

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

CREACIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE DEFENSA LABORAL

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CHRISTIAN BOANERGES RETANA RIVERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2013

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

CREACIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE DEFENSA LABORAL

CHRISTIAN BOANERGES RETANA RIVERA

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

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).



**MAGISTER ARTIUM
BYRON ROBERTO RECINOS GUERRA
ABOGADO Y NOTARIO**

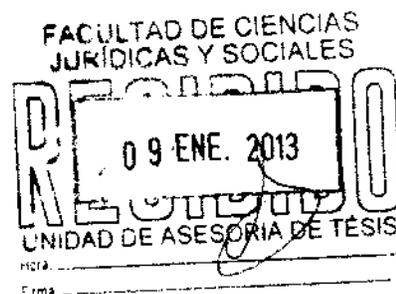
6ª. Avenida 7-72, zona 10, Of.102, Primer Nivel
Guatemala, Guatemala.

email:byrecinos@yahoo.com

Tels: Oficina 2360-4967 Cel. 5909-3016

Guatemala, 8 de Enero de 2013.

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



Doctor Mejía:

En cumplimiento del nombramiento como Asesor de Tesis, del Bachiller **CHRISTIAN BOANERGES RETANA RIVERA**, me dirijo a usted con el objeto de informarle y exponerle los siguientes aspectos sobre mi asesoría:

El trabajo de tesis se titula "**CREACIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE DEFENSA LABORAL**", el cual al efectuar su revisión generó adiciones y supresiones de fondo y de forma para mejorar su contenido.

1. El contenido; objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ameritó ser calificado de aporte importante y valedero al momento de la asesoría efectuada; circunstancia académica que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.
2. De lo expuesto anteriormente, se estableció que en el referido trabajo de investigación se aprecia también el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura y del Exámen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de nuestra Universidad Rectora de la Educación Superior. Así mismo, se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 de dicho Reglamento.
3. La elaboración del trabajo de tesis; se realizó bajo mi asesoría, el cual se enfoca desde la perspectiva doctrinaria y legal a los temas que son objeto para su elaboración, considerando que la presente tesis es de contribución científica por su contenido, especialmente para Abogados y estudiantes de la carrera de Abogacía y Notariado.



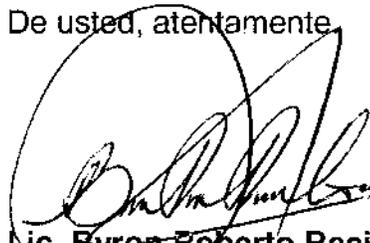
**MAGISTER ARTIUM
BYRON ROBERTO RECINOS GUERRA
ABOGADO Y NOTARIO**

5ª. Avenida 7-72, zona 10, Of.102, Primer Nivel
Guatemala, Guatemala.

Tels: Oficina 2360-4967 Cel. 5909-3016
email: byrecinos@yahoo.com

4. La investigación de mérito; tiene sustento porque el Estado de Guatemala, tiene obligación de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral para nombrar defensores públicos en esta área, y que los trabajadores con ingresos económicos mínimos, tengan acceso a la justicia, cumpliendo con los derechos y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.
5. El contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, su redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.
6. Es por ello que al haberse cumplido con los requisitos correspondientes, resulta procedente emitir el presente dictámen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado y de mi parte en calidad de Asesor, me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido que el trabajo de tesis de grado del autor, amerita continuar con el trámite correspondiente hasta su total aprobación, para ser discutido en su exámen público de graduación y optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogado y Notario.

De usted, atentamente,



Lic. Byron Roberto Recinos Guerra
Asesor de Tesis

LICENCIADO
Byron Roberto Recinos Guerra
ABOGADO Y NOTARIO



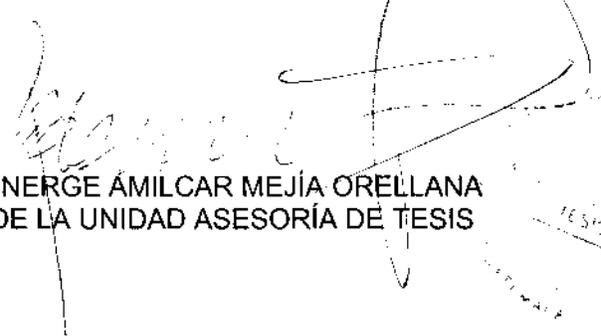
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

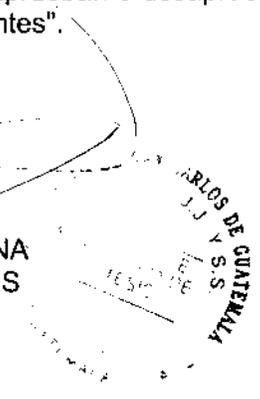
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 14 de enero de 2013.

Atentamente, pase a la LICENCIADA RUTH ADILIA VIELMAN MELGAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante CHRISTIAN BOANERGES RETANA RIVERA, intitulado: "CREACIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE DEFENSA LABORAL".

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".

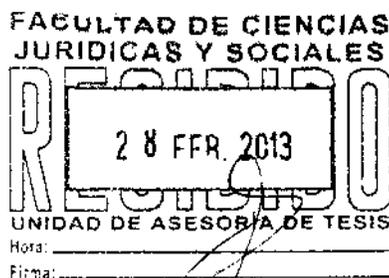

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/yr.

Guatemala, 12 de Febrero de 2013

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



Respetable Doctor Mejía Orellana:

Con muestras de mi consideración y respeto, y, en atención al nombramiento de fecha catorce de enero del año dos mil trece, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante CHRISTIAN BOANERGES RETANA RIVERA, intitulada: **“CREACIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE DEFENSA LABORAL”**, al efecto y en cumplimiento a lo normado el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

- a) Del contenido científico y técnico de la tesis: El sustentante en el desarrollo de la misma analizó aspectos muy importantes como los antecedentes del derecho laboral guatemalteco, las fuentes, los principios que lo inspiran, y los elementos de la relación laboral; principalmente analizó el derecho al trabajo como un derecho humano protegido constitucionalmente el que debe estar fundamentado en los principios generales de este derecho y que derivado a ello, surge la imperiosa necesidad que el Estado como garante de la justicia y los derechos humanos debe velar por el derecho de defensa de los trabajadores, debiendo crear el Instituto Guatemalteco de Defensa Laboral. Este el trabajo de tesis lo elaboró el sustentante tomando en consideración la doctrina contenida en los textos relacionados con la disciplina y objeto de estudio y además comparativamente esta figura jurídica en otros países.
- b) La metodología y técnicas de investigación: Para el contenido temático se aplicó el método inductivo, deductivo, analítico, sintético y jurídico, se utilizó como técnica de investigación bibliográfica apoyándose en autores guatemaltecos, españoles, argentinos, mexicanos chilenos y colombianos, la que correspondía como tal para la elaboración de la tesis.
- c) En redacción: La estructura de la tesis se desarrolla en cinco capítulos que denotan una lógica coherente para llegar a las conclusiones y recomendaciones contenidas en la misma.

- d) Contribución científica: La tesis constituye un gran aporte en la estructura jurídica del país, además de ser un instrumento necesario para garantizar la no vulneración de los derechos de los trabajadores, siendo imperante en aquellas personas de escasos recursos económicos quienes son los más expuestos a ello. Por lo que concluyo expresando que el presente estudio es de gran importancia por la trascendencia para cuidar nuestro capital humano que redundará en beneficio de la nación
- e) Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones de la presente tesis surgieron del estudio y análisis en la investigación realizada, dando paso a las recomendaciones formuladas, la que son congruentes con el planteamiento del problema, teniendo como corolario la imperiosa necesidad de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral.
- f) Por lo expuesto anteriormente y en uso del nombramiento recaído en mi persona, emito el presente DICTAMEN FAVORABLE y apruebo la presente investigación, para que sea discutida en el examen público correspondiente.

Atentamente,



LICDA. RUTH ADILIA VEILMAN MELGAR

Licda. Ruth Adilia Veilman Melgar
Abogada 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 del estudiante CHRISTIAN BOANERGES RETANA RIVERA, titulado CREACIÓN DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE DEFENSA LABORAL 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



Rosario

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO

Por permitirme culminar satisfactoriamente mis estudios, iluminarme y concederme voluntad.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

MAYRO, aunque ya no te encuentras conmigo, sé que me acompañas desde el Cielo, siempre te recordaré, amaré y llevaré en mi corazón, por lo que especialmente te dedico este logro, el cual fue posible gracias a tu orientación y ejemplo.

A MI MADRE

CONCHY, por obtener la Bendición de Dios para poder proporcionarme la vida.

A MI ESPOSA, AMIGA Y COMPA- ÑERA DE ESTUDIOS

DULCE, por tu ayuda y amor incondicional, porque al estar a mi lado permitiste que el camino fuera menos difícil de recorrer, ya que has sido motivo de inspiración para saber hacia dónde ir.

A MIS HIJOS E HIJA

ÁNGEL CHRISTIAN, CARLOS DAVID Y DULCE CHRISTINA, por permitirme sacrificar el tiempo que les pude dedicar, por ser lo más grande y valioso que Dios me ha regalado, siendo mi fuente de inspiración y la razón que me impulsa a salir adelante.

A MIS HERMANOS

GEOVANNY, RAFAEL Y LUDWIG, por brindarme apoyo moral.

