

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

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO PARA TRABAJADORES
MENORES DE EDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SERVICIOS MECÁNICOS
EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**

ANDREA LISBETH MEJÍA MENDEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO PARA TRABAJADORES
MENORES DE EDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SERVICIOS MECÁNICOS
EN LA CIUDAD 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

ANDREA LISBETH MEJÍA MENDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2013

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Magda Elizabeth Montenegro Hernández
Vocal:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic. Carlos Ernesto Garrido Colón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz
Vocal:	Licda. Josefina Cojón Reyes
Secretario:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

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



LICENCIADO
DARWIN HOMERO PORRAS QUEZADA
ABOGADO Y NOTARIO
Dirección: 4 Calle 4-7, zona 6, Residenciales Catalina, Villa Nueva
Teléfono: 66311976 - 66355718

Guatemala, 07 de febrero de 2013

Licenciado
Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Estimado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que asesoré el trabajo de tesis de la Bachiller: **ANDREA LISBETH MEJÍA MENDEZ**, intitulado: **"APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO PARA TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SERVICIOS MECÁNICOS EN LA CIUDAD DE GUATEMALA"**, por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

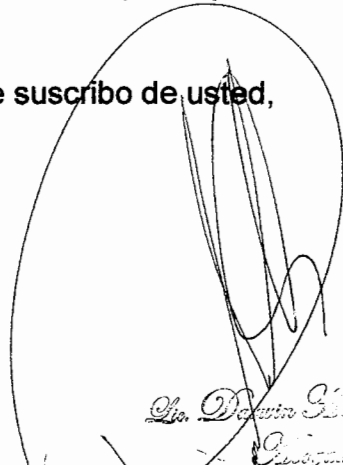
- a. La aportación de la presente investigación consiste en que el indubio pro-operario no es aplicado en las resoluciones administrativas y judiciales por parte de los juzgados por falta de capacidad de interpretación extensiva no favoreciendo y respetando los derechos laborales de menores de edad contratados por empresas de servicios mecánicos en la ciudad de Guatemala. Durante el desarrollo del presente trabajo la bachiller enfocó el tema con propiedad utilizando un lenguaje claro y fácil de comprender, ordenado los capítulos acorde al tema y a la investigación; es de indicar que el contenido científico es de carácter jurídico, el cual se analiza desde la perspectiva legal así como explicativa de los diferentes procesos que en esa materia se dan.
- b. Dentro del desarrollo de la investigación la estudiante utilizó los métodos de investigación deductivo e inductivo, así como el analítico y el sintético, en la cual comprobó la hipótesis rectora al realizar diferentes análisis y observaciones apoyados por la técnica de las fichas bibliográficas las cuales resumieron la información obtenida de diferentes fuentes, cumpliendo con los requisitos técnicos y científicos de una investigación de esta naturaleza.



- c. Durante el desarrollo del presente trabajo, se revisó la redacción y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical las cuales eran necesarias para una mejor comprensión y estética del tema que se desarrolla, las cuales fueron aplicadas de forma correcta.
- d. En cuanto al contenido científico del presente trabajo de tesis radica en determinar el grado de aplicación práctica del principio doctrinario indubio pro-operario por parte de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo y que violentan los derechos laborales en Guatemala.
- e. Las conclusiones y recomendaciones, comprenden los aspectos más importantes del tema tratado y se desarrollaron de una manera clara y sencilla conforme a los cambios que le indique al sustentante las cuales son congruentes con la investigación.
- f. La bibliografía que se utilizó es suficiente ya que la información recabada se obtuvo de diversos libros de diferentes tratadistas, así como revistas, utilización de fuentes de internet, entre otros con relación al tema y conforme a la investigación que se realizó.

Por lo anterior, considero que el trabajo expuesto satisface los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo continúe el respectivo trámite.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted,



Lic. Darwin Homero Porrás Quezada
Abogado y Notario

LIC. DARWIN HOMERO PORRAS QUEZADA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO ACTIVO No. 9,166



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 11 de marzo de 2013.

Atentamente, pase a la LICENCIADA MARIA TERESA BUSTAMANTE QUEZADA DE AZURDIA , para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ANDREA LISBETH MEJÍA MENDEZ, intitulado: "APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO PARA TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SERVICIOS MECÁNICOS EN LA CIUDAD DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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".


DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.

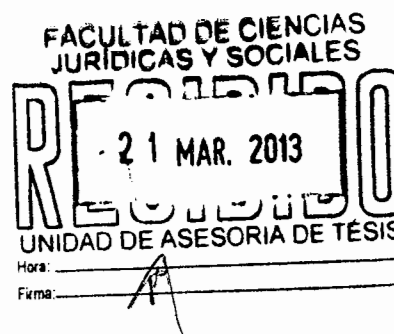


Lic. María Teresa Bustamante Quezada De Azurdia
ABOGADA Y NOTARIA.
6ta avenida 5-66 Edificio el Sexteo, 4to nivel, zona 1.
Ciudad de Guatemala
Teléfono: 22515035

Guatemala, 21 de marzo de 2013

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Estimado Licenciado:



Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que revisé el trabajo de tesis de la Bachiller **ANDREA LISBETH MEJÍA MENDEZ**, intitulado: "**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO PARA TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SERVICIOS MECÁNICOS EN LA CIUDAD DE GUATEMALA**", por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

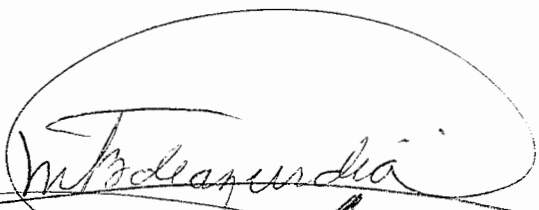
- a. El aporte de la presente investigación consiste en la importancia del resguardo de los derechos laborales de menores contratados por empresas privadas de servicios mecánicos y como debe de aplicarse el Indubio Pro-Operario en beneficio de este sector vulnerable de la sociedad, abarcando aspectos relevantes como lo es la regulación legal para Guatemala sobre la contratación de menores de edad, enfocándose en los elementos fundamentales del derecho de trabajo; siendo de suma importancia determinar que contenido de la investigación científica es de carácter jurídica, la cual presenta una propuesta doctrinaria y legal aplicable al campo del derecho laboral.
- b. Durante el desarrollo del presente trabajo, la bachiller utilizó los métodos deductivo e inductivo, cumpliendo con los requisitos técnicos y científicos de una investigación de esta naturaleza.
- c. Por medio del desarrollo del presente trabajo, se revisó la redacción, las conclusiones y recomendaciones, las cuales son congruentes con la investigación, así como también comprenden los aspectos más importantes del tema investigado.



- d. Para establecer la importancia de la investigación sobre la necesidad de aplicar el Indubio Pro-Operario para trabajadores menores de edad que laboran en empresas privadas de servicios mecánicos, se tomaron como base los resultados de trabajo y entrevista de campo la cual reflejan la falta de conocimiento y aplicación de la figura objeto de estudio y que permite cumplir con los objetivos de la investigación.
- e. La bibliografía que se utilizó es suficiente y conforme a la investigación que se realizó, dando en su momento las recomendaciones necesarias las cuales fueron tomadas en cuenta por el bachiller.

Por lo anterior, considero que el trabajo expuesto satisface los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo continúe el respectivo trámite.

De manera muy atenta me suscribo de usted,


Lic. María Teresa Bustamante Quezada De Azurdia
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado activo No. 5298

María Teresa Bustamante
de Azurdia
Abogado y Notario



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANDREA LISBETH MEJÍA MENDEZ, titulado APLICACIÓN DEL PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO PARA TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE SERVICIOS MECÁNICOS EN LA CIUDAD DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh.




Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



DEDICATORIA

- A DIOS:** A él, porque tengo claro que sin el no soy nada, porque fue el que me permitió cumplir este sueño que hoy estoy culminando, y será el que estará siempre conmigo en esta nueva etapa.
- A MIS PADRES:** Gracias por ser un gran apoyo durante toda mi vida, por trabajar duro para poder sostener mis estudios, prometo ser o intentar ser la mejor versión de ustedes y luchar cada día. /
- A MIS ABUELITOS:** Los quiero con el corazón, gracias por todos sus consejos y tratarnos con tanto cariño siempre, son los mejores abuelitos del mundo.
- A MIS HERMANOS:** Espero que estén tan felices como yo, y que podamos compartir más éxitos, gracias a Dios por la familia.
- A JORGE WINTER:** Gracias, gracias y gracias por todo, lo resumo así, porque es mucho, un gran ejemplo a seguir para mí, tenerlo conmigo hizo que esto fuera más fácil, lo quiero.
- A MIS COMPAÑEROS DE LA UNIVERSIDAD:** Gracias por ser mi grupo, los que recorrieron este camino conmigo, estoy segura que sin su ayuda esto no sería posible, los quiero y admiro por su esfuerzo, éxitos siempre.
- A MIS AMIGOS:** Amigos, tengo sin duda a los mejores, y hacen de este día el más bonito, gracias por las risas, lágrimas, apoyo, etc., son gran parte de mi vida y quiero que sean parte de mi para toda la vida.
- A USTED:** Por estar este día, por tomarse el tiempo de asistir, son muy especiales, que Dios los bendiga.
- A:** La tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas y dejarme ser parte de su historia, espero no defraudarla.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Aspectos generales del derecho de trabajo.....	1
1.2. Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo.....	3
1.3. Elementos fundamentales del derecho de trabajo.....	6
1.4. Características del derecho del trabajo.....	6
1.5. Objeto del derecho del trabajo.....	7
1.6. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	8
1.7. Autonomía del derecho del trabajo.....	9
1.8. Fuentes del derecho laboral.....	10
1.9. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador.....	11
1.10. Principios inspiradores del derecho de trabajo.....	12
1.11. Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca.....	14

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo	23
2.1. Aspectos generales.....	23
2.2. Consideraciones.....	26
2.3. Definición.....	26
2.4. Elementos generales del contrato de trabajo.....	28
2.4.1. Capacidad.....	28
2.4.2. Consentimiento.....	29
2.4.3. Objeto.....	32
2.5. Elementos especiales del contrato de trabajo.....	32
2.6. Características del contrato de trabajo.....	34
2.7. Clases de relación laboral.....	36



Pág.

2.8. Formas de contratación.....	37
2.9. Excepción a la capacidad de contratar.....	38
2.10. Formas de terminación o modificación de un contrato laboral según el Código de Trabajo de Guatemala.....	39
2.11. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurable o invalidez del trabajador.....	42
2.12. La prescripción luego de finalizado el contrato laboral.....	42
2.13. Organismos que se involucran luego de finalizada la relación laboral en Guatemala.....	45

CAPÍTULO III

3. Conflictos de trabajo.....	47
3.1. Los tipos de conflictos.....	47
3.2. Definición de conflicto y aspectos generales.....	51
3.3. Teoría del conflicto.....	57
3.3.1. Métodos para tratar los conflictos.....	58
3.3.2. Métodos de negociación.....	61

CAPÍTULO IV

4. Legislación referente al trabajo de menores y aplicación del principio indubio pro-operario para trabajadores menores de edad en las empresas privadas de servicios mecánicos.....	67
4.1. El trabajo de menores de edad en la legislación nacional.....	67
4.2. El trabajo de menores de edad en la legislación internacional.....	72
4.3. Aspectos generales del indubio pro-operario.....	76
4.4. Definición del principio doctrinario indubio pro-operario.....	82
4.5. Características del principio indubio pro-operario.....	83
4.6. La importancia de aplicación del indubio pro-operario.....	84



	Pág.
4.7. Aplicación del indubio pro-operario a trabajadores menores de edad.....	86
4.8. La contratación de trabajadores menores de edad en empresas privadas de servicio de mecánica automotriz.....	87
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
ANEXO	97
BIBLIOGRAFÍA	105



INTRODUCCIÓN

El derecho y la obligación al trabajo están condicionados a determinadas circunstancias como lo establece el ordenamiento jurídico guatemalteco sobre la capacidad física, edad, jornada de labores, y los derechos para el empleado en cuanto a la aplicación de los principios que establece el ordenamiento laboral.

