasta 1954, en que la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la Confederación General Campesina, llegaron a controlar su seno a la totalidad de los trabajadores urbanos y campesinos organizados. De 1954 a la actualidad se sigue conservando el texto legal citado, pero la preocupación del capital y de los gobiernos a sus servicio, ha sido la desunión de la clase trabajadora. Actualmente existen alrededor de veintiuna federaciones y dos confederaciones, alguna de las cuales son fantasmas. La tomización sindical contrasta en cambio con la unidad patronal, que a través del Comité de asociaciones agrarias, comerciales, industriales y financieras CACIF, controla a todas las empresas y asociaciones patronales de la industria, del comercio y actividades agropecuarias.

De libertad sindical, la Constitución y el Código de Trabajo postula formalmente la libertad sindical, Además Guatemala ratificó los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo. Se garantiza la libertad individual y de grupo –positivas- para formar o para ingresar a un sindicato, prohibiéndoles la sindicalización obligatoria Artículo. 114 inciso 12 Constitucional; 209 y 228 del Código de Trabajo. Se prohíben expresamente las cláusulas sindicales de exclusión por separación Artículo 209 del Código de Trabajo, criterio éste que pretende revisarse en el proyecto de la CTF.

Autonomía sindical: nuestra ley lo limita considerablemente al exigir la aprobación gubernativa de los estatutos y sus modificaciones, así como de los pactos colectivos suscritos por los sindicatos.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a ésta. Para desentrañar el verdadero concepto que trae nuestra ley del pacto colectivo, la definición anterior debe complementarse con el segundo párrafo del precepto citado, que dice “el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en empresas, industrias o regiones que afecte” y también con el tercer párrafo del mismo precepto que alude a la naturaleza esencialmente normativa del pacto. De modo que la figura del pacto colectivo regulada por nuestra ley –

denominación acuñada por el maestro Cabanellas- afirma que su carácter normativo como fuente autónoma de derecho objetivo –dentro de los límites de su ámbito personal y especial de validez- cuyo propósito esencial es el de superar a los derechos y prestaciones que concede la ley y la contratación individual a los trabajadores ajustándose a las características señaladas en la definición del maestro De la Cueva.

Los trabajadores sindicalizados que constituyen más de la cuarta parte de una empresa o centro de producción, tienen el derecho de negociar un pacto, derecho correlativo a la obligación del empleador para suscribirlo. Si dentro de los treinta días siguientes a la recepción del proyecto no se ha llegado a ningún acuerdo, cualquiera de las partes puede plantear conflictos colectivos ante los tribunales para dirimirlo mediante arreglo conciliatorio o en sentencia colectiva. La ley no permite expresamente que una coalición negocie un pacto colectivo, pero en la práctica sí sucede así bajo el nombre de convenios colectivos sería preferible regular ampliamente el derecho de coalición y de estos convenios colectivos como se hace en el proyecto de CTF- dada la debilidad del movimiento sindical guatemalteco.

Las estipulaciones del pacto tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito – incluyendo desde luego a los afiliados al sindicato- a todas las demás personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción en lo que resulten favorecidos –o sea a los trabajadores no sindicalizados y a los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción, o sea a los futuros

trabajadores, que no pueden contratarse en condiciones inferiores a las previstas en el pacto tal como lo regula el Artículo 50 del Código de Trabajo.

El ámbito espacial de validez en la ley guatemalteca, difiere según que se trate de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo propiamente dicho o de empresa –cuya obligatoriedad se circunscribe a los trabajadores presentes y futuros de una empresa –cuya obligatoriedad se circunscribe a los trabajadores presentes y futuros de una empresa o centro de producción- o de un pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada, figura que reviste las características que la doctrina y la LFT 404, denominan contrato-ley Artículos 54, 55, 56 del Código de Trabajo.

En los pactos colectivos de empresa, las partes pueden fijar la duración del mismo, dentro de un plazo no menor de un año ni mayor de tres. En los pactos de industria, actividad económica o región determinada, el término de vigencia lo fija el Ministerio de trabajo en un plazo no menor de un año ni mayor de cinco años, En ambas situaciones, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de su respectivo vencimiento, el pacto se entiende prorrogado automáticamente por otro periodo igual al estipulado por las partes o fijado por el Organismo Ejecutivo, en su caso; Artículos 53, inciso b) y 55 del Código de Trabajo.