A MIS FAMILIARES, AMIGOS Y COMPAÑEROS

Quienes de una u otra forma han contribuido y participado para alcanzar la meta trazada, ya que con su ayuda esta se hizo más fácil.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a mis Catedráticos con respeto y admiración.

ÍNDICE

	Pág
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1 Antecedentes del derecho laboral guatemalteco.....	2
1.1.1 Época pre-colonial.....	2
1.1.2 Época Colonial.....	3
1.1.3 Leyes de indias.....	3
1.1.4 Época independiente.....	4
1.1.5 Reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala de 1876, emitidas en 1920.....	6
1.2 Fuentes.....	13
1.2.1 Clasificación.....	15
1.2.2 Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca...	17
1.3 Concepto.....	21
1.4 Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	26
1.5 Relación laboral.....	26
1.5.1 Contrato individual de trabajo.....	27
1.6 Sujetos de la relación laboral.....	29
1.6.1 Trabajador.....	29

	Pág
1.6.2 Patrono.....	30

CAPÍTULO II

2 El derecho al trabajo.....	31
2.1 Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	31
2.2 Derechos humanos.....	33
2.3 Derechos humanos protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala.....	35
2.3.1 Derechos individuales.....	36
2.3.2 Derechos sociales.....	37
2.4 El derecho al trabajo, un derecho humano.....	38
2.5 Justicia social derivada de la Organización Internacional del Trabajo.....	39
2.6 Conferencia Internacional del trabajo.....	41
2.7 Principios del derecho del trabajo.....	42
2.7.1 Principio de tutelaridad	43
2.7.2 Principio de derechos mínimos.....	44
2.7.3 Principio de irrenunciabilidad.....	45
2.7.4 Principio de superación de derechos mínimos.....	46
2.7.5 Principio de necesidad.....	46
2.7.6 Principio de imperatividad.....	47

	Pág
2.7.7 Principio de realismo.....	47
2.7.8 Principio de objetividad.....	48
2.7.9 El derecho de trabajo es una rama de derecho público.....	48
2.7.10 Principio conciliatorio.....	49
2.7.11 El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	50
2.7.12 Principio de in dubio pro operario.....	50
2.7.13 Principio de estabilidad en el trabajo.....	51

CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo.....	53
3.1. Naturaleza jurídica.....	53
3.2. Concepto.....	53
3.3. Elementos.....	55
3.3.1. Capacidad.....	55
3.3.2.Elementos específicos.....	57
3.3.3 Elementos subjetivos del contrato de trabajo	60
3.4. Efectos.....	61
3.5. Nulidad de los contratos de trabajo.....	61
3.6. Causas de terminación del contrato.....	63
3.6.1. Por vencimiento del plazo.....	67

	Pág
3.6.2. Causas estipuladas en el contrato.....	67

CAPÍTULO IV

4. Experiencias, diferencias y similitudes del Servicio de Defensa Pública Laboral en algunos países latinoamericanos.....	75
4.1. El Salvador.....	75
4.2. Honduras.....	76
4.3. Nicaragua.....	77
4.4. Costa Rica.....	77
4.5. México.....	79
4.6. Argentina.....	79
4.7. Venezuela.....	80
4.8. Perú.....	82
4.9. Chile.....	82
4.10. Ecuador.....	84

CAPÍTULO V

5. Análisis de la creación del Instituto Guatemalteco de la Defensa Pública Laboral.....	85
5.1. Creación del Servicio de Defensa Pública Laboral.....	86

	Pág
5.2. Derechos y deberes.....	88
5.3. Defensores de planta del Instituto Guatemalteco de la Defensa Pública Laboral.....	91
5.3.1. Requisitos.....	91
5.3.2. Funciones.....	91
5.4. Abogados de oficio en ejercicio profesional privado asignados como defensores públicos.....	92
5.5. Instituciones públicas, que colaboran con la defensa de los derechos laborales de trabajadores de escasos recursos económicos.....	93
5.5.1. Inspección General de Trabajo.....	93
5.5.2. Oficina de Derechos Humanos y de asistencia legal.....	93
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

Se considera la obligatoriedad por parte del Estado de Guatemala de nombrar e incorporar defensores públicos de los derechos laborales, como ayuda a trabajadores que perciban una mínima remuneración laboral, quienes por falta de dinero para contratar los servicios de un abogado, no han podido defender sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de evadir obligaciones laborales, cumpliendo con los derechos y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.

En cuanto a los objetivos de la investigación; está el general: Crear el Instituto Guatemalteco de Defensa Laboral, garantizando el derecho de defensa, como derecho fundamental y como garantía operativa en el Proceso, de conformidad con lo que establece el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala. El específico: Proponer la incorporación legítima de defensores públicos de derechos laborales para trabajadores con bajos ingresos económicos. Estos, fueron alcanzados ya que en el presente trabajo se hace un análisis de la creación del Instituto Guatemalteco de Defensa Laboral, en el cual se establece la creación del servicio de defensa pública laboral, así como el nombramiento de defensores de planta y de oficio del Instituto.

La hipótesis formulada es la siguiente: Se considera importante nombrar defensores públicos en el área laboral, para que los trabajadores con ingresos económicos

mínimos, tengan acceso a la justicia, esto se comprueba al haber hecho un estudio de las funciones de las instituciones que actualmente colaboran con la defensa de los derechos laborales de trabajadores de escasos recursos económicos, siendo estas instituciones, la Inspección General de Trabajo, la Oficina de Derechos Humanos y Asistencia Legal y bufetes populares de universidades del país. Las primeras dos instituciones se limitan a dar asesoría y en el caso de los bufetes populares se circunscriben a cumplir una práctica obligatoria para los estudiantes.

El estudio se estructuró en cinco capítulos de la forma siguiente: El primero, el derecho laboral guatemalteco; segundo, el derecho de trabajo; tercero, el contrato individual de trabajo; cuarto, experiencias, diferencias y similitudes del Servicio de Defensa Pública laboral en algunos países latinoamericanos; quinto, análisis de la creación del Instituto Guatemalteco de la Defensa Pública Laboral.

La metodología utilizada es el método inductivo, método deductivo, método analítico, método sintético y método jurídico. Las técnicas de investigación, son las siguientes: Técnicas bibliográficas y documentales, técnicas estadísticas, cuestionario estructurado, entrevistas e interpretación de la legislación.

Para finalizar, para la correcta defensa de los derechos de los trabajadores con poca remuneración laboral, la creación del Instituto Guatemalteco de Defensa Laboral, apoyaría objetivamente a los derechos laborales de los individuos de nuestro país.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco

Mario de la Cueva expone que: "En función de su origen, al Derecho Laboral se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social, posee múltiples significados en tanto el vocablo: Derecho del trabajo, tiene una connotación precisa".¹

Para Luis Fernández Molina, "El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a

¹De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 3

regular entre otras materias las siguientes: El trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales".²

1.1. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco

Los antecedentes del derecho laboral guatemalteco, se clasifican de acuerdo a cada época histórica, las cuales se mencionan en el apartado correspondiente, haciendo referencia a cada período.

1.1.1. Época Pre-Colonial

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

²Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 12

1.1.2. Época Colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) En el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y b) En la ciudad organizándolos en gremios. Las Leyes de Indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda. La Corporación Gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el Régimen Colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el Gobierno Real y por el Municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los;(maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

1.1.3. Leyes de Indias

Las leyes de Indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de

Indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo sólo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo, si era a título de aprendizaje, podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las Leyes de Indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

1.1.4. Época Independiente

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala

se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido que se alternan en el Gobierno los partidos Conservador y Liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la Legislación de Indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada Revolución Liberal emitió un Código Civil y éste se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las Leyes de Indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871, se emite por primera vez el Código Civil el cual es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más

grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado. El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

1.1.5 Reformas a la Constitución de la República de Guatemala de 1876, emitidas en 1920.

- a. La Ley de Trabajadores Rurales, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- b. La Ley Protectora de Obreros, de 1906.
- c. Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del Gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.

- e. La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
- f. La Ley de Accidentes, emitida por Jorge Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

Mario López Larrave afirma que: "Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el Movimiento Sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales".³

"En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del Movimiento Obrero guatemalteco comprendiendo los Gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del General José María Orellana (1921-26) y del General Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase..."⁴

³López Larrave, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Pág. 38

⁴Sandoval Cardona, Mario René, **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**, Pág. 73

En el año de 1931 llega al poder el General Jorge Ubico, lo cual conlleva el desmoronamiento del Movimiento Sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras: Sindicato, huelga y derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El Período Revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del Gobierno de Jorge Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el Presidente Jacobo Arbenz Guzmán. “La revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la Legislación Laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)”.⁵

“Es oportuno mencionar, que con la Revolución de 1944, nace el Derecho Laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que

⁵Ibid, Pág. 74

antes no había existido en Guatemala, con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes”.⁶

- **La Constitución de la República de Guatemala, (vigente el 15 de marzo de 1945)**

Mario López Larrave manifiesta que: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el Derecho Laboral Guatemalteco; y en su sección segunda dió las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.⁷

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el Seguro Social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez,

⁶Ibid,

⁷López Larrave, **Ob. Cit**; Pág. 12

protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

- **Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala (9 de abril de 1945)**

Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

- **Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947)**

Sandoval Cardona indica que: "La Ley Provisional de Sindicalización reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)..."⁸

⁸Sandoval Cardona, Ob. Cit; Pág. 78

- **Código de Trabajo**

Vigente a partir del 1 de mayo de 1947, en conmemoración al Día Internacional del Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa Central, así mismo se inspiró en la Legislación Mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

- **Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de Guatemala de 1947 a 1953**

Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El Período contra revolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del Presidente Jacobo Arbenz Guzmán, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases

populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.