Tomando en consideración las múltiples violaciones de las que son objeto los trabajadores es necesario un estudio que permita llegar al propósito de conocer las características del principio indubio pro-operario, no solo en su origen, importancia y aplicación, sino en el grado de conocimiento que tiene el trabajador cuando por diversas causas se termina con la relación laboral y de mayor importancia cuando el empleado es un menor de edad.

La hipótesis que se comprobó fue: El indubio pro-operario no es aplicado en las resoluciones administrativas y judiciales por parte de los juzgados por falta de capacidad de interpretación extensiva no favoreciendo y respetando los derechos laborales de menores de edad contratados por empresas de servicios mecánicos en la ciudad de Guatemala.

El propósito del trabajo fue determinar el grado de aplicación práctica del principio doctrinario indubio pro-operario por parte de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo.



La investigación se dividió en cuatro capítulos: el primer capítulo, lo constituye el tema del derecho de trabajo sobre aspectos generales tomando en consideración el origen, conceptos, principios y fuentes del mismo dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco; el segundo capítulo, lo refiere el tema del contrato de trabajo, tomando dentro del rubro del mismo temas como aspectos generales, clasificación, formas de contratación, elementos generales, requisitos de validez y la regulación legal en Guatemala; el tercer capítulo, lo conforma el tema de los conflictos de trabajo, sus características, clasificación, formas de afrontarlos y los procedimientos ante los conflictos; y el cuarto capítulo, desarrolla el tema de la legislación a favor de la protección de menores de edad empleados y la aplicación del indubio pro-operario para los mismos en las empresas privadas de servicios mecánicos.

En el proceso de la investigación se utilizaron los métodos del análisis, síntesis, inducción, deducción y científico en forma indagadora, demostrativa y expositiva, así como la aplicación de técnicas bibliográficas, entrevista, encuesta, jurídica y estadística. Finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones, con la expectativa de que el presente trabajo contribuya a la discusión del tema planteado.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El trabajo es un bien del hombre y de la humanidad, es un derecho y una obligación social mediante el cual se dignifica y enaltece, ya que el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.

Con fundamento en que el valor del trabajo es el hombre mismo, como sujeto, surge el derecho del trabajo para regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, relaciones que se transforman en forma dinámica de acuerdo a las situaciones económicas, sociales y políticas de la época y las nuevas formas de vida, las cuales derivan en modificaciones a las normas de carácter laboral

Para poder establecer claramente cuál es el objeto y materia del derecho de trabajo es necesario desarrollar una serie de conceptos siendo estos los siguientes:

1.1. Aspectos generales del derecho de trabajo

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad fue formulado con un fin específico, el cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, 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, preciso 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.

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, refiere que el derecho de trabajo es: “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”¹.

Esto entonces quiere decir que al formarse el derecho laboral en su momento se debió de transmitir los principios por los cuales debe inspirarse en su desenvolvimiento y son esos principios los que se debe pretender escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama derecho y que fundamentaran en su momento las ventajas de la implementación de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

“Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida”², lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad

¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 298



de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen o surgen como causa del trabajo y como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, pero tomando en plena cuenta que la misma si se relaciona con las demás ramas del derecho.

Según Rafael Alfonso Guzmán “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”³.

1.2 Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación

³ Alfonso Guzmán, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. Pág. 22



del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

En Guatemala desde que se conoce de esta reglamentación, lo cual data desde 1947, se usa la denominación de derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, las cuales están contenidas en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo. Considero que la denominación de derecho de trabajo es la más acertada para dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica, sin embargo la adjetivación de dicha rama a las personas que la cultivan, puede darles complejidad, pues no resulta muy apropiado decir que un profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello sea bien recibida la denominación italiana *Dirito di Lavoro*, traducida como derecho laboral, la cual nos permite mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho de trabajo y derecho laboral.

En cuanto al contenido del derecho de trabajo, se ha considerado necesario establecer para efectos didácticos el contenido del derecho de trabajo en la siguiente forma:

a. El derecho individual de trabajo: En la parte general que viene a constituir la parte estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades, limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse, interpretarse y aplicarse el derecho de trabajo. En la parte especial que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las



distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

b. El derecho colectivo de trabajo: constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga y el paro entre otros, así como los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo de trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral, la previsión social y la participación de trabajadores en la política estatal.

c. Derecho procesal de trabajo: El que está constituido por las normas procesales relativas a la resolución de conflictos que surgen en ocasión de la prestación del trabajo.

En cuanto a la importancia del estudio del derecho de trabajo esta “no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo”⁴, así entonces la ciencia que busque los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas debe de ser una ciencia puramente práctica y de la cual todo individuo culto debe tener conocimiento sobre los problemas sociales.

⁴ Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Pág. 19



En mi criterio la importancia del estudio del derecho de trabajo, es que a diferencia de otras ramas de derecho, no existe persona incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en sociedad obliga a participar en los procesos productivos y por lo cual se forma parte del mismo. Así también por otra parte debe de indicarse que la importancia se puede aclarar suficientemente al señalar que la ciencia jurídica incluye una parte denominada derecho de trabajo, dedicada a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación del trabajo.

1.3 Elementos fundamentales del derecho del trabajo

Tiene normas adjetivas y sustantivas.

- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula la relaciones entre la mano de obra y el capital
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

1.4 Características del derecho del trabajo

El derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- a. "Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b. Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c. Es realista, adaptable a condiciones económicas variables



- d. No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,
- e. Es una rama del derecho público
- f. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g. Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h. Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme”⁵.

En resumen, se puede entender que el derecho laboral o derecho de trabajo, dentro de sus características, hace valer su autonomía porque: a). A pesar de formar parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo, regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. b). Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. c). Es eminentemente clasista. d) Es imperativo en virtud de las normas del derecho público y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios.

1.5 Objeto del derecho del trabajo

- a. Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.

⁵ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano**. Pág. 71



- b. Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- c. Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.
- d. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.6 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, si es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

“El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales”⁶.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”⁷.

⁶ Pic, Paúl, *Traité élémentaire de la législation industrielle*. Pág. 51.

⁷ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 33.



Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

El ordenamiento laboral guatemalteco siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación específicamente en el inciso e) Considerando III del Código de Trabajo establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

La teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de la determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica”⁸.

1.7 Autonomía del derecho del trabajo

Es autónomo por los siguientes motivos

- a) Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.

⁸ Sandoval, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**. Pág. 19



b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.

Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial”.⁹

1.8 Fuentes del derecho laboral

a. La jurisprudencia: Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida.

b. La costumbre: “Hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie”¹⁰. Es a mi criterio la repetición constante y reiterada de un comportamiento en el ámbito jurídico laboral que es la materia que abordo en la presente investigación y que buscara en su momento responder a una necesidad jurídica.

c. La doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

⁹ <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml> 10-05-2013 10:25

¹⁰ Ossorio Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 242



d. La legislación: La cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia”¹¹.

e. Laudo arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

f. Contrato de trabajo: Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono. “Ya que en lugar de trabajar de una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas en forma habitual o continuada”¹².

1.9. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

De suma importancia debe de considerarse todas aquellas instituciones que de una u otra forma coadyuvan a mejorar las condiciones de aplicación de las normas laborales en Guatemala, siendo las principales las siguientes:

a. Organismos administrativos y judiciales: El Ministerio de Trabajo es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, como órgano ejecutor de la legislación laboral: En ese sentido le compete principalmente

¹¹ López Larrave. Mario. **Ob. Cit.** Pág. 37.

¹² Ramírez, Gronda. **Derecho del trabajo.** Pág. 340.



desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

b. Organismos internacionales: La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.10. Principios inspiradores del derecho de trabajo

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en germen sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica



que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica: esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajado subordinado.

Debe de recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de la condición laborante. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.



El derecho de trabajo es una rama del derecho público: el derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles particularizados de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

“La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía”¹³.

1.11. Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas

Gómez Valdez, **Francisco. Derecho procesal del trabajo.** Pág. 53.



guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del código de trabajo (decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- a. Tutelar;
- b. De irrenunciabilidad;
- c. Imperatividad;
- d. De realismo y objetividad;
- e. Democrático;
- f. De sencillez o antiformalismo
- g. El conciliatorio;
- h. La equidad; y,
- i. La estabilidad.

a. Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según lo establecido en el cuarto considerando del código de trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

b. Irrenunciabilidad: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y sería casi siempre en daño a terceros -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.”¹⁴

c. Imperatividad: Indica la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

¹⁴ Américo Plá Rodríguez. **Ajuste económico y política laboral.** Pág. 42



Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. Las condiciones distintas del patrono y el trabajador, enfocados en la característica de la competitividad propias de los seres humanos, por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevadas a normas de carácter constitucional tomen como base diversos factores de desigualdades.

d. Realismo y objetividad:

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del código de trabajo, en el sentido que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, 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.

A mi criterio para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que está determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este principio además refiere a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.

e. Democrático:

Debe de estimarse que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Debo de indicar que dentro de este principio debe de tomarse en cuenta la dignificación económica de las personas la cual debe estar relacionada a la equitativa retribución

que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana.

f. Sencillez o antiformalista:

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, esto quiere decir que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.



g. Conciliatorio:

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "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...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

h. Equidad:

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. "La equidad es la igualdad del ánimo, es la propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber"¹⁵.

i. Estabilidad:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la

¹⁵ Océano. **Sistemas Método Integral. Diccionario enciclopédico.** Pág. 349



relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono”.¹⁶

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

A mi criterio entonces este principio busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo y la cual comprende dos modalidades, la primera al derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo y segundo en la garantía del trabajador que para que se quebrante esa garantía debe existir una causa razonable.

¹⁶ *Ibid.* Pág. 325



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

Nuestra legislación laboral guatemalteca, inspirada en principios de justicia social y las características propias del derecho del trabajo concede especial importancia al origen, espíritu o fuentes de las que emanan dichas normas, cuya aplicación tanto sustantiva como adjetiva es importante en dicha materia.

Lograr la prevalencia del interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social dentro de un Estado de derecho, sigue siendo un reto en la actualidad, es imprescindible una gran sensibilidad humana y social aunada de la voluntad y el sentido común por parte de todos los sujetos involucrados: Estado, empleadores y trabajadores. Siendo por ello conocer lo referente al contrato de trabajo como parte importante en la presente investigación.

2.1. Aspectos generales

Entre los tratadistas se discute que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.



“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación...”¹⁷.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

El ordenamiento laboral guatemalteco siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación en el inciso e) Considerando III del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Otro de los aspectos importantes antes de tratar la relación laboral son las fuentes del mismo derecho laboral partiendo en primer término con la jurisprudencia, la cual es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.

¹⁷ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 33.



Así también encontramos la costumbre, que es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

Encontramos además la doctrina, que es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

La legislación, la cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. “La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia...”¹⁸.

Otra parte es el laudo arbitral, que son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

Y así también el contrato de trabajo, que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

Otro aspecto que es vinculante dentro de la relación laboral es lo que refiere a los organismos administrativos y judiciales, siendo así el Ministerio de Trabajo como órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, como órgano ejecutor de la legislación laboral, en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las

¹⁸ **Ibid.** Pág. 37.



relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Por otro lado también se debe de mencionar a los organismos internacionales, dentro de las cuales se encuentra la Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

2.2. Consideraciones

Según Guillermo Cabanellas, en términos generales un contrato es un “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa que produce efectos jurídicos”.

Esto implica ya dos requisitos imperiosos en lo contractual; 1° la exigibilidad de un proceder; 2° una responsabilidad ante el ajeno cumplimiento. “Después de esto no cabe dejar fuera de la esfera contractual cualesquiera requerimientos sin tales

exigencias. Y es que, cuando es potestativo cumplir y queda impune el cumplimiento no hay contrato.”¹⁹

Se hace referencia a la esencia del contrato en sí, puesto que dentro del tema que se investiga este es el que sufriría cambios de forma unilateral, sin el consentimiento expreso de una de las partes.

2.3. Definición

Según Guillermo Cabanellas se define como “Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional u otra, denominada trabajador.”²⁰

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece: “Contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el Vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.337.

²⁰ **Ibíd.**



Existen diferentes formas para denominar a uno de los elementos personales de la relación laboral (patrono, empleador) puesto que en la Constitución Política de la República se le denomina como “empleador” y en el Código de Trabajo se le denomina “patrono”, para el efecto Guillermo Cabanellas señala que “La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “employeur” y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipará sin más a “patrono” como la persona que emplea a obreros manuales. En nuestro idioma, a más de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo.”