Sin embargo aún en el caso de que se haya denunciado, tal acto no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en el pacto –que deben entenderse incorporados a los contratos individuales de cada trabajador-

siendo su único efecto dejar en libertad a las partes para negociar uno nuevo. Esta característica reafirma el carácter de la ley profesional del pacto (Artículo 53, único párrafo del Código de Trabajo)

Aunque regulada en forma poco sistemática, nuestra ley contempla la envoltura, el elemento obligacional y el normativo de que nos habla la doctrina alemana, cabiendo también las cláusulas accidentales. Si cabe señalar respecto a la parte obligacional, que nuestras leyes en forma expresa prohíben la estipulación de las cláusulas de exclusión de ingreso (Artículos 53 inciso C del Código de Trabajo) y en forma tácita no admiten cláusula de exclusión por separación, siendo en cambio lícitas la cláusulas de preferencia sindical.

Sin embargo, la circunstancia injusta de que los trabajadores no sindicalizados solamente se benefician de los pactos colectivos sin obligación de contribuir a los gastos que ocasiona la negociación, en la práctica funciona como una especie de cláusula de exclusión al revés, que hace urgente una reforma en el Código de Trabajo.

Claro está que en sentido estricto el pacto colectivo no es la ley, y si se le otorga el carácter de ley profesional, es para destacar su naturaleza esencialmente normativa, que lo hace rebasar el marco de la teoría contractual. Pero precisamente por esa característica de normatividad, opinamos que el pacto colectivo debe interpretarse conforme a las reglas hermenéuticas vistas en su oportunidad a propósito de la interpretación del derecho laboral"¹.

¹ López Larrave, **Ob. Cit**; págs. 77 a la 90.

Luego de estudiar el tema desarrollado y conforme lo citado doctrinariamente, dentro de esta investigación, se ha podido establecer que el personal, de este órgano jurisdiccional, muestra inconformidad por las condiciones en las que se encuentra, ya que el horario de cada jornada es más extenso en comparación a los juzgados de orden común, y no se diga la jornada ordinaria nocturna, como ya se plasmó con anterioridad.

Un porcentaje de los trabajadores al ser entrevistados, expresaron que quisieran laborar el tiempo que estipula la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo en la jornada ordinaria nocturna. Anhela uno de los trabajadores que padece de la enfermedad denominada asma, que el juzgado sea trasladado a nuevas instalaciones donde exista ventilación natural, ya que por el calor que se encierra por estar el juzgado en un sótano, es necesario el aire acondicionado y ventiladores los cuales agravan y ponen en peligro de contraer enfermedades a los trabajadores, asimismo, que no esté junto al parqueo pues cientos de vehículos emanan gases tóxicos de los caños de escape y provocan agravantes en la salud del mismo, además que cuente con un lugar idóneo para poder ingerir los alimentos, debido a que lo único que existe es un lugar con una especie de mostrador, en forma de U, y allí se alimentan los trabajadores, no contando, increíblemente, con un sanitario y lavamanos.

Una habitación especial dentro del juzgado, que cuente con las comodidades suficientes, para poder dormir mientras amanece y se dirigen a su hogar, es el deseo de dos laborantes que se retiran a las 22 horas y residen a más de

60 y 100 kilómetros de distancia del juzgado investigado. Trabajadores que residen dentro del departamento de Guatemala que han sufrido asaltos al salir o entrar a las 22 horas y no cuentan con vehículo propio, piden con urgencia que se les provea un vehículo que los transporte a sus respectivas residencias.

La condición que afecta en común a todos los trabajadores, es que se trabaja dos horas más que la jornada ordinaria diurna y no se paga como lo establece nuestro ordenamiento jurídico que es un cincuenta por ciento más como mínimo; así también se trabaja en días festivos y días de asueto, sin que el patrono haga algo al respecto; el empleador trata de justificar ese exceso de jornada dándole un descanso más prolongado al trabajador para que éste crea que se le favorece de alguna manera, lo cual en ningún momento se da, toda vez que la jornada no es acumulable, por tal motivo se debe cumplir con las seis horas de jornada nocturna.

Existe una desigualdad al comparar la jornada ordinaria diurna y la jornada ordinaria nocturna, ya que no es igual el desgaste físico de cada trabajador cuando funge de noche como de día, deseando que el turno laboral de noche sea menos frecuente que el diurno, logrando con esto evitar enfermedades visuales, nerviosas y otras que pudieran darse. El Código de Trabajo regula que cuando existen quejas o solicitudes de los trabajadores, en este caso aplicables a las malas condiciones adquiridas sin previo anuncio, pueden plantearse al patrono a y negociarse por el arreglo directo; el caso que se investiga no puede hacerse de esa manera, toda vez que ya rige un pacto colectivo dentro de toda la institución y sería a través de este que se puede establecer

las mejoras anheladas y en todo caso, al no poder negociarse, deberá irse a otras instancias como los son el planteamiento de conflictos de carácter económicos sociales.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el sindicato de trabajadores del Organismo Judicial y el Organismo Judicial del Estado de Guatemala, regula ciertos aspectos, sin embargo, debe contar con disposiciones que fundamenten beneficios para el personal que allí se desempeña, es por ello que se citan los Artículos siguientes:

Artículo 32. Jornadas y horarios de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo en el Organismo Judicial, es de siete horas y media, de lunes a viernes, respetando los horarios ya establecidos...