Esta conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social.

Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la Revolución y al Decreto 570 de Carlos Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque sí beneficia precariamente a los trabajadores.

Mario López Larrave indica: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente

la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley, las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.⁹

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución de 1945.

1.2. Fuentes

La expresión fuentes del derecho adolece de gran ambigüedad, pues se emplea para designar fenómenos diferentes. Hans Kelsen, en su Teoría pura del Derecho, afirma

⁹Breve historia del movimiento sindical, Pág. 70

que la expresión es utilizada para hacer referencia a: 1) Razón de validez de las normas. En ese sentido la norma superior es fuente de la inmediatamente inferior. 2) Forma de creación de la norma. Así el acto legislativo es fuente de la ley; el acto de sentenciar lo es de la sentencia; la costumbre, de la norma consuetudinaria, etc. 3) Forma de manifestación de las normas. La Constitución, la ley, los decretos serían en este sentido fuentes del Derecho. 4) Por último, se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.

A veces las legislaciones, como la argentina, se refieren especialmente a las fuentes del Derecho, en el segundo sentido indicado, para determinar cuáles serán consideradas tales; esto en especial, para resolver el problema de la costumbre, que en el caso de la Argentina es rechazada en materia penal, pero expresamente admitida en materia civil y comercial".¹⁰

Se conoce por fuente del derecho el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado. En particular, las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen el contenido de las normas jurídicas laborales.

¹⁰Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 428

1.2.1. Clasificación

“Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:”¹¹

- a. Fuentes reales o materiales.
- b. Fuentes formales.

- Fuentes reales o materiales

Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias, del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Así también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

¹¹ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**, Pág. 20

Se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, etc.

- Fuentes formales

Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Se debe tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo:

- a. Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b. Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c. Las leyes laborales.
- d. Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.
- e. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

“El derecho se revela modernamente, ente todo y sobre todo, a través de leyes y por eso; constituyen ellas fuente formal directa. Las fuentes formales el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma.”¹²

- a. Derivadas de la voluntad del Estado.
- b. Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c. Derivadas de la voluntad colectiva (Ambiente Social).

Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres, etc. Las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

1.2.2. Fuentes del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Méndez Salazar refiere que: “La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo

¹² **ibid**, Pág. 22

innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social.

Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común”.¹³

- La ley

La mayor fuente del derecho del trabajo es la ley. A criterio de un sector liberal, se ha regulado en abundancia, excediendo las realidades y necesidades de un país.

Por el contrario otros sectores opinan, que la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo es decir que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica.

En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias.

Las características de toda ley, que son: Generalidad, igualdad e imperatividad.

¹³Ibid, Pág. 23

- Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. “El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”.¹⁴

- Convenios internacionales

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la república, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina.

En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la república, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

¹⁴**Ibid**, Pág. 30

“Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue”.¹⁵

- Código de Trabajo

El Código de Trabajo, se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Código de Trabajo establece: Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

¹⁵ **Ibid**, Pág. 45

El Código de Trabajo establece que en caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

El mismo cuerpo legal regula: Para los efectos del presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomaren cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

Además del Código de Trabajo se tiene como fuentes las siguientes:

- a. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- b. Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- c. Ley de Bonificación Incentivo.
- d. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.
- e. Ley de Servicio Civil.
- f. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- g. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

1.3. Concepto

Para Allacoti, quien cita a Caldera, "el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al

servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica".¹⁶

Asimismo, el derecho de trabajo se puede definir según Méndez Salazar, como: "El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".¹⁷

¹⁶Allacoti, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, Pág. 44

¹⁷Méndez Salazar, Libertad Emérita, **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**, Pág. 3

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica en el cuarto considerando: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático”.

Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes:

Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.¹⁸

¹⁸Cabanellas Guillermo, **Ob. Cit**; Pág. 225

Mario de la Cueva, considera que: "El nuevo derecho es la norma que propone realizarla justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹⁹

López Aguilar citado por Méndez Salazar sostiene que: "El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: El conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica".²⁰

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, "esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales".

En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, han de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de protección".²¹

¹⁹De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 245

²⁰Méndez Salazar, **Ob. Cit**; Pág. 4

²¹**ibid**, Pág. 3

El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las siguientes características:

- a. Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 del Código de Trabajo).
- b. Debe ser remunerado por un salario, según la Constitución Política de la República de Guatemala (Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 del Código de Trabajo).
- d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 del Código de Trabajo).
- e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 del Código de Trabajo).

En resumen se puede indicar que el derecho del trabajo es aquel que regula las relaciones que se establecen entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo, derechos y obligaciones y crea instituciones para resolver conflictos que surjan entre ellos.

1.4. Principios que inspiran el derecho de trabajo

El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo".²²

Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional.²³

En el derecho de trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

1.5. Relación laboral:

“La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una

²²Mazariegos Vásquez, Edilmar, **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**, Pág. 11-12

²³ibid.

remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores”.²⁴

1.5.1. Contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo, define el contrato de trabajo: “como 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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son: a) El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; porque en virtud del enlace que existe entre ambas partes surgen ciertos derechos y obligaciones recíprocas, que en caso de incumplimiento se

²⁴Conferencia Internacional del Trabajo, 95reunión, 2006, Pág. 7

puede exigir judicialmente ese cumplimiento. b) El aspecto económico, el cual consiste en que el patrono y trabajador están entrelazados en virtud de que cada uno de ellos puede exigirle al otro una contraprestación que le representa un beneficio económico.

Posteriormente la definición, señala los sujetos de la relación jurídica, para finalmente describir los elementos propios o característicos del contrato, que son:

- a) Servicios personales, realizar una obra personalmente; este elemento del contrato de trabajo consiste, en que el trabajador se compromete a que él personalmente realizará el servicio pactado o la obra pactada; sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona.
- b) Dependencia continuada, consiste en que para poder prestar sus servicios, el trabajador necesita obligatoriamente de la estructura de la empresa del patrono, es decir el patrono le tiene que proveer los instrumentos, herramientas, maquinaria, equipo, utensilios para poder realizar su trabajo.
- c) Dirección, este elemento, consiste en que todo lo relacionado con el servicio que el trabajador se comprometió a prestarle al patrono, el patrono le puede dar instrucciones u órdenes al trabajador sobre que debe realizar y como lo debe realizar.

La dirección puede ser inmediata o delegada; en la primera el patrono da instrucciones directamente al trabajador, mientras que en la segunda puede ser el representante del patrono o en el mismo trabajador; (si hay dependencia y dirección hay relación de subordinación).

- d) Retribución, este último elemento consiste en que a cambio del servicio prestado el patrono debe pagarle al trabajador salario.

1.6. Sujetos de la relación laboral

Para Guillermo Cabanellas, "son aquellos a quienes se les aplica el Derecho Laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él, a diferencia de los sujetos del contrato de trabajo, que son quienes, como trabajadores o como patronos, contratan la prestación de sus servicios o de los servicios ajenos.

Conviene aclarar que sujetos del contrato de trabajo lo son también quienes reciben la prestación de los trabajadores".²⁵

1.6.1. Trabajador

El Código de Trabajo establece en su artículo tres "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

"Debe entenderse por trabajador toda persona que por cuenta ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin productivo. Dentro de este criterio,

²⁵Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 922

son trabajadores no sólo aquellos individuos cuya actividad tiene por meta un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aun aquellos que no lo persiguen o que comprometen su actividad con fines altruistas, desinteresados, o fundados en razones de carácter familiar, amistoso o imperioso, conforme ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario”.²⁶

1.6.2. Patrono

Según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. También, sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho del trabajo es uno de sus sujetos. “Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario. En Roma, el que había manumitido aun esclavo y conservaba sobre él los llamados derechos de patronato. En lo eclesiástico, titular del patronato canónico. Dueño del lugar en que uno se aloja, en especial en fondas y pensiones. En el feudo medioeval, el dueño del dominio directo”.²⁷

²⁶González Charry, Guillermo, **Derecho del trabajo**, Pág. 132

²⁷Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 705

CAPÍTULO II

2. El derecho al trabajo

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social".²⁸

2.1. Importancia del estudio del derecho del trabajo

Es innegable la importancia del trabajo. Trabajar, es un derecho constitucional que el Estado tutela y otorga a todo ser humano sin discriminación alguna; y el Estado debe velar porque se cumpla esta disposición constitucional que contiene este derecho, como una obligación social. De lo anterior, se deduce que no puede concebirse, que por intereses puramente personales se niegue o se limite el derecho al trabajo, a ninguna persona.

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los

²⁸ Corte de Constitucionalidad. Gaceta No. 37, expediente 291-95, sentencia de fecha 16-08-95, Pág. 59

jurisconsultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las Universidades, por motivos especialmente de pobreza relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura.

Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

2.2. Derechos humanos

"Se han utilizado diversas expresiones para referirse a los derechos humanos; como ser, derechos fundamentales de la persona humana, derechos innatos, derechos individuales, derechos del hombre, derechos del ciudadano, derechos públicos subjetivos, libertades fundamentales garantías individuales".²⁹

"También a los derechos humanos se les considera como la facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción".³⁰

Para Eusebio Fernández: "Toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que éstos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se hallan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad".³¹

²⁹ Pacheco G. Máximo. **Los derechos fundamentales de la persona humana**, Pág. 67

³⁰ Peces-Barba, Gregorio. **Derechos fundamentales**, Pág. 27

³¹ Fernández, Eusebio. **El Problema del fundamento de los derechos humanos**, Pág. 28

Alejandro Llano, indica: "Los derechos humanos son la plasmación histórica de las exigencias contemporáneas de la justicia".³² Estas últimas palabras llevan a considerar el fundamento histórico de los derechos humanos.

Antonio Pérez Luño, refiere que: "Los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos en el ámbito nacional e internacional".³³

Para Manuel Peris: "El concepto y formulación de los derechos humanos se han ido destacando a través de la historia, a partir del núcleo teórico más amplio de humanidad, entendida ésta no en su apoyo sentimental, sino como un proceso de autoconciencia, mediante el cual se ha objetivado la esencia del hombre como un concepto unitario y abstracto".³⁴

Los derechos humanos se pueden definir como derechos inherentes a la naturaleza humana, en sus necesidades humanas y en la posibilidad real de satisfacerlas dentro de una sociedad, por lo que la temática de los derechos humanos, está en función de los valores constituidos en una sociedad histórica concreta y de los fines que ella pretende realizar, siempre que se respete como principio básico la esencia de la

³² Llano, Alejandro. **Ética y política en la sociedad democrática**, Pág. 14

³³ Pérez Luño, Antonio. **Derecho, estado de derecho y Constitución**, Pág. 48

³⁴ Peris, Manuel. **Juez, Estado y derechos humanos**, Pág. 135

dignidad humana como fin de sí misma; en resumen, se puede afirmar que los derechos humanos son un conjunto de principios, valores y normas, inherentes, universales e inviolables que permiten orientar el comportamiento del hombre en sociedad, indicándole aquello que puede hacer y lo que debe respetar (deberes y derechos), y a los que no puede renunciar bajo ningún concepto.

El profesor Antonio Truyol manifiesta: "Decir que hay derechos humanos o derechos del hombre en el contexto histórico-espiritual que es el nuestro, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados".³⁵

2.3. Derechos humanos protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala

Guatemala ha sido parte del avance de incorporar dentro de su texto constitucional a aquellos derechos que son inherentes a las personas por su propia condición de seres humanos, a los cuales se conocen como derechos humanos, lo cual significa que tienen carácter de norma superior dentro del ordenamiento jurídico positivo y cuya inobservancia activa una serie de garantías que dentro de la misma constitución existen para obligar a su fiel cumplimiento.

³⁵Truyol y Serra, Antonio. **Los derechos humanos**, Pág. 11

Estos derechos se encuentran en el Título II de la Constitución guatemalteca, bajo el acápite de derechos humanos; se encuentran divididos en derechos individuales y derechos sociales, los primeros se encuentran en el Capítulo I, conocidos doctrinariamente como derechos civiles y políticos, que como veíamos anteriormente forman parte de los derechos humanos de la primera generación, aunque en este capítulo no se encuentran todos los derechos políticos, pues el Capítulo III de este mismo Título regula otros derechos políticos. En el Capítulo II, se encuentran regulados los derechos sociales, conocidos por la doctrina como derechos económicos, sociales y culturales, que como se observa anteriormente forman parte de los derechos humanos de la segunda generación.

Los constituyentes no quisieron que se entendiera que estos eran los únicos derechos inherentes a las personas, pues en otros cuerpos normativos ya sea de carácter interno como internacional, podrían regularse otros derechos que de igual manera forman parte de los seres humanos. Por ello, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

2.3.1. Derechos individuales

“Los derechos humanos individuales son los que están unidos a todos los seres humanos y no se separan, son los derechos fundamentales del hombre como una

conquista al poder público, o sea aquellos a los que el pueblo tiene derecho ante cualquier gobierno del mundo por el solo hecho de haber nacido como seres humanos (hombres o mujeres). Son aquellos derechos que el hombre y la mujer tienen y que ningún gobierno justo puede dejar de respetarlos. Son los que han nacido del propio derecho natural y de la inteligencia del ser humano".³⁶

Tales derechos se encuentran regulados del Artículo 3 al 46 de nuestra Constitución.

2.3.2. Derechos sociales

"Los derechos humanos sociales son todos aquellos que la Constitución reconoce a las personas (hombres y mujeres) por el hecho de ser seres humanos pero ya no en forma individual sino como miembros de la sociedad, como integrantes de la sociedad; y a la vez son el conjunto de obligaciones que la misma Constitución impone al Estado, con el fin de que tanto esos derechos como estas obligaciones protejan efectivamente a los diferentes sectores de la población, quienes debido a las diferencias en las estructuras del Estado, se encuentran en condiciones desiguales, tanto económicas como sociales, familiares, culturales, etcétera".³⁷

Estos derechos se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, del Artículo 47 al 134.

³⁶ De León Carpio, Ramiro. **Catecismo constitucional**, Pág. 47

³⁷ **Ibid**, Pág. 107

2.4. El derecho al trabajo, un derecho humano

El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas - económicas, sociales, y culturales que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.

De lo anterior, se desprende que el concepto de derecho al trabajo está sujeto a la existencia de elementos condicionantes y necesarios, estos son:

1. Son aspiraciones sociales, morales y dinámicas.
2. El Estado democrático.
3. Garantiza un nivel de vida adecuado al trabajador y su familia mediante acciones normativas y políticas, económicas, sociales y culturales.
4. Aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.

Para Mario de la Cueva: "La historia del derecho de trabajo es uno de los episodios más dramáticos, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, por lo que es la lucha por la liberación y dignificación del Trabajador.

El derecho al trabajo es una aspiración o en palabras de Peces Barba: "una pretensión moral, partimos de la realidad en los países subdesarrollados, la cotidianidad contradice los postulados de un derecho laboral de Estados desarrollados, para los cuales, el eje central de este ordenamiento es la armonía entre capital y trabajo. Es necesario y está es la principal aspiración moral dignificar al trabajador, valorando y reconociendo su esfuerzo en el proceso productivo, dándole estabilidad laboral y garantizándole un ingreso que pueda satisfacer las necesidades materiales de él y su familia".³⁸

2.5. Justicia social derivada de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada anualmente, ha adoptado una importante Declaración sobre "justicia social para una globalización equitativa". La adopción de esta Declaración demuestra un compromiso conjunto para construir un mundo basado en la justicia social.

La Declaración estipula una revisión regular, por parte de la OIT, de los componentes del trabajo decente, actualmente codificados como inseparables e interrelacionados. Consta específicamente de numerosos párrafos que confirman el mandato de la OIT (derivado de su Constitución) de examinar las políticas económicas, comerciales y de los mercados financieros, al tener todas ellas un impacto sobre el empleo. El papel de la OIT consiste claramente en evaluar dichos

³⁸Peces Barba, **Ob. Cit**; Pág. 48

impactos a fin de lograr que el empleo y el trabajo decente se sitúen en el corazón de las políticas económicas. Para ello será necesario que la OIT ejerza un impacto fuerte y eficaz sobre las actividades y políticas propuestas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio.

El sindicalista sudafricano Ebrahim Patel, representante de los trabajadores durante las negociaciones, afirmó: "Esta Declaración es formidable. Es un manifiesto sobre el presente y sobre el futuro, sobre la ayuda para crear un mundo en el que la justicia social se encuentre en el corazón de la economía global, y el trabajo decente sea la herramienta para lograrlo."

Otras secciones de la Declaración resaltan la igualdad de género y la no discriminación, y exigen la implementación homogénea de un nuevo paquete de normas internacionales del trabajo, en particular de las normas de gobernabilidad, incluyendo el tripartismo, la política de empleo y la inspección laboral, además de las normas centrales del trabajo. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva están ya formalmente codificados como los derechos que conducen a la realización de un Trabajo Decente para todos.

Los gobiernos son avisados de establecer programas por país, que sean efectivos, a fin de alcanzar el trabajo decente. Se destaca el papel de la OIT para conseguir la extensión de la protección social para todos, así como una paga básica para los necesitados, un salario digno mínimo y condiciones laborales seguras y sanas.

2.6. Conferencia Internacional del Trabajo

Las políticas generales de la Organización Internacional del Trabajo, son dictadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que se lleva a cabo en junio, en Ginebra, Suiza. La Conferencia reúne a delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la OIT.

La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento del trabajo, establece y adopta normas internacionales del trabajo y es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales. Además, adopta el presupuesto de la Organización y elige el Consejo de Administración.

Cada Estado miembro está representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, y sus respectivos consejeros. Muchos representantes gubernamentales son ministros encargados de los asuntos laborales en sus respectivos países. Los delegados empleador y trabajador se designan de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Cada delegado tiene los mismos derechos, y todos pueden expresarse libremente y votar como consideren oportuno. Puede así ocurrir que los delegados de los trabajadores y de los empleadores voten en sentido opuesto, o que su voto sea contrario al de sus representantes de gobierno. Sin embargo, esta diversidad de puntos de vista no

impide que las decisiones se adopten con frecuencia por amplia mayoría de votos, o incluso por unanimidad.

Durante la reunión de la Conferencia, también hacen uso de la palabra jefes de Estado o de gobierno. Las organizaciones internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, asisten en calidad de observador.