2.4. Elementos generales del contrato de trabajo

Según Luis Fernández Molina en su estudio del derecho laboral establece elementos generales y específicos del contrato de trabajo y son los siguientes:

2.4.1. Capacidad

a. De goce. Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.

b. De ejercicio. Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.



Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación. La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El código civil distingue entre la capacidad relativa e incapacidad e incapacidad absoluta. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: Tienen también capacidad para contratar su trabajo (...) los menores de edad de uno u otro sexo (...) en contraposición a las leyes civiles: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años.(...).

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual son:

- El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.
- Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas
- Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- Se supone que aquel personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene, una justicia, derecho a los frutos de este trabajo.



- El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén a nivel familiar.

2.4.2. Consentimiento

Al respecto Guillermo Cabanellas, señala que “consentimiento proviene del verbo latino consentire, de cum, con, y sentire, sentir; compartir el sentimiento o parecer. Aprobación, aceptación, acatamiento voluntario. El consentimiento es el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad, respecto a un acto externo, querido libre y espontáneamente, sin cortapisas ni vicios que anulen o destruyan la voluntad. La inteligencia, como se ha dicho, delibera; la conciencia juzga; la voluntad resuelve.

Ninguna persona puede sin su voluntad prestar servicios personales y ninguna puede, sin su consentimiento expreso o tácito aceptar los servicios personales de otra”. Guillermo Cabanellas señala: “Por esa razón, el consentimiento en el contrato de trabajo sirve indudablemente para iniciarlo y para rescindirlo por mutuo acuerdo de los contratantes, pero no para variar las cláusulas esenciales del contenido de la relación jurídica, en su mayor parte ya fijadas por el legislador o contenidas en pactos colectivos de condiciones de trabajo. En estos, el consentimiento recobra la dignidad que requiere para ser elemento esencial en el contrato de trabajo”.

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo:



Artículo 6. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

El Código de Trabajo no contempla el consentimiento de forma expresa como requisito esencial para la validez del contrato, pero se aplica en todos los contratos como elemento general, por lo que se acepta lo que establece el Artículo 1518 del Código civil, al establecer “Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley señala determinada formalidad como requisito esencial para su validez”: En el Código de Trabajo, el Artículo 19, establece que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo (...)” de donde se desprende que el consentimiento si existe pero en forma tácita.

Como lo indica el tratadista Luis Fernández Molina “La declaración de voluntad negocial se clasifica en:

- a. Receptiva
- b. No receptiva

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, es decir que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público.

En cuanto a vicios del consentimiento en derecho laboral, podrían presentarse:



- a. Error en la persona: siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
- b. Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para contratar.
- c. Violencia o intimidación: Es raro que se presente pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

2.4.3 Objeto

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

2.5. Elementos especiales del contrato de trabajo

Según el tratadista Luis Fernández Molina son:

“a. Prestación personal del servicio.

Este elemento implica que un aparte de la ejecución de los trabajadores o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o



jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. (...)

b. Subordinación.

Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otra dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados.

Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y por lo mismo, el cumplimiento de cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Se determina de esta subordinación aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son.

c. Salario.

Es el tercer elemento para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una redistribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos. De allí deriva que si lo que pagamos es un honorario y no un salario, no estamos ante una vinculación jurídico laboral sino de otro tipo.”²¹

2.6. Características del contrato de trabajo

Las características del contrato de trabajo derivadas de la misma definición que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo son:

a. Vínculo económico jurídico:

Se fundamenta en que entre el patrono y el trabajador exista un enlace en el que ambos reciben beneficios económicos y que de esta relación se deriven derechos y obligaciones que se puedan exigir coercitivamente.

b. Servicios personales:

Esta Característica consiste en que en virtud del propio contrato de trabajo, el trabajador queda comprometido a prestarle él mismo, sus servicios al patrono, sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona.

²¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.96



c. Dependencia continuada:

Radica en que el trabajador necesita para poder prestar sus servicios que el patrono le este proporcionando constantemente todo lo necesario para realizar sus actividades, como por ejemplo, mobiliario y equipo.

d. Dirección:

Consiste en que el patrono tiene la facultad jurídica de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre cómo debe prestarle sus servicios, a los que se compromete, y el trabajador tiene la obligación de acatar dichas órdenes (deber de obediencia. Artículo 63 a) Código de Trabajo).

e. Retribución:

Está contenido en que a cambio de los servicios que el trabajador presta al patrono, este le debe de retribuir con el pago de un salario. El tratadista Luis Fernández Molina establece otras características que son igualmente importantes para este trabajo y estas son:

- Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.



- Consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

- Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

- Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

- De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

2.7. Clases de relación laboral

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo los contratos o relaciones laborales se dividen en:

a. Por tiempo indefinido

Es precisamente la contratación tipo o de regla general, dentro de la legislación guatemalteca, pues en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato. Este tipo de contratación es aquella que se realiza sin establecer la fecha de



finalización de la misma, y es aquella contratación que garantiza a su finalidad el cumplimiento pleno de pago de prestaciones laborales.

El Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

b. A plazo fijo

“Esta contratación tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto”.²²

c. Para obra determinada

Este contrato también tiene carácter de excepción y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra.

2.8. Formas de contratación

Los contratos individuales de trabajo, se clasifican por su forma de celebración, en contratos escritos y contratos verbales.

²² Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Pág. 53.

a. Contratos escritos: Muchos autores indican que este tipo de contratación es la regla general, basándose en establecer lo que indica el mismo Código de Trabajo, en el Artículo 28, en donde se recopila lo que establece el principio de tutelaridad en donde se señala que “todo contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador”, es decir que la obligación de suscribirlo es únicamente del empleador. Aquí se puede señalar la tutelaridad de la norma, debido a que fija el plazo al empleador para obligarlo a remitir a la dirección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo la respectiva copia del contrato.

b. Contratos verbales. “Esta forma de celebrar el contrato constituyen la excepción de la regla general, y se admite su celebración sólo para cierta y determinadas actividades, de conformidad con lo que señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen taxativamente tales actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba”.²³

2.9. Excepción a la capacidad para contratar

El licenciado Landelino Franco López, catedrático de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su libro instituciones del derecho individual del trabajo, establece que el derecho de trabajo es la única rama del derecho en general en donde la ley dota de capacidad de ejercicio a los menores de edad, que han superado los catorce años de edad, admitiendo que éstos puedan contratar por si solos su trabajo e incluso el que

²³ Franco López, Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 55.

puedan ser parte dentro del proceso para demandar su cumplimiento en cualquiera de los casos previstos por el ordenamiento legal procesal del trabajo.

Indica además que “en dicha situación la legislación guatemalteca regula que en el caso de aquellos menores de edad menores de catorce años que deseen celebrar contratos de trabajo, deberán suscribir los mismos por medio de sus representantes legales, siempre y cuando de conformidad al Artículo 150 del Código de Trabajo, exista la autorización expresa de la Inspección General de Trabajo, una vez se hayan llenado todos y cada uno de los requisitos establecidos en aquella normas pues debe recordarse que el trabajo de aquellos menores, se encuentra formalmente prohibido”.²⁴

2.10. Formas de terminación o modificación de un contrato laboral según el Código de Trabajo de Guatemala

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una

²⁴ **Ibid.** Pág. 56.



renuncia:

DESPIDO

Indemnización un salario por año.

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

Vacaciones proporcionales.

Ultimo sueldo.

RENUNCIA

No debe pagar indemnización

Aguinaldo proporcional.

Bonificación

Vacaciones proporcionales

Ultimo sueldo.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

a. Causas voluntarias de terminación:

Se da por despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia:

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes

una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art. 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el Artículo 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajar.

b. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo:

Entre estas encontramos la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los

términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

2.11. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurables o invalidez del trabajador

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.).

2.12. La prescripción luego de finalizado el contrato laboral

Gracias al trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.



El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

a. Sobre el problema de validez en el derecho del trabajo

La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de Derecho de Trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional. A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

b. Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción luego de finalizado el contrato laboral:

Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en

consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

Prescriben en 20 días:

- 1) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;
- 2) Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores. (Artículo 259 del Código de Trabajo);
- 3) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. (Artículo 261 del Código de Trabajo).

Prescriben en 30 días:

- 1) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;
- 2) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Artículo 260 del Código de Trabajo);
- 3) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto (Artículo 262 del Código de Trabajo).

Prescriben en 4 meses

- 1) Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo (Artículo 263 del Código de Trabajo).

Prescriben en 1 año

- 1) La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64, previo apercibimiento escrito.(Artículo 259 último párrafo del Código de Trabajo)

Prescriben en 2 años

- 1) Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. (Artículo 264 del Código de Trabajo).

2.13. Organismos que se involucran luego de finalizada la relación laboral en Guatemala

Esta organización se conforma a partir de los jueces que conocen de los distintos



procesos laborales, a saber:

a. Unipersonales: Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario;

b. Colegiados: Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las que conocen en segunda instancia de los mismos conflictos indicados con anterioridad, integrada por tres jueces de derecho;

c. Tribunales Mixtos: A) De conciliación; y B) De arbitraje, presididos por un juez de derecho, quien conoce cuestiones de derecho; dos delegados: uno obrero y un patronal, que conocen conflictos colectivos de carácter económico - social, según su leal saber y entender.

CAPÍTULO III

3. Conflictos de trabajo

Un conflicto humano es una situación en que dos individuos o dos grupos de individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente neutralizantes de las del otro individuo o grupo, con el objetivo de dañar, eliminar a la parte rival y lograr la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación. “Oposición de intereses en que las partes no ceden”²⁵. Incluso cuando la disputa sea de palabra (en tal caso se substituye la eliminación física por la búsqueda de humillación y vergüenza del rival). Por su condición a menudo extrema o por lo menos confrontacional en relación a objetivos considerados de importancia o incluso urgencia (valores, estatus, poder, recursos escasos), el conflicto genera problemas tanto a los directamente envueltos como a otras personas.

3.1. Los tipos de conflicto

Dentro de los aspectos generales del conflicto se pueden mencionar los siguientes:

a. Conflicto entre individuos

Se han expuesto muchas teorías acerca del origen del conflicto. Últimamente se puede alegar que el hombre es un animal social y; por lo tanto, uno que responde a las

²⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 206

tendencias tanto de competición como cooperación que se observan en animales sociales. Así, se aduce que hay motivos biológicos o psicológicos para la agresividad.

Desde este punto de vista la idea más básica y desde la que habría que partir para poder llegar a resolver un conflicto social de manera adecuada es la de que el conflicto empieza con una emoción desbordada.

Otra perspectiva puede aducir que si bien podría haber tales causas inherentes no es menos cierto que a menudo tal conflicto o violencia se expresa ya sea en formas socialmente permitidas o aceptadas o tiene como meta objetivos que son socialmente valiables. Como mínimo, el conflicto se expresa en un acto ejercido en relación a otros. Así, el conflicto no se puede entender o estudiar sino en un contexto social.

b. Conflicto entre grupos sociales

El conflicto social se refiere al amplio espectro que en la interacción e interrelación humana va desde situaciones y cuestiones aparentemente simples y sin problemas de consecuencias dolorosas para las partes, hasta situaciones complejas, peligrosas y violentas.

Desde este punto de vista se aduce que la convivencia social es considerada una mina abundante de conflictos, donde la fuente más abundante de molestia son los demás.

Para Lewis A. Coser un conflicto será social: “cuando trasciende lo individual y proceda de la propia estructura de la sociedad”²⁶...

De mayor importancia para estos estudios son las consideraciones acerca del papel que tanto el consenso como la coacción juegan en la sociedad, ya sea en general como en el desarrollo y resolución de los conflictos. Sumamente importante debe de ser además que esos dichos conflictos de tipo social en materia laboral como es el motivo de estudio de la presente investigación deben de ser correctamente enfrentados, ya que los mismos generan una serie de efectos sociales y económicos.

c. Teorías del conflicto social

Las teorías del conflicto social buscan explicar, a partir de una percepción de la sociedad que requiere tanto orden e integración como innovación y cambio, las estrategias que se observan y/o se pueden seguir para lograr ambas necesidades sociales.