Los empleados de los tribunales que usualmente o por costumbre se realicen turnos o jornadas extraordinarias, o en los días sábados, domingos, de asueto o permisos oficiales de suspensión de labores por cualquier causa, podrán compensar el tiempo trabajado en cualquiera de los días de la semana próxima siguiente a la del trabajo realizado...

Artículo 33. Jornada extraordinaria: Para la jornada extraordinaria se aplicarán las normas establecidas en la ley del servicio civil del Organismo Judicial

Al efecto la citada ley, regula:

Artículo 47. Jornada extraordinaria: Las horas de trabajo efectivo realizado fuera de los límites señalados conforme

esta ley, se consideran extraordinarias y están sujetas a las siguientes maneras:

- a) Dan derecho al empleado a que se le retribuyan como tales.
- b) Los jueces, magistrados y jefes de dependencias, están obligados a justificar las razones que obliguen a trabajar en horas extraordinarias y de ser posible, distribuirán las labores para evitar el tiempo extraordinario.
- c) ...

El régimen de la jornada extraordinaria quedará establecido en el reglamento respectivo.

El reglamento de dicha ley, sin embargo no regula nada al respecto, en tal virtud, es desconocida la forma como se regula la jornada extraordinaria, por tal motivo y amparado con lo que regula nuestro ordenamiento jurídico y lo que señalan los tratadistas en derecho laboral, debe regularse la jornada nocturna de trabajo, porque el fin primordial del derecho laboral, es superar las garantías mínimas a favor del trabajador, lo cual se vulnera a todas luces, pues como ya se dijo se recibe un salario igual al de la jornada ordinaria diurna de los juzgados de labor normal y se trabaja más, en este caso, si son siete horas y media, el horario común para los demás órganos jurisdiccionales, debería de partirse de esa base para la jornada del juzgado objeto de esta investigación, consecuentemente debe laborarse únicamente las seis horas que regula nuestro orden jurídico.

Artículo 34. Días de asueto. Son días de asueto ordinarios con goce de salario, conforme al Artículo 42 del reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, los siguientes:

- a) 1 de enero
- b) Miércoles, jueves y viernes santo
- c) 1 de mayo
- d) 30 de junio
- e) 15 de septiembre
- f) 20 de octubre
- g) 1 de noviembre
- h) 24, 25 y 31 de diciembre
- i) El día de la fiesta de la localidad;
- j) 10 de mayo, para las madres trabajadoras del Organismo Judicial;
- k) El día del cumpleaños del trabajador.

Cuando cualquiera de los días antes enumerados coincida con día inhábil, los asuetos que les correspondan se trasladarán para el día hábil inmediato anterior o posterior, previa declaración del organismo.

Como ya se indicó, no existe remuneración extraordinaria alguna, por el trabajo realizado en estas fechas.

Estas son las condiciones que regula el pacto colectivo referido, que son vulneradas en el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno y muy aisladamente regula lo relacionado a la higiene y seguridad.

Por tal razón, tal como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 49, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es el que se celebra entre el sindicato de trabajadores y el patrono, con el objeto de reglamentar las condiciones, en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste; el Artículo que le sigue señala que las estipulaciones del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tienen fuerza de ley, siendo necesario agregar disposiciones en beneficio del juzgado que se investiga. El trámite para efectuar tales disposiciones, se da al denunciar el pacto en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el caso del presente pacto, tiene una duración de dos años, que encuadran dentro del rango que el Artículo 53 literal b) del Código de Trabajo regula, que es no puede ser menor de un año ni mayor de tres; en ese sentido, me permito sugerir que las condiciones de trabajo del personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, aparte e las ya adquiridas quedara así:

Sección

Juzgado de Primera Instancia Penal,
Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente
de Turno.

Artículo Jornada nocturna: La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana.

Artículo Jornada extraordinaria. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determina el

Artículo anterior para la jornada ordinaria, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más del salario estipulado para cada trabajador.

Artículo Con el fin de proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores del juzgado, en la prestación de sus servicios, deben adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y las causas que las provocan;
- c) Proveer instalaciones que posean las condiciones idóneas de higiene, seguridad y ventilación necesarias para conservar la buena salud del trabajador, un sanitario con su respectivo lavamanos para cada sexo y un comedor con cocina para que los mismos preparen sus alimentos;

Lo plasmado en el Artículo sugerido con anterioridad, va encaminado a que se construya un canal o conducto, que sirva de fuente aire puro para el trabajador del juzgado investigado, donde pueda alimentarse y un lugar privado para sus necesidades fisiológicas.