2.7. Principios del derecho del trabajo

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

El autor Luis Fernández Molina, menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: "Aquí les llamé principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado".³⁹

Como los llama el tratadista Walker Linares: "Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)..."⁴⁰

³⁹ Fernández Molina, **Ob. Cit**; Pág. 17

⁴⁰ Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo**, Pág. 50

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de decretos legislativos y decretos ley, las cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación. Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

2.7.1. Principio de tutelaridad

Respecto a este principio, el inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: "El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

Para Walker Linares: "La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales".⁴¹

2.7.2. Principio de derechos mínimos

Se encuentra consignado en el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

⁴¹Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo**, Pág. 25

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones:

- a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
- b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados;
- c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

2.7.3. Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en la Constitución de la República de Guatemala, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento”.

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aún frente a acciones del mismo trabajador.

2.7.4. Principio de superación de derechos mínimos

Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

2.7.5. Principio de necesidad

Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta

necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

2.7.6. Principio de imperatividad

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

2.7.7. Principio de realismo

Según el inciso d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, 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. Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los

trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

2.7.8. Principio de objetividad

El derecho de trabajo es objetivo 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.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

2.7.9. El derecho de trabajo es una rama de derecho público

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de Derecho Privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Se afirma que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.

2.7.10. Principio conciliatorio

Este principio se encuentra consignado en el inciso f) del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

2.7.11. El derecho de trabajo es hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f) del cuarto considerando, del Código de Trabajo; el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Es oportuno explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

2.7.12. Principio de in dubio pro operario

Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en la Constitución de la República de Guatemala, y el que establece que: “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 al trabajador.”

Al hablar sobre interpretación; busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable, al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos concededores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

2.7.13. Principio de estabilidad en el trabajo

Mario De La Cueva indica que: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.⁴²

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al

⁴² De La Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 178

trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

CAPÍTULO III

3. Contrato Individual de Trabajo

El presente capítulo se refiere al contrato individual de trabajo, en el cual se desarrollarán todos los subtemas relacionados con el tema principal de la forma siguiente:

3.1. Naturaleza Jurídica

La naturaleza del contrato de trabajo ha sido objeto de un cuidadoso estudio de parte de la doctrina. Los tratadistas del derecho laboral han elaborado numerosas tesis sobre la naturaleza de éste contrato. Las principales tesis contractualistas son la del arrendamiento, la de la compraventa, la de la sociedad, la del mandato, la del contrato innominado. A estas hay que agregar la tesis de una naturaleza jurídica mixta.

3.2. Concepto

“Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o casa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona llamada patrono, empresario, empleador, da remuneración o

recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador".⁴³

Ramírez Gronda, "refiere que es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración".⁴⁴

El Código de Trabajo, establece: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación e 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.

La legislación laboral guatemalteca establece una diferencia visible y muy importante entre el contrato individual de trabajo y otras clases de contratos, es que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, mientras que en otros contratos es de las partes fundamentales para la constitución de la relación obligacional; aquí se ve limitada debido al ordenamiento jurídico existente con carácter imperativo y tutelar.

⁴³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Pág. 341

⁴⁴ Citado por Ossorio, Manuel. **Ob. Cit**; Pág. 237

3.3. Elementos

Los elementos del contrato de trabajo se dividen en elementos generales que son aquellos que deben observarse en todo tipo de contrato y elementos específicos los propios a este tipo de contrato.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo es ser un negocio jurídico, por lo cual debe regirse por las normas generales aplicables a todo contrato; es entendido entonces que los elementos son los mismos que deben aplicarse en un negocio jurídico en general. Estos elementos los establece el Código Civil El negocio jurídico requiere para su validez capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito. Siendo entonces los elementos:

3.3.1. Capacidad

Es la aptitud que tiene una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad al mismo tiempo se divide: capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce también es denominada de derecho. Según Bonnetcase: "La capacidad de goce es la aptitud de un persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio de un representante, figurando en una situación jurídica o en una inherentes a dicha situación o relación".⁴⁵

⁴⁵ Citado por Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**, Pág. 26

La capacidad de ejercicio según Espín Canovas citado por Brañas: "Es la aptitud para ejercitar derechos".⁴⁶

Es decir que es la facultad que tiene una persona para ejercitar por sí misma, derechos y contraer obligaciones, esta capacidad es adquirida según establece nuestro ordenamiento jurídico al llegar a la mayoría de edad siendo esta los dieciocho años.

También se habla de una capacidad relativa consistente en la capacidad que tiene un menor de edad para trabajar que es concedida por el ordenamiento jurídico guatemalteco. La Constitución Política de la República de Guatemala establece: "Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley...."

El Código de Trabajo, Decreto 1441, establece en su contenido lo concerniente al trabajo de menores de edad, tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan catorce años o mas y los insolventes y fallidos, en esta disposición incluye también a los insolventes y fallidos; los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se

⁴⁶Ibid, Pág. 27

necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. Dentro del título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales se encuentra en el capítulo segundo el trabajo de menores de edad, La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.

El Código Civil, define como capacidad relativa: “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”.

El Código de Trabajo concibe dentro de su articulado al contrato no como una convención o declaración bilateral de voluntad que tiene como objeto producir derechos y obligaciones, sino como un contrato de realidad, es decir como un vínculo jurídico económico en que los derechos y obligaciones no tienen como presupuesto el consentimiento, sino el hecho mismo de la prestación de los servicios, para exista contrato de trabajo basta que se inicie la relación de trabajo entonces, el consentimiento esta limitado pero no deja de existir. Esto esta regulado en el Código de Trabajo.

3.3.2 Elementos específicos

“En relación a cuales son los elementos específicos del contrato individual de trabajo siguientes: “a) la prestación de un servicio personal, b) el pago de una remuneración,

comúnmente llamada salario; y, c) la dependencia o subordinación.”⁴⁷

Los elementos especiales del contrato de trabajo son: “a) La prestación personal del servicio: Este elemento conlleva que una parte de la ejecución de los trabajos ó compromiso laboral, 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.

b) La subordinación: Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. La divide en subordinación técnica, subordinación económica y subordinación legal. c) El salario: Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo y consiste en cualquier prestación que recibe el trabajador a cambio de sus servicios prestados.”⁴⁸

Según el estudio efectuado a la ley laboral guatemalteca, se pueden determinar los siguientes elementos específicos o especiales:

- a) Vínculo económico-jurídico: Se entiende que el contrato individual de trabajo constituye un vínculo económico porque las dos partes obtienen ganancias, beneficios económicos, es decir el patrono recibe aumento en sus ganancias a través del servicio que presta el trabajador y el trabajador la retribución que le sirve como sustento diario por el servicio prestado. Constituye un vínculo jurídico por que a través de éste se crean derechos y obligación para ambas

⁴⁷ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, Pág. 268

⁴⁸ Fernández, **Ob. Cit**; Pág. 93-95

partes, que comprende una protección que las normas laborales otorgan al trabajador y al patrono.

- b) Prestación de servicios profesionales, conclusión, ejecución ó realización de la obra de forma personal: Significa que la ejecución del trabajo no puede ser delegada, sino que tiene que ser realizada por el mismo que ha contraído la obligación. Este elemento es muy importante debido a que a través de él se consagra la aplicación del derecho laboral generando así todos sus efectos.
- c) Dependencia: Este elemento conlleva la existencia de una estructura en una empresa ó de una organización. Consiste en aquel derecho que tiene un patrono de dirigir y ordenar, así como la obligación que tiene un trabajador a obedecer y realizar lo solicitado, claro que esto, limitado a la ejecución del trabajo dentro de lo acordado por las partes al celebrar el contrato de trabajo. Según la doctrina, la dependencia o subordinación puede ser: económica, técnica y jurídica.
- d) Dirección: Existencia de una voluntaria sujeción de una persona a seguir instrucciones ya sea del patrono o su representante o por el mismo trabajador. Pueden haber dos clases de dirección: a) Inmediata: La ejerce el propio patrono o un representante. b) Delegada: Es ejercida por el mismo trabajador y que el patrono le ha dado potestad para que el mismo se dirija establecido en el mismo órgano legal, c) Retribución: Salario. Cualquier clase o forma da remuneración que se deriva de la prestación de servicios personales, que puede ser pagado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en utilidades, y solo en los casos establecidos en la ley hasta un treinta por ciento del total en especie.

3.3.3 Elementos subjetivos del contrato de trabajo

Es importante mencionar dos elementos que forman parte esencial de existencia del contrato individual de trabajo, que no han sido mencionados en las clasificaciones anteriores y que son tomados en cuenta por diferentes autores, siendo estos los sujetos:

Trabajador: Este elemento es esencial dentro de un contrato individual de trabajo ya que sin la persona que preste el servicio no se puede hacer referencia a contrato individual de trabajo.

“Según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y de jornalero”.⁴⁹

El Código de Trabajo establece: “El trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, en virtud de un contrato ó relación de trabajo”.

Patrono. Otro elemento esencial del contrato individual de trabajo, el cual también es denominado como empleador, empresario, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal.

⁴⁹Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 979

Guillermo Cabanellas señala: "Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario".

3.4. Efectos

Los efectos del contrato individual de trabajo son los derechos y obligaciones de los trabajadores y los derechos y obligaciones del patrono.

3.5. Nulidad de los contratos de trabajo

Para poder determinar la naturaleza de los actos nulos, conviene relacionar esta forma de invalidez con la inexistencia. El acto jurídico puede ser existente o inexistente; válido o nulo. Se trata de dos cuestiones radicalmente distintas. Por consiguiente, se impone la siguiente clasificación:

- a. Actos existentes válidos.
- b. Actos existentes nulos.
- c. Actos inexistentes.