Una ascensión central de las teorías del conflicto es que en una sociedad tanto los individuos como los grupos no sólo pero incluyendo las clases sociales buscan maximizar sus beneficios lo que inevitablemente produce cambio social. Ese cambio no necesariamente envuelve conflicto físico sino que puede expresarse en confrontaciones verbales. Paradójicamente, ese conflicto y cambio busca lograr un

²⁶ Coser, Lewis A. **The functions of social conflict**. Pág. 585

orden a fin de mantener en forma estable esos beneficios. Lo anterior da origen a diversas estrategias y mecanismos tanto a fin de lograr ese cambio como de mantener las formas ya sea existente o emergente. “En otras palabras, el objeto de interés no es el origen. O causas del conflicto sino las situaciones o maneras a través de las cuales ese conflicto se puede resolver a fin de lograr una solución estable y duradera”.²⁷

Partiendo de la base que el conflicto es el factor principal del cambio social, que se expresa, por ejemplo, con la formación de grupos de presión y acción social, se busca estudiar como ese conflicto se integra socialmente, a través de pactos, ya sea acordados o impuestos, con el resto de los actores sociales, en cambio de estructuras, que, se supone, ocasionarán estabilidad social.

Así, desde este punto de vista, el conflicto social se percibe como algo que, propiamente controlado o integrado, es esencial para el buen funcionamiento o estabilidad social.

d. Actualidad sobre los conflictos

Desde el punto de vista moderno o actual el tema de la dialéctica en contraposición al funcionalismo, parece que se ha concretado en el análisis funcional o funcionalismo y la teoría del conflicto social, que junto con el interaccionismo simbólico son los tres enfoques básicos de la sociología de hoy día.

²⁷ **Ibíd.**



La cuestión queda en considerarlo como dinámica social hacia el consenso, una desigualdad estructural hacia una integración social.

3.2. Definición de conflicto y aspectos generales

El conflicto ocurre cuando dos o más valores, perspectivas u opiniones son contradictorias por naturaleza o no pueden ser reconciliadas. El seguimiento de objetivos incompatibles por diferentes personas o grupos.

Los conflictos nacen particularmente en toda sociedad humana, sean éstos de cualquier índole, social, política, cultural, entre otros más comunes, sin embargo, en toda interacción humana en donde haya asociación de personas o grupos de personas existirán conflictos, entre los más comunes en la sociedad. Se debe recordar que los conflictos no se destruyen, sino más bien se transforman.

Kenneth Boulding define el conflicto como “Una situación de competencia en que las partes están conscientes de la incompatibilidad de futuras posiciones potenciales, y en la que cada una de ellas desea ocupar una posición que es incompatible con los deseos de la otra parte”²⁸ ...

a. El conflicto incluye

- Aquél que existe dentro de nosotros o nosotras cuando no vivimos de acuerdo a nuestros valores.

²⁸ Folberg Jay Taylor, Alison. **Mediación, resolución de conflictos sin litigio**. Pág. 5

- Cuando nuestros valores y perspectivas son amenazados.
- Procesos de cambio social violentos o no-violentos.
- Relaciones interpersonales.
- Posiciones diferentes en grupos que tratan de trabajar juntos.
- Inhabilidad de llegar a un entendido entre dos partes que están debatiendo un asunto.
- Grupos que tratan de imponer su criterio sobre otro u otros.

Respecto a esto debo de aportar que el conflicto va a consistir en una serie de elementos que deviene de una inconformidad, debido a intereses que surgen de una de las partes que forman el conflicto y que se fortalecen dentro del mismo ámbito laboral y social en virtud de considerar que se violentan algunos derechos de las partes involucradas.

b. La verdad sobre el conflicto

- El conflicto es inevitable.
- El conflicto se desarrolla porque estamos trabajando con las vidas de las gentes, sus trabajos, sus hijos e hijas, su orgullo, auto-concepto, ego, y su sentido de propósito y misión.
- Existen indicadores de conflicto que pueden ser reconocidos en las personas o en los grupos.
- Hay estrategias disponibles para la resolución de conflictos y está probado que trabajan.



- Aunque inevitable el conflicto puede ser minimizado, re-canalizado y/o resuelto.

En relación a la situación del conflicto en el ámbito laboral guatemalteco, la realidad se encuentra bastante inmersa en situaciones de descontento y de violaciones a los derechos laborales, y aun cuando existen dentro de nuestro ámbito la legislación e instituciones idóneas para solventar este tipo de negociaciones sobre todo en materia colectiva, la voluntad de las partes genera inevitablemente serios conflictos.

c. Las razones principales del conflicto

- Comunicación pobre.
- La búsqueda de poder.
- Disatisfacción con el estilo de liderato.
- Liderato débil.
- Falta de apertura.
- Cambios en la estructura organizacional.
- Desconfianza entre la gente.

En cuanto a las razones por las cuales el conflicto surge en el ámbito laboral en Guatemala es necesario poder establecer sobre todo en lo que refiere a la negociación colectiva que muchas veces los representantes de los trabajadores, así como los mismos patronos tratan de establecer el nivel del poder que tienen en cuanto a las negociaciones, considerando que dicha actitud genera una serie de desconfianzas, no



cumpliendo con la finalidad de que el derecho de trabajo la cual es la tutela de los derechos de los trabajadores.

d. Algunos indicadores de conflicto

- Lenguaje corporal.
- Desacuerdo, sin importar el asunto.
- Retener información o malas noticias.
- Sorpresas repentinas.
- Declaraciones públicas fuertes.
- Ventear los desacuerdos a través de los medios comunicativos.
- Conflictos en los sistemas de valores.
- Anhelos de poder.
- Aumento en la falta de respeto.
- Oposición abierta.
- Falta de candor en asuntos presupuestarios y sensitivos.
- Falta de objetivos claros.
- Falta de discusión del progreso, fracaso con relación a los objetivos, falta de evaluar los programas justamente, o del todo.

Cuando me refiero a indicadores en el conflicto, estoy considerando todas aquellas actitudes que pueden agravar las condiciones favorables en casos de negociaciones colectivas de trabajo, siendo evidente la necesidad de planificarse de manera correcta

los objetivos y la meta de la negociación que surgió en relación a la conflictividad laboral de un grupo de trabajadores.

e. El conflicto es destructivo

- Cuando se le da más atención que a las cosas realmente importantes.
- Socava la moral o la auto-percepción.
- Polariza la gente o los grupos, reduciendo la cooperación.
- Aumenta y agudiza las diferencias.
- Conduce a comportamiento irresponsable y dañino, tal como insultos, malos tratos o peleas.

El conflicto siempre será destructivo cuando dentro de las negociaciones no se respete los parámetros de las mismas, dando como efecto una serie de elementos negativos, que recaerán siempre en el resultado de malas negociaciones o comportamientos hostiles, no existiendo cooperación en la búsqueda de las soluciones efectivas en resguardos de los intereses colectivos.

f. El conflicto es constructivo

- Cuando resulta en la clarificación de problemas y asuntos importantes.
- Resulta en la solución de problemas.
- Involucra a la gente en la solución de asuntos importantes para ellos o ellas.
- Conduce a una comunicación más auténtica.
- Ayuda a liberar emociones, estrés y ansiedad.

- Ayuda a desarrollar más cooperación entre la gente cuando se conocen mejor.
- Permite la solución de un problema latente.
- Ayuda a los individuos a desarrollar nuevos entendimientos y destrezas.

El conflicto será constructivo cuando las partes involucradas en la negociación cumple con las metas necesarias, en resguardo de los intereses colectivos y en relación a un mejor resultado de justicia laboral, fortaleciendo con ello además la participación y el dialogo entre las partes que buscará en un futuro la comunicación y dialogo en situaciones surgidas de relaciones laborales.

g. Otras razones por las cuales también se crea el conflicto

- Cambios en la forma que se han hecho las cosas.
- Nociones fundamentales sobre sistemas de valores.
- Defensores muy articulados en ambos bandos.
- Inhabilidad para llegar a un entendimiento o consenso.
- Rumores dañinos.
- Amenazas de venganza.
- Elecciones de concilios o comités.
- Falta de comunicación.
- Necesidad de poder y control.
- Falta de un sentido de misión.
- Cultura de sobrevivencia.
- Luchas entre familias y clanes.

Las otras razones que pueden ser motivo de conflicto son esenciales tomarlas en cuenta como mecanismos para evitar los mismos, en relación a que siempre existirán grupos sobre todo en negociaciones colectivas que generen propios intereses, lo cual generara una serie de luchas de poder y con defensores muy cerrados al dialogo por cada uno de los bandos, provocando serios problemas los rumores que se conformen alrededor de una negociación y las amenazas que los grupos puedan generar unos contra otros.

3.3. Teoría del conflicto

Es como genéricamente se denomina a una serie de estudios e investigaciones diversas, no sistematizadas, y específicas sobre el conflicto social, en general desarrollados a partir de la década de 1950. La teoría del conflicto está íntimamente vinculada a la teoría de los juegos y a los estudios y escuelas sobre negociación.

Generalmente se ofrecen diferentes definiciones de conflicto social, diferencias que llaman la atención a aspectos complementarios del concepto.

Por ejemplo, la de Stephen Robbins: “Un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses” y la de Lewis A. Coser, para quien “el conflicto social es una lucha por los valores y por el estatus, el poder y los recursos escasos, en el curso del cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus

rivales. Un conflicto será social cuando trasciende lo individual y proceda de la propia estructura de la sociedad”.

3.3.1. Métodos para tratar los conflictos

Existen cinco pasos generales para manejar un conflicto, los cuales se pueden ser los siguientes:

- a) Evadir el conflicto.
- b) Ajustarse al conflicto.
- c) Forzar el mismo conflicto a donde quieren las partes.
- d) Colaborar entre las partes para buscar solución integral.
- e) Coordinar o cooperar con el conciliador.

Se debe recordar que éstos son los pasos sugeridos o que se han llevado a la práctica dentro de un método seguro para reconocer el problema en sí, como un conflicto.

a. Evitar o evadir el conflicto

Es necesario saber que los conflictos no siempre requieren una acción afirmativa, muchas veces la solución más sensata es evitar el conflicto, retirarse o ignorar por completo su existencia, ya que con frecuencia éstos se tornan triviales y necesitan tiempo para ser apaciguados.

En cuanto el ámbito laboral de Guatemala, este tipo de actitud no se da, en virtud que regularmente en conflictos en donde exista una posible negociación colectivas, la actitud de los representantes de las partes es de choque y confrontación, posiblemente por considerar que es la única forma de obtener intereses propios, pero que no siempre son en beneficio de la general.

b. Ajustarse o adaptarse al conflicto

Mantenerse en una posición en la cual sea posible tener una relación armoniosa en torno al conflicto, e interponiendo las necesidades de los demás a las suyas, permitirá ajustarse o adaptarse más fácilmente y así afrontar el conflicto.

En este campo dicha actitud sería la idónea para la solución y buen desarrollo de negociaciones en materia colectiva laboral, ya que permitiría con ello la propuesta objetiva de soluciones en beneficio de ambas partes.

c. Forzar a satisfacer sus propias necesidades

Esto conlleva en la mayoría de veces, a caer en los casos en los cuales las personas que tienen autoridad formal (por ejemplo los jueces) la utilicen para dar fin a la disputa. Esta forma de accionar en torno a los conflictos es utilizada en asuntos que requieren una rápida solución o cuando el compromiso de otros con su solución no es decisivo.

Este aspecto es de suma importancia en el desarrollo de negociaciones colectivas, pero el mismo no es efectivo a mi criterio en la actualidad, debido a que los jueces o quienes tengan el poder de decidir en la conflictividad, no entran en controversia con alguna de las partes en relación a la solución que puede ser impuesta.

d. Hacer componendas o arreglos para compartir el conflicto

Esta puede ser una estrategia óptima para poder llegar a una conveniente solución temporal a un problema; más aún, cuando el tiempo demanda una solución rápida y oportuna.

El lado negativo se puede encontrar cuando dichas componendas o arreglos, van en beneficio solo de la persona que la hace, provocando una serie de efectos negativos en materia de negociaciones colectivas de trabajo.

e. Colaborar para encontrar una solución

Esta se refiere a la propuesta de cada una de las partes en solución de conflictividad.