Artículo Transporte. El personal del juzgado, que ingrese o egrese a las veintidós horas, será tratado de manera especial, siendo trasladado al lugar de trabajo o a su residencia, según el caso, por un vehículo que el patrono

designará, con el fin de resguardar su integridad física debido a los riesgos que se dan en el medio.

Se entiende que lo anterior, se aplica para el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, regulado en una sección más. La jornada extraordinaria está regulada en la ley del servicio civil del Organismo Judicial, que debe retribuírsele al empleado como tal, pero no dice un porcentaje y tampoco se cumple tal disposición, por esa razón se sugiere que se implante lo que ya quedó escrito.

Hay infinidad de deseos en los trabajadores del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, como por ejemplo, que se les dé un salario doble del que ya perciben, solicitan también que se les provea una cocina para preparar sus alimentos que tenga estufa y refrigeradora grande, un comedor, un vehículo en calidad de préstamo a cada trabajador para transportarse a sus residencias o en todo caso que se les suministre gasolina para sus propios vehículos, así como la respectiva depreciación, pero las mismas podrían darse en determinado momento como ventajas económicas o mejora de condiciones laborales, que se tendrían que suscribir con el sindicato de trabajadores dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y el Organismo Judicial del Estado de Guatemala.

Concluyendo, al corregirse todas las vulneraciones estimadas, que se dan en las condiciones del personal del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno y cumplir objetivamente el patrono con los derechos mínimos adquiridos que le

corresponden a cada trabajador, entonces se creará un ambiente de trabajo agradable, promoviendo en el personal el desempeño óptimo de las labores, siendo el beneficiado final el Estado de Guatemala representado por el Organismo Judicial, ya que el rendimiento será mejor, el detenido durará menos tiempo en el juzgado, logrando que se le solvete su situación jurídica más pronto y con ideas más claras y despejadas, por las buenas condiciones con las que contará.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado a través de esta investigación que en el Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, el Estado en calidad de patrono, vulnera las condiciones de trabajo del personal de dicha dependencia, lo cual perjudica el servicio por la desatención del trabajador.
2. El Estado no cumple con las normas reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en leyes ordinarias, ni la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial que regula lo relativo al personal de esa dependencia, en relación a la jornada de trabajo, ni la remuneración en calidad de jornada extraordinaria.
3. El lugar donde funciona el juzgado que motivó esta investigación, posee condiciones de peligrosidad para la salud del personal de ese órgano jurisdiccional.

RECOMENDACIONES

1. A través de esta investigación, hacer un llamado al Estado de Guatemala y a los miembros del sindicato de trabajadores del Organismo Judicial, para que a través de la forma de normación existente, garantice al empleado del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Turno, las garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, así como los derechos adquiridos con relación a las dependencias existentes no sean vulnerados.
2. Que el Estado, una vez creada la norma, cumpla con la misma y que se sancione toda actitud tendiente a no favorecer al trabajador, y que la misma venga en beneficio de éste último, en el aspecto laboral como remunerativo.
3. Que el personal del juzgado objeto de esta investigación sea trasladado de forma inmediata a un lugar que reúna las características que nuestras leyes establecen, para que no sufran consecuencias mayores en perjuicio de su salud y se les provea un medio de transporte al salir de esta dependencia en horario nocturno o al momento de ingresar, para evitar sufrir consecuencias perjudiciales debido al alto grado de violencia que impera en nuestro medio.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México.

Ed. Editorial Oxford University Press. 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**.

Buenos Aires, Argentina. Ed. Ediciones El Gráfico, 1949.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2^a. ed. México. Ed.

Porrúa, S. A. 1988 .

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**.

3^a. ed. Guatemala. Ed. Digital Impresos, 2004.

El aire fuente de vida. 2007. [http://www.system-](http://www.system-anemo.com/espagnol/air.asp)

[anemo.com/espagnol/air.asp](http://www.system-anemo.com/espagnol/air.asp) (13 de junio de 2007

Enciclopedia Jurídica Omeba. tomo xvi. Argentina. Ed. Driskill

S. A. 1978.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**.

1^a. ed. Guatemala, Ed. Inversiones Educativas. 2004

Intoxicación por gasolina. 2007.

<http://www.latinsalud.com/articulos> (13 de junio de 2007)

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo**

guatemalteco. 2^a. ed. Guatemala, Ed. IUS-ediciones., 2007.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** (s.e.) Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

PELAYO Y GROSS, Ramón García. **Diccionario básico de la lengua española Larousse** (s.l.i.) 1ª. Reimpresión. Ed. Larousse, S.A. 1983.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Elementos de Introducción al estudio del derecho.** Guatemala. Ed Estudiantil Fénix. (s. f.)

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto 1441. 1961.

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 48-99. 1999.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Organismo Judicial.

Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial y Organismo Judicial del Estado de Guatemala.