La validez no admite grados, y por esto sólo existe una categoría de actos: Los existentes válidos. La inexistencia tampoco admite grados y por esto sólo existe una

categoría de actos: Los inexistentes.

La nulidad sí admite grados y por esto dentro de la categoría de actos existentes nulos, pueden distinguirse las dos categorías de la escuela clásica: Actos existentes afectados de nulidad absoluta y actos existentes afectados de nulidad relativa.

Es indispensable imponer la terminología anterior para que no vuelva a confundirse la existencia con la nulidad. Se trata de dos cuestiones esencialmente distintas. En la inexistencia falta al acto un elemento esencial. En la nulidad, el acto jurídico existe, por cuanto que tiene todos sus elementos esenciales, pero algunos de ellos padecen de un vicio que les resta validez. Este vicio puede ser interno, originando la nulidad relativa, o externo, motivando la absoluta.

La teoría de las nulidades no es muy clara en el antiguo derecho a causa de la terminología tan variada. Por otra parte, a pesar de los esfuerzos de los redactores del Código de Napoleón, del propósito de crear un sistema homogéneo, a pesar del deseo manifiesto de evitar un lenguaje que se prestará a confusión, el ordenamiento citado, hereda el mismo vicio y conserva la atmósfera oscura que en cierta forma se encontraba en la tradición.

Según Sarmiento Martínez, "La vigencia del Código hizo surgir además de la confusión del lenguaje, otro defecto más embarazoso, más enojoso todavía; defecto nacido de la imposibilidad de preverlo todo, consistente en la falta de sanción para algunas

irregularidades de gravedad excepcional, ante las cuales quedan sin efecto las penas establecidas por el Código. La doctrina, como la jurisprudencia buscan soluciones más o menos aceptables; una y otra se echan auestas la tarea de encontrar una solución para salvar el prestigio de la obra de Napoleón; ambas se esfuerzan por poner siquiera de acuerdo la práctica con el pensamiento de los redactores".⁵⁰

3.6. Causas de terminación del contrato

Para Luis Fernández Molina, "No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión. Inevitablemente tenemos que acudir a conceptos que la técnica civil nos informa, empero se puede afirmar que la figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contrato".⁵¹

El Código de Trabajo, establece 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.

⁵⁰Martínez, Sarmiento. **La naturaleza del contrato de trabajo**, Pág. 364

⁵¹**Ob. Cit**; Pág. 136

"En cuanto a las formalidades, al igual que en el inicio del contrato laboral no se requieren de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido poner fin al contrato, pero debe hacerlo por escrito. Por una parte sirve de medio probatorio, por tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha determinación opera.

En su efecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. En cambio es irrefutable el aviso por escrito".⁵²

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

⁵² Ibid.

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude.
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la

inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

3.6.1. Por Vencimiento del Plazo

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, es una expresión de carácter civilista que ha nutrido esta institución. Si las partes convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen dentro del presupuesto de excepción, el cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada ni sorprendida, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización, así lo estatuye el mismo cuerpo legal, al indicar que en estos casos, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes. Sin embargo, se ha generalizado la costumbre, más beneficiosa para el trabajador, de cancelar la indemnización al terminar un plazo prefijado.

En los centros de trabajo donde se haga tal pago, se consolida una costumbre con fuerza de ley, es decir, exigible en todos los demás casos iguales.

3.6.2. Causas estipuladas en el contrato

El Código de Trabajo regula las causales siguientes:

- **Mutuo acuerdo.** La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no merece mayor comentario que en los casos que contempla el Código de Trabajo, que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.
- **Despido o renuncia.** 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 al 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 quien 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, siempre que el patrono reconoce el despido.

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

"Partiendo de un sistema de plena libertad de contratación-despido, se suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarnos con el establecimiento de un

sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial. En Guatemala, rige en términos generales, la libertad de contratar-despedir. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada. Visto desde otro ángulo, el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a cambio de una indemnización previamente fijada por la ley ese derecho se le puede quitar".⁵³

El empleador tiene amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores, sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad (que se traduce en el pago de indemnización) si el despido es simple, sin invocación del motivo justo.

- **Despido justificado.** "La justicia o injusticia del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer el pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago. Si se implementare la indemnización universal, esto es el

⁵³ **Ibid**, Pág.136

pago de indemnización en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia".⁵⁴

La legislación guatemalteca, contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales en el ámbito individual.

Para poder dilucidar la naturaleza del despido en un caso concreto, el Código de Trabajo, proporciona un detalle de hechos o situaciones que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada. Nuevamente se trata de un listado muy genérico y que da lugar a encontradas interpretaciones. Entre esas causales son pocas las que se pueden determinar en forma taxativa. La ausencia injustificada por más de dos días, es de las pocas causales de fácil comprobación.

El despido es justificado si se efectúa fundado en alguna de las causales contenidas en el Código de Trabajo, el empleador podrá invocar para el despido una de esas causales, lo cual podrá o no haber sido cierta y aun siendo cierta el empleador tendrá que sostener y probar ante un juez laboral que el trabajador efectivamente incurrió en la falta. Caso contrario deberá pagar la indemnización.

⁵⁴ *Ibid*, Pág. 138

El Código de Trabajo, regula las causales de despido justificado cuando refiere que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

El mismo cuerpo legal establece que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos del trabajo.
 - e) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- **Despido injustificado.** La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es obligación del empleador indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

La Corte de Constitucionalidad, indica que: "Se debe entender que dicho precepto debe aplicarse según su tenor literal y si de dicha norma no se entiende que la indemnización deba ser pagada por abonos, la misma deberá ser cubierta en un solo

contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada. Si coexistiera con la Constitución una ley o disposición gubernativa o de cualquier otro orden que dispusiera el pago por abonos, estaría disminuyendo, restringiendo o tergiversando ese derecho que la Constitución garantiza, por lo que sería nula ipso jure".⁵⁵

- **Despido indirecto.** "Cuando las relaciones obrero patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, (ya que así no correspondería la indemnización).

Viene a ser una manifestación de voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador.

En estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a ese tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado (con los mismos efectos de un despido directo no justificado)".⁵⁶

⁵⁵ Gaceta No. 3, expediente 6-87, 1987, Pág. 152.

⁵⁶ Fernández Molina, **Ob. Cit**; Pág.140.

El Código de Trabajo, contiene un listado de esas causales, la mayoría de ellas muy genéricas y de muy difícil comprobación. Entre ellas la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, en el supuesto de abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, el patrono puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandonó el trabajo sin justa causa, sin embargo, ese presupuesto casi nunca se da, ya que por lo general será el trabajador quien alegará que fue despedido en forma indirecta y corresponderá al patrono probar, ya sea que no hubo despido directo o que no hubo causales de despido indirecto. Nuevamente, el problema radica en la evidencia frente a los tribunales.

CAPÍTULO IV

4. Experiencias, diferencias y similitudes del Servicio de Defensa Pública laboral en algunos países latinoamericanos

4.1. El Salvador

Los servicios que brinda la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador tiene como base legal el Art. 194 Romano II, Ordinal 2° de la Constitución de la República de El Salvador y de conformidad al mismo, corresponde al Procurador General de la República, entre otras atribuciones: "Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales".

Las funciones de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, están reguladas en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República de Guatemala, el cual establece que "Tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por éstos, que lo soliciten en forma verbal y escrita de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, establece que le corresponde a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, las siguientes funciones específicas:

1. Representar, judicial y extrajudicialmente, promoviendo o interviniendo en procesos, juicios o diligencias, interponiendo los recursos y providencias de derecho que procedieren, a los trabajadores o asociaciones conformadas por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente y proponible. Brindar servicios de conciliación en materia laboral, y la representación en Sede administrativa a trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2. Evacuar las consultas en materia laboral que le formulen los trabajadores, o asociaciones conformadas por éstos. Para facilitar el acceso a la justicia en materia laboral, éstas funciones son ejecutadas por las Unidades Locales de esta especialidad en las 15 Procuradurías Auxiliares a nivel nacional, a excepción de las Procuradurías Auxiliares de Apopa y Soyapango, por no existir Juzgados de lo Laboral y no tener competencia los Juzgados Civiles y Mercantiles de esa jurisdicción en la materia laboral.

4.2. Honduras

En la República de Honduras, se estableció que sin defensa pública laboral, no se puede hablar de justicia, y, sin justicia no puede forjarse un Estado Democrático de Derecho: El cumplimiento de la misión constitucional, es un compromiso de autoridades y defensores (as) públicos (as) que prestan servicios en la Dirección Nacional de la Defensa Pública. La Constitución de la República de Guatemala declara

que el fin supremo de la sociedad y el Estado es la persona humana y, que su dignidad y su derecho de defensa son inviolables.

4.3. Nicaragua

La modernización del sistema de defensa laboral, se enmarca en el resultado se debe a los cambios positivos mostrados en el periodo 2009-2011, logrados por el interés del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, presidido por el Comandante Daniel Ortega que tiene como uno de sus ejes la restitución y defensa de los derechos laborales, asegurando la estabilidad, capacitación y desarrollo de los recursos humanos de las instituciones bajo el ámbito del servicio civil, así como a su política de concertación que de forma particular se expresa en las relaciones armoniosas con las organizaciones sindicales, contribuyendo sensiblemente a la reducción de conflictos y soluciones consensuadas.