Así entonces es la última oportunidad de solucionar el conflicto y dar paso a la plena satisfacción de las necesidades de las partes involucradas en el mismo, caracterizándose generalmente por discutir abierta y honestamente; entender las diferencias existentes para deliberar gentil y cuidadosamente la solución que convenga mejor a todos.

3.3.2. Métodos de negociación

Entre los métodos para poder negociar los conflictos se encuentran los siguientes:

- a) No negociar en posiciones diferentes.
- b) Cambiar su posición.
- c) Utilizar un método.
- d) La percepción.
- e) La emoción.
- f) La comunicación.

a. No negociar en posiciones diferentes

Este tipo de negociación resulta ser poco o nada efectiva, ya que con el tiempo las personas se aferran aún más a sus propias razones, haciendo cada vez más difícil ver lo razonable de la posición de los demás.

En este aspecto el problema radica en que se busca entablar una lucha por demostrar que sus razones son las idóneas y correctas y que las de la otra parte no son honestas o válidas lo cual provoca que las otras partes involucradas no consideren el diálogo un camino de solución. Mientras más atención se le dedica a las posiciones, más frecuente es que se incumpla con los criterios que debe tener una negociación, los cuales son: llegar a un acuerdo sensato, ser eficiente y mejorar la relación.

Las personas muchas veces pretenden quedar bien consigo mismas, llegando así a pretender acuerdos insensatos y poco congruentes, así entonces discutir sobre posiciones se convierte en un enfrentamiento de voluntades que solamente pone en peligro la relación, pero tampoco ser amable resulta ser la mejor de las opciones, ya que al hacer concesiones se puede crear un acuerdo desequilibrado en el cual la persona que asume que tiene una mejor posición pretende tener un resultado más favorecedor.

b. Cambiar su posición

Es una alternativa de negociación que puede desarrollarse en dos fases: en la primera debe tratarse lo esencial; y en la segunda, el procedimiento adecuado para lograr lo esencial.

Este procedimiento se resume en cuatro puntos: separar a las personas del problema, dejar de lado las posiciones y concentrarse en los intereses, proponer posibilidades antes de actuar e insistir en resultados basados en un criterio objetivo.

Dentro de ese cambio de la posición debo de aportar que es necesaria también la actitud que se pueda generar por parte del buen componedor y si la misma se genero de mala manera, es a través de esta actitud que se puede mejorar las condiciones que justifiquen mejor una justicia laboral para las partes.

c. Utilizar un método adecuado

Al pretender una negociación todos tienen dos marcados tipos de interés: en la esencia y la relación. Se debe recordar que los negociadores pueden tener diferentes reacciones, ya sean negativas o positivas porque ante todo, ellos son personas que tienen una postura positiva y pueden hacer más fácil y eficiente las negociaciones.

Al referirme a este tema es necesario establecer la relación que pueda tener respecto al cambio de actitud ya que aunque muchas veces se comete el error de encasillar el problema y la relación como si fuera la misma cosa, es importante separarlas para no agudizar aún más la confusión y que eso es función de la institución que forme parte de la negociación colectiva.

d. La percepción

La manera de cómo se percibe la realidad muchas veces es la que ocasiona el problema en la negociación, ponerse en el lugar del otro y comprender su punto de vista no quiere decir que se esté de acuerdo con él, ya que con facilidad se tiende a interpretar de la peor manera las ideas y propuestas que pueden llevar a un buen acuerdo.

Tener una comunicación clara favorece a que ambas percepciones puedan ser escuchadas y evaluadas, para dar paso a un resultado provechoso y favorecedor.

La percepción: "Es la aprensión de la realidad por medio de los datos recibidos por los sentidos, lo cual nos lleva a pensar que existen factores importantes a considerar para así dar paso al entendimiento de las razones que tienen las demás personas, tomando en cuenta que a lo que se quiere es llegar a la culminación de una negociación"²⁹.

Por lo tanto la percepción debe de manejarse de la mejor manera posible, sobre todo por aquel que sea el componedor dentro de una negociación colectiva, en donde debe de ser imparcial y objetivo, trazado en metas y objetivos reales que permitan no perder la visión y objetivo real de la negociación colectiva.

e. La emoción

Es el sentimiento o reacción que pueden tener todas las personas en torno a un conflicto, el cual puede tener consecuencias positivas o negativas a la hora de estar en una negociación. Procurar que las emociones tanto propias como las de ellos sean explícitas resaltarán aún más la seriedad del asunto y harán la negociación menos reactiva. Siempre permítale a la otra parte que se desahogue y no interrumpa hasta que esta termine, nunca responder a un estallido emocional, mejor aún, hacer a la otra parte un gesto sencillo, produciéndole un impacto emocional positivo.

Es necesario en este apartado volver a reiterar la necesidad de la actitud de las partes en las negociaciones de índole laboral y colectivo, ya que los intereses y las posturas de grupos de personas, siempre van a generar una serie de problemas mayores, por lo

²⁹ Océano. **Diccionario Enciclopédico**. Pág. 1233

mismo que resulta sumamente difícil llegar a un acuerdo cuando existen muchos intereses en una conflictividad.

La emoción; “es el estado de ánimo causado por impresiones de los sentidos ideas o recuerdos. Las emociones fundamentales son: alegría, tristeza, cólera, miedo, vergüenza y amor”³⁰, y estos aspectos pueden provocar buenos resultados como un efecto negativo total en una negociación colectiva en relación a que la misma pueda ser vista como una mejor manera de aplicar la justicia laboral.

f. La comunicación

Es el arma fundamental en materia de negociaciones; sin embargo, si no existe una buena comunicación entre las partes se dificulta llegar a un arreglo. Los negociadores deben tener una clara y directa comunicación para que puedan ser escuchados y así evitar malos entendidos.

El poder tomar una actitud de escuchar atentamente y sin interrumpir dará a las partes la satisfacción de haber sido comprendido, teniendo la confianza de que serán expuestos todos los puntos de vista, lo cual le dará a la persona que interviene el patrón para poder también ser escuchado y así lograr una comunicación que logre exactamente un buen resultado de la negociación.

³⁰ **Ibid.**



CAPÍTULO IV

4. Legislación referente al trabajo de menores de edad y aplicación del principio indubio pro-operario para trabajadores menores de edad en las empresas privadas de servicios mecánicos

4.1. El trabajo de menores de edad en la legislación nacional

En Guatemala, se cuentan con varios cuerpos legales que regulan de una u otra manera el trabajo de los menores de edad, se parte primordialmente de lo preceptuado en la Constitución Política y se analizan además otros instrumentos que revisten gran importancia al integrar sus textos con los distintos códigos, leyes, reglamentos, y otras disposiciones como se expone a continuación.

La Constitución Política de la República de Guatemala: en su título II, relativo a los Derechos Humanos, capítulo II, de los Derechos Sociales, Sección Octava, concerniente al Trabajo, expone que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y en virtud de ello, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. En ese orden de ideas, en el Artículo 102 de la Constitución Política del país se establecen los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, entre otros, que... I) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo salvo las excepciones establecidas en la ley, dichas excepciones están reguladas en el Artículo 150 del Código de Trabajo. Es prohibido ocupar a menores en

trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral (...). Sin embargo, muchos niños y niñas, sobre todo en las áreas rurales, por tradición cultural comienzan a trabajar a una edad más temprana dentro de la unidad familiar, y otros por necesidad económica, fuera de la misma, tanto en la economía formal como informal, sin mayor regulación legal.

Código Civil: en su Artículo octavo relativo a la capacidad, establece que ésta, para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad es decir, que hayan cumplido dieciocho años; sin embargo, establece el mismo artículo, que los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley. Al respecto, también el Artículo 259 regula que los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento. Por último el artículo 1661 que se refiere a la salud y seguridad, establece que los directores de establecimientos de enseñanza y los jefes de taller son responsables, en su caso, por los daños o perjuicios que causen los alumnos o aprendices menores de quince años, mientras estén bajo su autoridad o vigilancia.

Código de Trabajo: En relación al tema de trabajo de menores de edad, se puede encontrar en los Artículos 31 y 32, en cuanto estipula la primera norma, que tienen también capacidad para contratar su trabajo, los menores de edad que tengan catorce años o más; y excepcionalmente apunta la segunda norma, los jóvenes que tengan menos de catorce años, también podrán contratarse por medio de los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General

de Trabajo. Por otra parte, el Artículo 139 se refiere a que todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia.

En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo. Asimismo, el código de trabajo también regula que el trabajo de menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, de conformidad con lo que para el efecto estipula el Artículo 147.

En cuanto a las prohibiciones se regulan las condiciones y horario de trabajo de los menores de edad, ya que prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, el trabajo diurno en las cantinas y otros establecimientos análogos, así como el trabajo de los menores de catorce años.

El número de horas trabajadas por los niños reviste una importancia decisiva. La jornada de los menores de edad se encuentra regulada dentro del Código Laboral, estableciéndose que si es menor de catorce años tiene que disminuirse la jornada en dos horas diarias y doce a la semana y si el niño es mayor de 14 años, en una hora diaria y seis a la semana. Las excepciones a que hace referencia el Artículo 102 de la Constitución Política, referentes a que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo se encuentran contenidas en el Artículo 150 del código de



trabajo que señala la Inspección General de Trabajo puede extender en caso de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años, o en su caso, para reducir total o parcialmente las rebajas de la jornada ordinaria diurna.

Código de Salud: En su Artículo 41 dispone: El Estado, a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y de las otras instituciones del Sector, desarrollarán acciones tendientes a promover la salud de la mujer, la niñez, con un enfoque integral y mejorando el ambiente físico y social a nivel de la familia, así como la aplicación de medidas de prevención y atención del grupo familiar en las diversas etapas de su crecimiento y desarrollo, incluyendo aspectos de salud reproductiva. A su vez el Artículo 44 estipula que el Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y además instituciones del Sector, dentro del ámbito de su competencia, con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo. De manera que tanto el Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en colaboración con el sector privado, tienen la misión de promover y desarrollar acciones para mejorar la salud de la niñez, ambientes saludables en el trabajo y prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes.



La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia: Se puede afirmar que esta ley es el instrumento nacional que materializa la convención sobre los derechos del niño en el país, ya que de acuerdo a su parte considerativa, la ley de protección integral de la niñez y la adolescencia derogó al Código de Menores, Decreto Número 78-79 del Congreso de la República, y al Código de la Niñez y la Juventud, Decreto Número 78-96 del Congreso de la República, toda vez que éstos dejaron de responder a las necesidades de regulación jurídica en materia de la niñez y adolescencia, y se creó con el objeto de proveer a los distintos órganos del Estado y a la sociedad en su conjunto de un cuerpo jurídico que oriente adecuadamente el comportamiento y acciones a favor de tan importante sector social, conforme lo establece la Constitución de la República de Guatemala, los tratados, convenios y pactos internacionales en materia de derechos humanos, aceptados y ratificados por Guatemala. Como una característica importante, para los efectos de esta ley, se definen como niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple 13 años de edad, y adolescente a toda aquella desde los 13 hasta que cumple 18 años de edad, de acuerdo al artículo dos; no 41 Decreto No. 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala. Aprobada por el Congreso de la República el 04 de junio de 2003. Publicado en el Diario Oficial el 18 de julio de 2003. Vigente desde el 19 de julio de 2003.

Reglamento de protección laboral de la niñez y adolescencia trabajadora, en cumplimiento de las obligaciones asumidas con la ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y del Convenio No. 182 de la OIT, el Gobierno aprobó en marzo de 2006 este reglamento, que tiene por objeto regular lo relativo a la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores, así como la

denuncia de amenaza o violación de sus derechos en la contratación de adolescentes mayores de 14 años (artos. 6 y 32), aplicando en casos muy especiales las excepciones contenidas en el Artículo 150 del Código de Trabajo, mientras éste artículo esté vigente. Este reglamento que surge con dieciséis años de atraso a la suscripción y ratificación de la convención sobre los derechos de los niños y a cinco de la ratificación del Convenio No. 182 de la OIT; en ambos instrumentos el Estado de Guatemala se obligó a adoptar medidas inmediatas y eficaces tendientes a proscribir de manera urgente toda forma de trabajo infantil. Sin embargo, la simple lectura del articulado del Reglamento, aunque no lo dice, hace presuponer que está más en conexión con el Convenio No. 138 de la misma OIT por cuanto su contenido hace más énfasis al trabajo de los jóvenes que meramente al trabajo infantil, lo cual por lógica elemental es comprensible.

4.2. El trabajo de menores de edad en la legislación internacional

Es innegable que la ONU y la OIT, han alzado la voz de la conciencia de los que no son escuchados, ello solo ha sido posible a través de los instrumentos constitutivos de los organismos especializados y de las organizaciones internacionales que se interesan en el bienestar del niño como las declaraciones, convenciones, convenios, pactos, recomendaciones, etc. que se describen a continuación.

La Declaración de Ginebra sobre los derechos del niño (1924): En 1924 se promulga la Declaración de los Derechos del Niño, llamada Declaración de Ginebra, donde los hombres y mujeres de todas las naciones, reconocen que la humanidad debe dar al

niño lo mejor de sí misma, declaran y aceptan como deber, por encima de toda consideración de raza, nacionalidad o creencia, de acuerdo al punto cuatro, que el niño debe ser puesto en condiciones de ganarse la vida y debe ser protegido contra cualquier explotación. Constituye el primer antecedente sobre los derechos del niño, impulsada por la disuelta Sociedad de las Naciones. En ella por primera vez se conceptualiza a la niñez en su conjunto como un grupo que debe ser objeto de medidas especiales de protección para garantizar su normal desarrollo material y espiritual. La aprobación de este documento debe entenderse en el clima de sensibilización por los Derechos Humanos que generó la experiencia de la Primera Guerra Mundial y en particular, expresa la preocupación por la situación de los niños huérfanos a raíz del conflicto.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): En 1948 las Naciones Unidas proclaman la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece el artículo 25.2 en su parte conducente que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. Estos derechos fueron desarrollados posteriormente en la convención sobre los derechos de los niños de 1989. Tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los Países Miembros, que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que fuera distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios.

La Declaración de los Derechos del Niño: En 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas retoma el tema y por unanimidad aprueba la Declaración de los



Derechos del Niño, en diez principios cuidadosamente redactados que han sido ampliamente difundidos. El espíritu del documento se manifiesta en el preámbulo, el que establece que la humanidad debe al niño lo mejor que puede darle”. Muchos de los derechos y libertades enunciados en la Declaración reiteraban párrafos de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y otros documentos anteriores considerados antecedentes, como la Declaración de Ginebra de 1924 sobre los Derechos del Niño, destacando la necesidad de una protección especial para ellos; no obstante la comunidad internacional tenía la convicción de que las necesidades especiales del niño eran tan urgentes que requerían una declaración separada y más concreta.

Convención sobre los Derechos del Niño: En 1989, los pueblos del mundo brindan su respaldo a la Convención Sobre los Derechos del Niño consistente en un tratado internacional de 54 Artículos que profundiza los derechos del niño, reafirmando la necesidad de proporcionarles cuidados y asistencias especiales en razón de su vulnerabilidad. Subraya de manera especial la responsabilidad primordial de la familia por lo que respecta a la protección y asistencia, la necesidad de protección jurídica y no jurídica del niño antes y después de su nacimiento, la importancia del respeto de los valores culturales de la comunidad del niño, y el papel crucial de la cooperación internacional para que los derechos del niño se hagan realidad. Se diferencia principalmente porque sus artículos proponen nuevos aportes a los contenidos en la Declaración de los Derechos del Niño de 1959 y fundamentalmente avanza en el aspecto jurídico, al hacer a los Estados firmantes jurídicamente" responsables de su cumplimiento. Este es el ambiente prototipo de crecimiento de niños en sociedades



más avanzadas. Sin embargo, la situación social y económica nacional que encierra el crecimiento de muchos niños en nuestra sociedad es todo lo contrario, que más que legislación se requiere por parte del Estado voluntad política procurando recursos económicos a un sinnúmero del 20 de noviembre de 1989. La expedición de este instrumento jurídico internacional, fruto de 10 años de trabajo de representantes de 43 países, coincide con la celebración de los 30 años de la Declaración de los Derechos del Niño, suscrita en 1959. La Convención sobre los derechos de los niños fue suscrita por el Gobierno de Guatemala el 26 de enero de 1990 y ratificado por el Congreso de la República, mediante el Decreto No. 27-90 el 15 de mayo de 1990, publicado en el Diario de Centroamérica el 23 de mayo de 1990 y fecha de entrada en vigor el 23 de mayo de 1990.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Dicho pacto regula sobre la materia que todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado, de acuerdo al Artículo 24.1. Con este pacto internacional, se promueve el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos, cuyos postulados también reconocen los derechos a la protección integral que todo niño y niña debe tener.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: En lo concerniente al trabajo infantil, establece el Artículo 10.3 que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia



a favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación; así también contra todo tipo de explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral o salud o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Por último, hace la salvedad que los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Recomendación 146 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo: Aunque este instrumento ha sido incluido en el presente apartado de legislación internacional únicamente para efectos eminentemente académicos, es importante aclarar que como su nombre lo indica es únicamente una recomendación, ya que efectivamente estos instrumentos se caracterizan por no tener un efecto vinculante para los Estados Miembros que los adoptan, como sí es el caso de los Convenios. Las recomendaciones, que no requieren ratificación, les brindan orientaciones a los Estados Miembros sobre las políticas, la legislación y la práctica que deben adoptar en el plano nacional.

4.3. Aspectos generales del indubio pro-operario

Este principio se basa en la técnica de la interpretación laboral que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características, propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador.

El Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

La doctrina laboral se ha esforzado a lo largo de la historia por puntualizar las reglas más adecuadas para interpretarlas.

Pueden resumirse las de mayor importancia y difusión:

a) Principio de justicia social:

Este pretende resolver los problemas interpretativos descansando en el espíritu tutelar de las legislaciones propicias a las razonables reivindicaciones de los trabajadores. Por tal razón el juez, debería resolver, con toda imparcialidad, el sentimiento de justicia que inspira al medio social.

b) Principio de la equidad:

Como fuente de interpretación, es definida por Carnelutti como: “la justicia del caso aislado”, que permite humanizar, sin desvirtuarla, la norma legal completar el pensamiento del legislador cuando la letra de la ley es oscura o dudosa.”³¹

³¹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 474

c) Principio de la buena fe:

Caracterizado por la rectitud, honradez, y práctica del buen y bien proceder de las relaciones laborales en la que se requiere la mutua confianza entre trabajador y patrono.

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos:

Dentro de la interpretación del derecho positivo, se tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad en perjuicio del trabajador y tornarla relativa cuando la renuncia pueda beneficiarlo.

e) Principio de igualdad en el trabajo:

Su origen más sólido es en el Tratado de Versalles, en el que se estableció en una de sus cláusulas laborales: “que al trabajo igual corresponde igual retribución, sin distinción de edad, sexo, Estado, religión o ideas políticas.”³² Los que son iguales en su prestación deben ser semejantes también en los beneficios que por ella reciban; tal ventaja otorgada a uno de los trabajadores puede ser invocada por los demás trabajadores para exigir beneficio.

f) Principio de dignificación del trabajo:

Este toma como punto de partida el rechazo de ver al trabajo como mercancía y propone la humanización de las relaciones laborales.

³² **Ibid.**

g) Principio in dubio pro operario:

Principio de gran trascendencia jurídico laboral en la cual ha sido objeto de este análisis jurídico-doctrinario. Dicha expresión equivale a norma más favorable al trabajador. Dicho principio doctrinario se desarrollará a continuación para una mayor comprensión.

Anteriormente se menciona al autor Plá Rodríguez, Américo que define a los Principios del Derecho de Trabajo como: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por los que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”³³

Los jurisprudencias en materia laboral expresan que los principios del derecho cumplen con tres funciones específicamente:

Función Informadora: Esta consiste como inspiración al legislador, sirviendo al ordenamiento jurídico como fundamento.

Función Normativa: Esta consiste en un medio de integrar al Derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley.

³³ Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho de trabajo**, pág. 35.

Función Interpretadora: Esta consiste en el criterio orientador que hará el juez intérprete.

El autor mexicano Muñoz Ramón expresa que los principios rectores del derecho de trabajo: “Son aquellos postulados de Política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”³⁴

Desde este punto de vista nace la necesidad de conocer acerca del principio Doctrinario In Dubio Pro Operario, partiendo que en la legislación laboral se encuentra tácitamente dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo Párrafo: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

La que se encuentra plasmada en su sección octava de su Título II, relativo a los derechos humanos (o derechos individuales de acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada por las naciones unidas en 1948). Derechos que se conocen como garantías constitucionales que son facultades jurídicas de las cuales se conceden a favor de todos los habitantes de la República de Guatemala y no cabe la idea de privar al individuo alguno (s) derechos expresamente establecidos en la ley.

Pero que sucede con otros aquellos principios disipados en la Constitución de los cuales se encuentran tácitamente, innominados legalmente y nominados

³⁴ Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del trabajo**, pág. 67



doctrinariamente, será una realidad que se aplica una norma más favorable al trabajador; actualmente no todos los trabajadores conocen sus derechos expresamente establecidos en la ley. Como hacer del conocimiento de ellos, cómo decirles que en la doctrina existe un principio doctrinario denominado in dubio pro operario que los favorece en caso de duda de una interpretación se aplicará la condición más favorable y que en el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en material laboral se aplicará la norma más favorable.

Este principio también tiene mucha relación con la jerarquía de las normas del derecho de trabajo, debido a que quebrantan la teoría piramidal de orden jurídico de Hans Kelsen, en la cual coloca a la Constitución en el vértice de la pirámide, como norma fundamental, y debajo de ella a sus leyes inmediatas, a sus reglamentos, a los tratados y demás disposiciones.

Sin embargo en el derecho del trabajo específicamente en la legislación guatemalteca coloca a la Constitución Política de la República de Guatemala como la base, por encontrarse en esta un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores y a las demás normas como niveles posibles de superioridad que contengan una serie de beneficios otorgados a los trabajadores cualquiera que sea su naturaleza u origen.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 reconoce como irrenunciabilidad de los derechos laborales al expresar lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la

forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

4.4. Definición del principio doctrinario indubio pro-operario

In dubio o in dubiis, aforismo jurídico latino que significa en la duda. “Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo.”³⁵

In dubio pro operario: Aforismo latino. “En la duda, a favor del trabajador. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal (puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador), por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado

³⁵ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 362.

analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses. En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado.³⁶

Es de gran importancia reconocer que de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo párrafo se encuentra tácitamente este principio doctrinario en una norma constitucional estableciendo ciertas características para su aplicación.

4.5. Características del principio indubio pro operario

- a. Se aplica únicamente cuando el contenido de norma que se va interpretar presente duda. Cuando existan dos cuerpos legales que regulen los mismos derechos del trabajador de las cuales una norma favorecerá más que la otra o se estarán contradiciendo las normas jurídicas, para estos conflictos se regula este principio doctrinario.
- b. La duda consiste en la interpretación (significado del texto de la norma) la que se aplicará la condición más favorable al trabajador; y el alcance (ámbito temporal,

³⁶ **Ibid.**

personal y espacial de la aplicación de la norma) es decir que se aplicará la norma más favorable al trabajador.

- c. Se da dentro de las normas contenidas en las leyes, disposiciones reglamentarias y contractuales.
- d. Se atiende a la condición más favorable para el trabajador.

En relación a este tema La Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia expresa: “que una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral en Guatemala, son la interpretación y aplicación de las leyes según el criterio personal del operador de justicia. Debido a que en algunos casos, el contenido de una norma aparece obscura y no es fácil encontrar su verdadero significado; en otros casos resulta que un mismo asunto es regulado por dos normas jurídicas que se encuentran vigentes al mismo tiempo pero que establecen consecuencias distintas. En ambas situaciones la solución es la aplicación del principio in dubio pro operario, contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.”³⁷

4.6. La importancia de aplicación del indubio pro-operario

La Ley del Organismo Judicial establece una serie de reglas comunes a toda a toda clase de procesos, como lo son:

³⁷ Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de Justicia, **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**, pág. 35.