4.4. Costa Rica

La defensa Pública es una Institución que tiene por objetivo brindar servicios de accesoria y representación jurídica, esencialmente a aquellas personas que no poseen medios económicos suficientes como para sufragar el costo de un/a abogado/a particular. Encuentra su fundamento legal y la definición de sus competencias principalmente en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Es ahí donde se establece su organización y su ubicación dentro de la estructura del Poder Judicial, así como la

definición de las materias o disciplinas en las que le corresponde brindar tales servicios. No obstante, existen otras normas, en otros instrumentos legales que también asignan competencias a la Defensa Pública en diferentes materias o disciplinas jurídicas, tal como el Código Procesal Penal, la Ley de Justicia Penal Juvenil, la Ley de Pensiones Alimentarias, el Código de Trabajo, la Ley de la Jurisdicción Agraria, el Código de Notariado, entre otras.

Debe aclararse, sin embargo, que todas las referencias existentes en las Leyes vigentes a la accesoria o asistencia jurídica gratuita delegan esta competencia a la Defensa Pública.

Por el contrario, muchas de ellas, como el Código de la Niñez y la Adolescencia, el Código de Familia y el Código de Trabajo no refieren que la asistencia jurídica gratuita contemplada por ellas corresponda brindarla a la Defensa Pública, por lo que debe entenderse que no es parte de sus competencias.

Sólo son parte de las competencias de la Defensa Pública, en consecuencia, aquellas que, por disposición expresa de la Ley, le han sido asignadas en los casos en que no sea así, correspondiendo particularmente a los Consultorios Jurídicos de la Universidad de Costa Rica asegurar, en estos casos, la cobertura de este servicio, según lo refiere, precisamente, la Ley de Consultorios Jurídicos.

4.5. México

La ley del Instituto de defensa pública de Yucatán, México, garantiza la defensa plena de las personas que por diversas circunstancias de índole económico, se ven en la necesidad de solicitar el servicio de defensoría o asesoría legal pública, en materias del ramo penal, civil, mercantil, administrativo, laboral y amparo.

Es de resaltar que esta ley se caracteriza por dar un marco jurídico a los servicios de defensoría y asesoría jurídica que el Estado viene proporcionando y seguirá brindando de manera gratuita, pero ahora regularizado en una sola ley y bajo una dirección con independencia técnica y de gestión con el fin de otorgar este servicio con calidad y calidez.

4.6. Argentina

La Secretaría General de Política Institucional es el ámbito donde se recibe la mayoría de las presentaciones de particulares y/u organismos que tienen que ver con solicitudes de cobertura y actuación del servicio de Defensa Pública. También se tramita toda presentación de los defensores o de terceros que exija un pronunciamiento de la Institución relacionada con la protección y defensa del rol del defensor público.

Las reglamentaciones vigentes le otorgan, de igual modo, una competencia para la

tramitación de toda solicitud de intervención en calidad de defensores ad hoc y su registro, y de propuesta sobre conformación de equipos de trabajo en razón de la complejidad o importancia de causas (art. 51 inc. f, Ley 24.946). Por otra parte, elabora la respuesta de la Defensoría General ante informaciones de todo tipo solicitadas por otros organismos; dictamina a solicitud de la Sra. Defensora General, o cuando la materia lo exija (ya sea por ingreso de mesa de entradas o por remisión de otras áreas internas), propone el dictado de recomendaciones generales, elabora proyectos de reglamentación general sobre las materias de propia incumbencia y proyectos de ley sobre toda cuestión que interese a la Defensa Pública. Canaliza inquietudes de los Sres. Defensores, Curadores y Tutores Públicos sobre sus respectivos ámbitos de actuación, y tramita las solicitudes de patrocinio para querellas y/o constitución en actor civil y los requerimientos de patrocinio para los fueros civil, comercial, contencioso administrativo, laboral y de seguridad social. También coordina el funcionamiento de las Comisiones de Cárcel y de Seguimiento del Tratamiento Institucional de Niñas, Niños y Adolescentes, y del Programa sobre Atención de Problemáticas y Relaciones con la Comunidad.

4.7. Venezuela

La Ley Orgánica de la Defensa Pública, tiene por objeto regular la naturaleza y organización, autonomía funcional y administrativa, así como la disciplina e idoneidad de la Defensa Pública, con el fin de asegurar la eficacia del servicio y garantizar los

beneficios de la carrera del Defensor Público o Defensora Pública y demás funcionarios y funcionarias que establezca esta Ley y sus estatutos.

Asimismo, establece los principios, normas y procedimientos para el desarrollo y garantía del derecho constitucional de toda persona de acceder a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses legítimos y garantizar el derecho a la defensa en cualquier procedimiento judicial o administrativo.

La defensoría pública es un órgano del sistema de justicia que tiene como propósito fundamental garantizar la tutela judicial efectiva del derecho constitucional a la defensa en las diversas áreas de su competencia. Asimismo, está dedicada a prestar a nivel nacional un servicio de defensa pública, en forma gratuita a las personas que lo requieran, sin distinción de clase socio-económica.

En cada Estado funcionará una Unidad Regional de la defensoría pública, administrativamente desconcentrada, a cargo de un Coordinador o Coordinadora Regional, con los defensores públicos o defensoras públicas Penales, Laborales, Agrarios, Contencioso Administrativo, de Protección del Niño, Niña y Adolescentes, Indígenas, de Responsabilidad Penal del Adolescente, Civiles, Mercantiles, de Tránsito e Integrales. Contará además con defensores públicos y Defensoras Públicas ante los órganos y entes administrativos nacionales, estatales y municipales, y otras competencias que se requieran.

Asimismo, con los Abogados Asistentes de las Defensas Públicas y demás personal que lo amerite.

4.8. Perú

Las direcciones Distritales de Defensa Pública y Acceso a la Justicia son órganos desconcentrados de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia encargados de planificar, controlar, supervisar y dirigir las sedes que forman parte de su competencia territorial.

EL Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia (DGDP), es la encargada de administrar y dirigir los Centros de Asistencia Legal Gratuita (ALEGRA), donde se brindan los servicios de Defensa en Familia, Civil y Laboral, Defensa de Víctimas y los Centros de Conciliación Gratuitos, con la finalidad de brindar un servicio legal integral y de calidad para la población, en especial la más vulnerable.

4.9. Chile

La reforma laboral moderniza la forma de resolver los conflictos laborales, resguardará los derechos, mejorará la cobertura y dará más calidad del servicio judicial. Para conocer más sobre la reforma entrevistamos a la abogada Massiel Zavala.

La nueva justicia laboral, que entró en vigencia en las regiones de Antofagasta, O'Higgins, Maule y BíoBío este jueves, se enmarca en el proceso de modernización de la justicia chilena, constituyendo un importante avance para los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Uno de los aspectos más destacables de la nueva justicia es que el Programa de Defensa Laboral, será gratuito para los trabajadores que carezcan de recursos para contratar un abogado. Massiel Zavala, abogada de Adecco, multinacional de Recursos Humanos, nos contó sobre la nueva reforma laboral que, advierte, podría traer atochamientos en los tribunales. Pero que traerá innumerables beneficios para los trabajadores del país.

Se considera que lo más relevante de la reforma, la oralidad, la publicidad y la gratuidad del proceso. La oralidad, porque las 2 audiencias de juicio serán orales, lo que permitirá a su vez que exista mayor rapidez en las resoluciones y actuaciones del juez y de las partes en el juicio. De este modo, las audiencias serán públicas. La gratuidad, por parte de la defensa de los trabajadores, que será realizada por la Defensoría Laboral Pública.

En el actual procedimiento laboral, un juicio puede tardar hasta 1 año y medio en primera instancia, y luego 8 meses más en segunda; aproximadamente.

Desde la implementación de la reforma laboral en algunas regiones en marzo de 2008, el promedio es de 52 días, desde la interposición de la demanda hasta la sentencia.

4.10. Ecuador

A la Defensa Pública Laboral de este lugar, llegan ciudadanos para solicitar un abogado para las causas judiciales de carácter laboral que afrontan algunos pobladores de Ecuador.

El representante del Defensor del Pueblo en la Provincia del Guayas, manifiesta que se apersonan algunos interesados que quieren instaurar un juicio de alimentos, trabajadores mal indemnizados o en el peor de los casos sin su correspondiente indemnización. "Ellos deben acudir al defensor público donde le colocan un abogado para que sigan sus trámites sin ningún tipo de costes.

Esta confusión que hay en la comunidad nace de la similitud de nombres y de la recientemente institucionalidad de la Defensoría Pública Laboral que se creó en octubre de 2010, por Decreto Ejecutivo. Desde ese momento pasó a formar parte de la Función Judicial.

CAPÍTULO V

5. Análisis de la creación del Instituto Guatemalteco de la Defensa Pública Laboral

Como fundamento del ordenamiento jurídico guatemalteco, la Constitución Política de la República de Guatemala, al regular los derechos individuales, reconoce el derecho de defensa, mediante el cual se declara que la defensa de una persona y sus derechos son inviolables y que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Este principio constitucional es el punto de partida de todos los procesos legales y más aún, es el punto de partida de las leyes que establecen los procesos y procedimientos legales para hacer cumplir los derechos y obligaciones contenidos en el sistema legal de cada Estado.