- a. Las disposiciones especiales de una ley prevalecen sobre las disposiciones generales.
- b. Que el interés social prevalece sobre el interés particular.
- c. Que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural o de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, salvo cuando el legislador las haya definido con un significado legal, etcétera.

Existen un sin número de reglas que establecen que norma aplicar en caso de existir duda o en el caso de que exista una laguna legal. La importancia de la aplicación del principio doctrinario in dubio pro operario, sería un gran avance en relación al derecho laboral puesto que su objetivo es aplicar una norma jurídica que beneficie más al trabajador cumpliendo con ello en el supuesto que la ley sólo otorga derechos mínimos susceptibles de mejorarse y nunca podrán ser inferiores a los que establece las leyes, o tratados internacionales ratificados por Guatemala.

Y no solo porque se puedan aplicar a determinados casos específicos como se encuentran regulados como por ejemplo: El derecho que los trabajadores tienen de gozar un periodo de vacaciones como se encuentra regulado en el Código de Trabajo contrario sensu como está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y aunque no exista conflicto en su interpretación; que periodo de vacaciones debe obtener el trabajador, un periodo menor si se estipuló con autorización del trabajador aunque se haya pactado, cual se aplica el del contrato, el del Código de Trabajo puesto que es una norma ordinaria especial, o por la Constitución que es una norma constitucional de superior jerarquía, pero quien podrá



resolver ese inconveniente, de acuerdo al Código de Trabajo en su Artículo 17 que establece: “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. Y en la Constitución Política de la República de Guatemala que en su Artículo 106 segundo párrafo que establece: “Que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.” Este principio tiene como objetivo que se pueda dar una justicia social, finalidad que persigue el derecho de trabajo.

4.7. Aplicación del indubio pro-operario a trabajadores menores de edad

Como consecuencia de la enorme dimensión que ha adquirido el fenómeno social del trabajo, se debe de tomar en cuenta la realidad que enfrenta la niñez trabajadora en Guatemala y que según la situación económica de cada una de las familias en Guatemala, necesitan de un trabajo para poder aportar algo económicamente a su familia.

Para nadie es secreto que en las normas laborales en Guatemala, existe un gran vacío de lo que es la norma a la aplicación de la misma, y esto es materia de personas adultas. De importancia y urgencia debe de ser la consideración de aplicar las normas a sectores vulnerables que en el caso de Guatemala, se enfoca sobre todo a la mujer y a los menores de edad.

En cuanto a los menores de edad la legislación guatemalteca no es apta para la protección de la salud, seguridad y dignidad de los menores, por lo cual ante cualquier actividad encomendada a menores de edad en materia laboral debe de aplicarse de suma importancia lo establecido por el principio indubio pro-operario, ya que de por si la relación laboral de menores de edad en muchas ocasiones en donde la ley lo permite sufren de serias violaciones a otras normativas y principios laborales, sin dejar de mencionar el inexistente control de las categorías básicas de empleo para menores de edad, y sobre todo de las condiciones de trabajo.

4.8. La contratación de trabajadores menores de edad en empresas privadas de servicio de mecánica automotriz

La ausencia que existe en el Código de Trabajo de protección legal adecuada para el trabajo asalariado de los menores de edad y asimismo indicar las condiciones legales bajo las cuales se encuentran desempeñándolo, estableciendo los riesgos que corren, así como también las corrientes teórico conceptuales que existen sobre el trabajo de menores es de suma importancia.

Los efectos que pueden darse para menores empleados por empresas para servicios mecánicos son evidentes desde el momento que se incorpora al trabajo, ya que se convierte en un sujeto vulnerable a un sin fin de riesgos, cargas y exigencias susceptibles de inferir con el desarrollo integral de los mismos, ya que corre peligro su seguridad y moralidad por la naturaleza y las condiciones en que actualmente se

encuentran desempeñando esta actividad. Dentro de los efectos más relevantes y que conllevan consecuencias nefastas se encuentran los siguientes:

- a. La salud: Como resultado de la inserción temprana de los menores de edad al trabajo se tiene como resultado un alto riesgo en las labores debido a la falta de cobertura de los servicios básicos de salud. Se puede decir que en este sector tanto adultos como menores no gozan en muchas empresas de una asistencia médica segura que les permita desempeñar sus actividades sin temor a enfermarse y con la certeza de que existen medicamentos a su alcance económico. Ya que los niños que se desempeñan en trabajos no gozan del seguro social (IGSS), por lo que es un efecto negativo en su vida que lo deben afrontar sin apoyo ni protección alguna.

- b. La educación: El analfabetismo que en Guatemala se vive tiene índices muy altos, por lo tanto es necesario analizar por qué se da este ausentismo escolar. Por lo que si se buscara un común denominador con relación al trabajo desempeñado por los menores, este sería que muchos de ellos se encuentran en la necesidad de retirarse a edad temprana de la escuela, así también la mayoría sólo estudia hasta el tercer año de primaria, los niños y niñas no asisten a la escuela primaria.

Los menores de edad que actualmente se dedican al trabajo se encuentran expuestos a una serie de riesgos, que acarrearán efectos negativos en su salud, asociado con las demandas y exigencias físicas que conlleva realizar las tareas que ejecutan en servicios mecánicos.

Por otro lado existen otros tipos de riesgos físicos que se suscitan por razón de las actividades que desempeñan; ya que se encuentran en desacuerdo a sus capacidades y fuerzas físicas, por la corta edad que poseen; por ejemplo, cuando realizan movimientos repetitivos y forzados de las muñecas en las tareas de levantar piezas de vehículos pueden ocasionar, en algunas situaciones esguinces por ruptura de los ligamentos o al utilizar instrumentos muy pesados para ellos.

Asimismo otro de los riesgos físicos que a simple vista no dejan ver los efectos negativos que conllevan, es el hacer mandado; consistente en un conjunto de actividades desarrolladas por los menores, fuera del lugar de trabajo. Esta actividad representa una gran amenaza para los niños ya que muchas veces deben salir por regiones donde se enfrentan múltiples peligros.

Los riesgos psicológicos es importante la salud psicológica de estos menores se encuentra expuesta de varias formas que producen en ellos una serie de sentimientos, dentro de los cuales destacan, entre otros los siguientes: El miedo; el cual es normal en el ser humano, ya que el temor a lo desconocido siempre ha estado presente y causa el miedo, pero mucho más difícil es para los menores de edad que deben entrar a desempeñarse en un lugar bajo condiciones de subordinación y exclusión.

c. Otro aspecto es la inferioridad en la mayoría de los casos los menores reciben insultos, tanto por parte de sus empleadores como de otros empleados de éstos por diversos motivos como por ejemplo, por la forma en que hablan, o cómo se visten o bien porque proceden del área rural o porque son indígenas, garifunas o migrantes, etc.

Por ello se forman un sentimiento de inferioridad ante los demás; bien con la idea errónea de que todos aquellos que son diferentes, son inferiores.

d. La culpabilidad: Este sentimiento muchas veces es experimentado por los menores por el regaño de sus patronos por lo errores laborales cometidos, sin dejar de mencionar el temor a la responsabilidad, este es uno de los riesgos que más preocupación les causa a los menores que se ven obligados a asumir la responsabilidad. Todos estos y otros sentimientos causan en los menores la idea de indefensión y dependencia frente a sus empleadores.

Los riesgos de lugar y trabajo: Este tipo de riesgo se refiere a las condiciones físicas del lugar de trabajo, que dadas sus condiciones puede producir serios accidentes para los menores, como quebraduras, golpes caídas etc. Por ejemplo, que los terrenos poseen una topografía irregular, lugares con zanjas, agujeros y obstáculos, pisos resbalosos y/o húmedos, pozos de agua sin barandas de protección etc.

Debe de tomarse en cuenta que la realidad de los menores de edad en general en el ámbito laboral en Guatemala es sumamente preocupante, siendo un sector bastante fuerte para la violación de derechos laborales de menores de edad, las empresas privadas de servicios mecanismos en la ciudad de Guatemala, toda vez que no se aplican en forma general las normas de protección laboral a menores de edad, y no se aplican de forma alguna los principios del derecho laboral no dejando a un lado el principio indubio pro-operario, el cual por parte de los juzgadores o encargados de



verificar el respeto de los derechos humanos no se aplica en beneficio de menores de edad contratados en dicho sector.



CONCLUSIONES

1. El principio indubio pro-operario tiene gran relevancia en las resoluciones sean estas administrativas o judiciales ya que requiere de una interpretación extensiva por parte del juzgador para declarar el derecho a quien le corresponde derivada de una relación contractual.
2. El principio indubio pro-operario se ubica en el plano de la aplicación de las normas laborales y señala que en caso de duda sobre la interpretación en el contenido o el alcance de la norma se debe seleccionar aquella interpretación que sea más favorable al trabajador.
3. La ineficacia del principio indubio pro-operario en materia de política laboral, a favor de la niñez guatemalteca, es un fenómeno y una práctica por parte de los empresarios quienes aprovechando del poco conocimiento, necesidad, edad o poca experiencia en determinadas labores contratan a los mismos en talleres de mecánica en la ciudad de Guatemala.
4. El trabajo dentro de la esfera social juega un papel muy importante para la sociedad, porque es el medio que utiliza cualquier persona individual para suplir cada una de sus necesidades económicas para él y su familia, y en las cuales el Estado interviene como ente supremo para proteger a la persona y a la familia.



RECOMENDACIONES

1. En el ordenamiento jurídico guatemalteco la aplicación de los principios del derecho de trabajo debe estar orientada constantemente tanto por autoridades administrativas como judiciales de trabajo.
2. En cuanto al ámbito de aplicación del principio, es de gran importancia conocer la aplicación de las autoridades de trabajo de índole administrativa y judicial, para determinar el grado de aplicabilidad o en su caso de inobservancia de dicho principio en la relaciones patrono-trabajador y donde estos últimos sean menores de edad.
3. La legislación guatemalteca debe de fortalecerse en materia procesal de mecanismos idóneos tendientes a la protección de trabajador ante las obligaciones del patrono cuando estos son menores de edad, siendo específicos en ampliar las normas en relación a contrataciones laborales de menores de edad.
4. Debe de establecerse la importancia de aplicación de los principios fundamentales e inspiradores del derecho laboral, que hoy día tienen gran injerencia en nuestra legislación, a través de buscar una justicia social, garantizando una serie de derechos considerados como mínimos, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo.





ANEXO



ANEXO

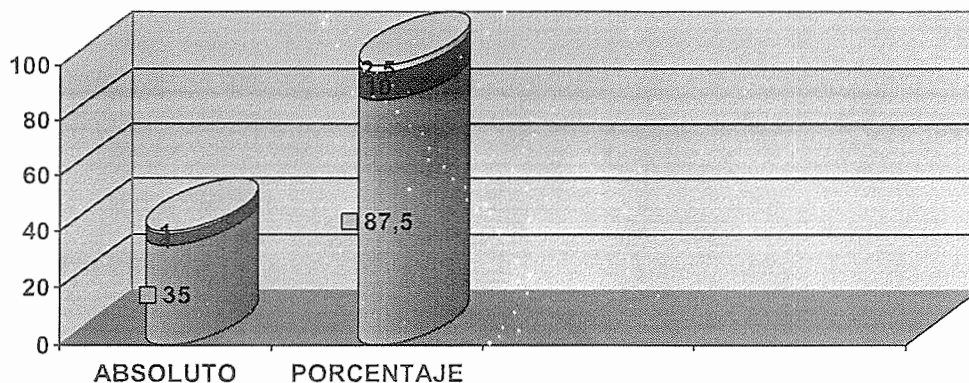
Presentación de datos

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Número de Profesionales, Particulares y/o Estudiantes: 40

1. ¿Considera usted necesario que la legislación guatemalteca se fortalezca con el objeto de incorporar normas específicas referente a contrataciones de menores de edad?:

Alternativa	Absoluto	Porcentaje
SI	35	87.5%
NO	04	10%
NO CONTESTARON	01	2.5%
TOTALES	40	100%

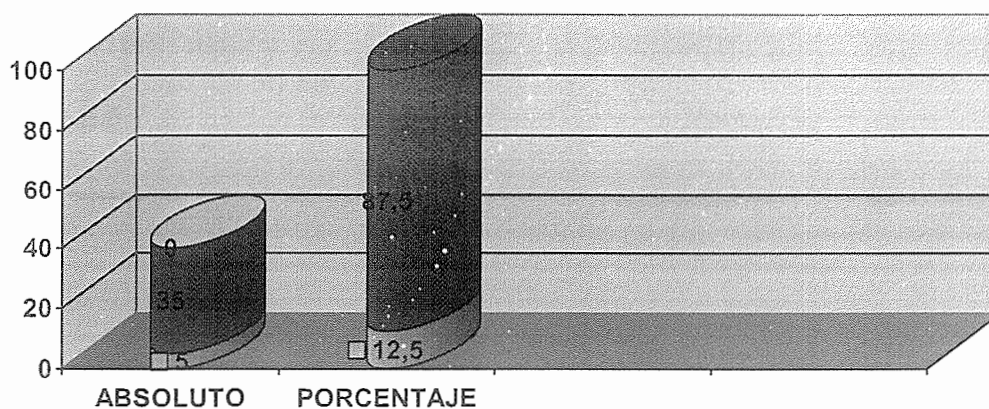


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 35 de ellas que representan el 87.5% indicaron que si es necesario que la legislación guatemalteca se fortalezca con el objeto de incorporar normas específicas referente a contrataciones de menores de edad, mientras que 04 personas más que representan el 10% de nuestra muestra señalaron que lo mismo no

es necesario y por ultimo una persona que representa el 2.5% restante de nuestra muestra no contestó la interrogante.

2. ¿Considera usted que en Guatemala el derecho laboral es tutelar de los trabajadores y que en materia de aplicación de principios de garantía cumple con su finalidad?:

Alternativa	Absoluto	Porcentaje
SI	05	12.5%
NO	35	87.5%
NO CONTESTARON	00	00%
TOTALES	40	100%

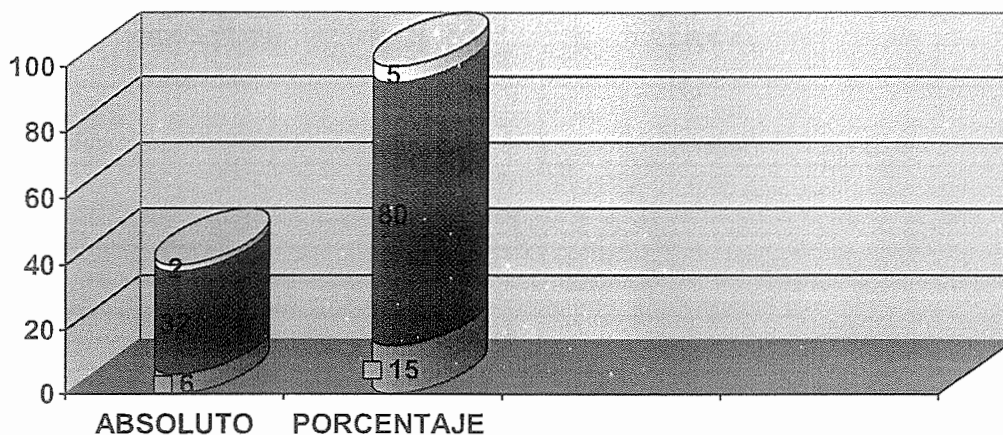


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 5 de ellas que representan el 12.5% de la población indicaron que en Guatemala el derecho laboral es tutelar de los trabajadores y que en materia de

aplicación de principios de garantía cumple con su finalidad, pero 35 personas más que representan el 87.5% del total de nuestra muestra, consideran que en Guatemala nuestro derecho no cumple con su finalidad.

3. ¿Considera usted que los trabajadores menores de edad conocen del alcance de la interpretación del indubio pro-operario en beneficio y aplicación de sus derechos?:

Alternativa	Absoluto	Porcentaje
SI	06	15%
NO	32	80%
NO CONTESTARON	02	05%
TOTALES	40	100%

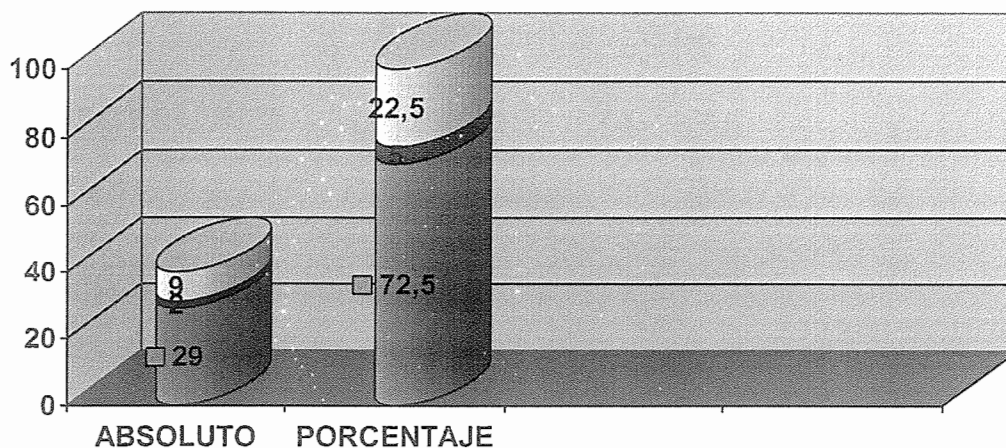


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 06 de ellas que representan el 15% indicaron que los trabajadores menores de edad conocen del alcance de la interpretación del indubio pro-operario en

beneficio y aplicación de sus derechos; 32 personas más que representan el 80% indicaron que no es así y 02 personas que representan el 5% no respondieron a la pregunta.

4. ¿Considera usted importante que tanto en las resoluciones administrativas como judiciales debe de aplicarse el principio de indubio pro-operario?:

Alternativa	Absoluto	Relativo
SI	29	72.5
NO	02	5
NO CONTESTARON	09	22.5
TOTALES	40	100

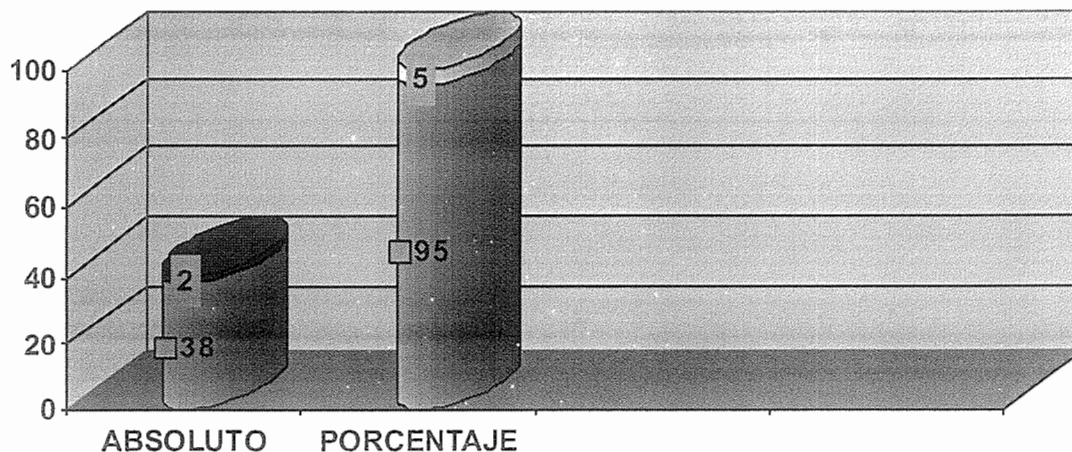


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 29 de ellas que representan el 72.5% indicaron que consideran importante que tanto en las resoluciones administrativas como judiciales debe de aplicarse el principio de indubio pro-operario, 02 personas más que representan el 5%

de nuestra muestra señalaron que no es importante y 09 personas más que completan la totalidad de nuestra muestra, no respondieron a la pregunta.

5. ¿Cuál considera usted que es el principal factor de incumplimiento o aplicación del indubio pro-operario por parte de los encargados de aplicar el mismo?:

Alternativa	Absoluto	Porcentaje
No existe una legislación efectiva	38	95%
Falta de conocimiento	02	5%
No contestaron	--	--
TOTALES	40	100%



INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 38 de ellas que representan el 95% indicaron que el principal motivo por el cual se incumple en la aplicación del indubio pro-operario es que no existe una legislación efectiva en esta materia, mientras que 02 personas más que



representan el 5% del total de nuestra muestra señalaron que radica por la falta de conocimiento.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Reimpresión de la ed. de 1973. Guatemala: Ed. Vile, 2003.
- ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. 5ta edición, Caracas Venezuela: Editorial V.C.V. 1987.
- ALONSO OLEA, Manuel. **El concepto del Convenio Colectivo**, en Estudios en Memoria a De Ferrari, Montevideo 1973.
- ARMAS, Malvina, **Trabajo y Legislación Guatemalteca**. Guatemala: CIPRODENI, 1995.
- Asociación Profesional y Convenios Colectivos. **Derecho Colectivo de Trabajo y Derecho Individual**. (s.l.i): Editorial Desalma, 1973.
- BRICEÑO Alberto. **Manuel de Derecho de Trabajo**. México D.F: Editorial La Fuente, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 2t.; 7a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 11a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1993.
- CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael Antonio. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Atenea, 1957.
- CARNELUTTI, F, **Teoría del reglamento collettivo di lavoro, Padova**, Granada: Ed., Comares, 1998.
- Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**. Guatemala: Ed. Magna Terra, 2003.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. 4a. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2003.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6a. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 2004.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1988.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando: **Compendio de Derecho Procesal**; Tomo I. Bogotá, Colombia: Editorial ABC, 1978.



DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo constitucional**. 7a. ed.; Guatemala: Ed. Tipografía Nacional, 1995.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano**. Tomo I. Decimocuarta edición. México: Editorial Porrúa. S.A. 1999.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3a. ed.; Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2002.

Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 1999.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo**. Guatemala: (s.e), 2004.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual del Derecho Procesal de Trabajo**. Guatemala: (s.e), 2007.

GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**, Perú: Ed. San Marcos, 1998.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho de Trabajo**. México: Editorial Porrúa, 2000.

GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Buenos Aires, Argentina: Depalma, 2011.

GRONDA, Ramírez. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1980.

HUECK y Nipperdey. **Compendio de Derecho de Trabajo**. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado 4, 1963.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador> (Consulta:16-10-2012 16:25).

<http://www.mailxmail.com/conflicto-colectivo> (Consulta:16-10-2012 17:15).

KAHN-FREUND, Otto, **Trabajo y Derecho**. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

LINARES, Francisco Walker. **Nociones Elementales de Derecho del Trabajo**. (s.l.i): Editorial Nascimento, 1956.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.).



- NEVZALI Mario. **El Derecho del Trabajo, su aplicación y sus tendencias**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astred, 1983.
- OCEÁNO. **Sistemas Método Integral. Diccionario Enciclopédico**. Barcelona, España: Editorial Oceano, (s.f).
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1981.
- PEREIRA, Alberto y Richter, Marcelo. **Derecho constitucional**. Guatemala: Ed. De Pereira, 2004.
- PIC, Paul, **Traité élémentaire de la législation industrielle**, Paris: Ed. Rousseau, 1930.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: (s.e), 1978.
- SANDOVAL, Oswaldo. **La Ley Procesal del Trabajo**, Chile: Editorial Editor, 1996.
- SÁNCHEZ, Ricardo. **La Huelga. Luchas de la clase trabajadora en Colombia**. Bogotá, Colombia: Ed. Bogotá Universidad Nacional de Colombia, 2009.
- STEPHEN P. Robbins, **Comportamiento Organizacional**. México: Editorial Pearson educación, 2004.
- Universidad Nacional Autónoma de México. **El derecho latinoamericano del trabajo**. 2t.; México: Ed. Universitaria UNAM, 1974.
- VALDEZ DAR-RÉ, Fernando, **Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Pluralismo Social**. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996.
- VALDEZ DAR-RÉ, Fernando. **Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva, en Relaciones Laborales, negociación colectiva y pluralismo social**. (s.l.i): Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996.
- VALDEZ DAL-RÉ y Villavicencio Ríos. Alfredo. **La estructura de la Negociación Colectiva: bases conceptuales y análisis del caso peruano**. Perú: (s.e), (s.f).
- VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**. Guatemala: (s.e), 2005.

Legislación.

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



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

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