El trabajo es un derecho fundamental de toda persona y un deber, constituyéndose la base del orden social y económico, gozando de la protección del Estado. Concordando con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado debe crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad laboral, remuneración justa y también reconocimiento de derechos laborales.

Un objetivo fundamental de todo Estado debe ser viabilizar el acceso a la justicia y las diferentes instancias de protección y defensa de los derechos para amplios sectores postergados de la población.

La justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, sin embargo aún no se ha comprendido la importancia de organizar un Servicio Público de Defensa Laboral, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no puede contratar a un abogado defensor privado y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.

De lo anterior, se concluye que el Estado de Guatemala, tiene obligación de nombrar defensores públicos en el área laboral, para que los trabajadores con ingresos económicos mínimos, tengan acceso a la justicia, cumpliendo con los derechos y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.

5.1. Creación del Servicio de la Defensa Pública Laboral

La importancia de la Defensa Pública se ha resaltado y se ha entendido que los derechos de las personas fuera o dentro del proceso necesitan ser protegidos por un abogado defensor o, en ausencia de éste, por un servicio de defensores públicos gratuito. Su misión fundamental es garantizar el debido proceso: la presunción de inocencia, la igualdad entre las partes y un juicio justo.

Todo Estado debe asegurar mediante las necesarias reformas normativas el respeto de los derechos humanos en la totalidad de la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, en especial en el campo del derecho civil, el derecho de familia y fundamentalmente del derecho laboral, área que ocupa en el presente trabajo. Debe ser una alta prioridad el reconocimiento en el ordenamiento legal y en el funcionamiento real de las instituciones públicas y de las entidades de la sociedad civil, a los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Debe ser política de todo Estado conceder una atención privilegiada a los temas de derechos fundamentales relativos al problema del acceso a la justicia en materia Laboral, dada la sensibilidad social que reviste.

La Procuraduría de la Defensa de los Derechos del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no funciona adecuadamente como un ente de defensoría pública laboral, considerando que esta institución únicamente proporciona asesoría y no una defensa técnica. Con relación a la asesoría que proporcionan los bufetes populares de las Universidades, éstas se limitan a cumplir con una práctica obligatoria para los estudiantes, que no se dedican específicamente a la defensa de demandas laborales.

Se considera necesaria la creación de un Instituto de Defensoría Pública Laboral, a

través de la emisión de un Decreto del Congreso de la República, que incluya como mínimo una asignación presupuestaria, con una organización delimitada por la ley respectiva, con cobertura inicial en el departamento de Guatemala y posteriormente en los Departamentos de la República. Para ello, se debe presentar una iniciativa de ley que contenga los presupuestos señalados.

Es fundamental la creación del Servicio de Defensa Pública en Materia Laboral, mediante un instrumento legal positivo, que permitirá cumplir cabalmente con el objetivo de velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los trabajadores que no cuenten con recursos económicos para contratar los servicios de un abogado, que viabilice a través de sus conocimientos especializados, las pretensiones legítimas que persiguen.

Se considera necesario incorporar defensores públicos de los derechos laborales, para trabajadores que perciban una mínima remuneración laboral, como respuesta a innumerables casos de trabajadores, que por falta de dinero para contratar los servicios de un abogado, no han podido defender sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de evadir obligaciones laborales.

5.2. Derechos y deberes

Los defensores públicos gozarán de independencia técnica, sin ninguna clase de

restricción, influencia ó presión. El defensor podrá intercambiar opiniones técnicas en el ámbito del Instituto de la Defensa Pública Laboral, y recibir instrucciones y sugerencias para una defensa eficaz.

Se garantiza una fluida y reservada comunicación entre el defensor público y su representado. En la actividad que desempeñen los defensores públicos, evitarán cualquier conflicto de interés y violación del secreto profesional.

Los defensores públicos tienen derecho a comunicar información relacionada de sus actividades profesionales, siempre que no perjudiquen a su defendido ni a las funciones del Instituto de la Defensa Pública Penal, conforme se establezca en el reglamento.

En el ejercicio de su cargo, al defensor público se le debe el mismo respeto que a los demás sujetos procesales.

Los funcionarios públicos deberán prestarles a los defensores públicos, la colaboración necesaria para el buen desempeño de sus funciones a las defensas que les sean asignadas. No podrá identificarse a los defensores con los casos que patrocinan.

El defensor público deberá desempeñarse en forma eficiente y eficaz, con lealtad a su representado y atendiendo la realidad pluricultural.

Deberá mantener personalmente informado al representado sobre las circunstancias de su proceso. Para el ejercicio de su cargo se guiará por los deberes éticos profesionales.

Los defensores públicos deben respetar las normas legales y reglamentarias del Instituto de la Defensa Pública Laboral, además de las siguientes:

- a) Prestar la debida asistencia jurídica y trato respetuoso a sus patrocinados;
- b) Comportarse de manera decorosa durante el desempeño de sus funciones.

La asignación que recaiga en un defensor público sobre un caso penal, toma obligatoria su gestión en el mismo, salvo que acredite fehacientemente hallarse o encontrarse en las circunstancias siguientes:

- 1) Impedimento físico o psíquico que afecte su capacidad de trabajo y no pueda hacerse cargo del caso;
- 2) Ser mayor de 65 años de edad;
- 3) Interés contrapuesto o incompatibilidad insuperable con el necesitado de asistencia;
- 5) No ejercer la abogacía; y
- 6) Ejercer cargo o función pública.

Siempre que lo acepte el defendido, el designado como defensor de oficio podrá contratar a su costa a otro abogado colegiado, para que coadyuve en la defensa.

La defensa común de varios imputados en un mismo procedimiento por un defensor de planta o de oficio es, en principio, inadmisibile, salvo cuando no exista contradicción de intereses entre los procesados.

5.3. Defensores de Planta del Instituto Guatemalteco de la Defensa Pública Laboral

5.3.1. Requisitos

Para acceder al cargo de defensor público de planta se requiere:

- 1) Ser abogado colegiado activo;
- 2) Acreditar experiencia en materia penal;
- 3) Haber superado las pruebas establecidas mediante concurso público de mérito y oposición;
- 4) Cuando así lo considere el Consejo del Instituto, la obligación de asistir a cursos o estudios especializados.

5.3.2. Funciones

Los defensores públicos de planta tendrán a su cargo, exclusivamente, la asistencia en procesos penales de personas consideradas de escasos recursos, conforme lo establecido en la Ley respectiva.

Es incompatible con la función de defensor público de planta:

- 1) El ejercicio privado de la profesión, con la excepción de la intervención en asuntos de interés propio, siempre cuando no interfieran en el ejercicio de sus funciones oficiales;
- 2) El desempeño de cargos políticos;
- 3) Cualquier otra actividad, empleo o cargo público o privado remunerado, salvo la docencia y actividades vinculadas, y en tanto no interfiera en sus funciones.

5.4. Abogados de oficio en ejercicio profesional privado asignados como defensores públicos

Todo abogado colegiado pertenecerá al Instituto de la Defensa Pública Laboral y tendrá, salvo los casos establecidos de excepción que oportunamente se establezcan, la obligación de prestar sus servicios conforme a la reglamentación pertinente.

Este deber se limita al ámbito territorial de competencia del tribunal dentro del cual el abogado tiene su domicilio profesional; si ejerce en distintas circunscripciones, elegirá en cuál de ellas integrará el Instituto de la Defensa Pública Laboral y comunicará su elección en el tiempo que éste determine. Si no lo hiciera, se tendrá como lugar de residencia el que aparece en el padrón del Colegio. En los primeros veinte días de enero de cada año, el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala remitirá el listado correspondiente a la Dirección General del Instituto.

5.5. Instituciones Públicas, que colaboran con la defensa de los derechos laborales de trabajadores de escasos recursos económicos

5.5.1. Inspección General de Trabajo

Esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene la facultad de remitir a personas de escasos recursos económicos, al Instituto de la Defensa Pública Laboral, con la finalidad que sean atendidos por un Profesional del Derecho, para asistirles en sus demandas o en sus defensas, según sea el caso.

5.5.2. Oficina de Derechos Humanos y de Asistencia Legal

La oficina de Derechos Humanos, tiene la función específica de coadyuvar con la asistencia legal a personas que no puedan costear el pago de un abogado para que los auxilie en una demanda o defensa laboral, y en el caso que se les dificulte aportar esta colaboración, deberán remitirlo al Instituto de la Defensa Pública Laboral para que le asistan en sus pretensiones.

CONCLUSIONES

1. No se ha comprendido la importancia de organizar un Servicio Público de Defensa en el ámbito laboral, que sea gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no está en posibilidades de contratar a un abogado defensor privado y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.
2. La Procuraduría de la Defensa de los Derechos del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no funciona adecuadamente como un ente de defensoría pública laboral, considerando que esta institución únicamente proporciona asesoría y no una defensa técnica.
3. El Estado de Guatemala, no cuenta con un Instituto de la Defensa Pública Laboral, que preste un servicio sin costo a las personas que necesitan asesoría en la defensa de sus intereses laborales, cuando se han violado sus derechos por parte de los patronos, por despido injustificado, por la negativa del pago de sus prestaciones laborales que en derecho corresponde o por otras causales.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala como garante de la justicia y de los derechos humanos, debe comprender la importancia de organizar un Servicio Público de Defensa en el ámbito laboral, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no puede contratar a un abogado defensor privado y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.
2. El Estado de Guatemala, debe crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral, para prestar un servicio sin costo a las personas que necesitan asesoría en la defensa de sus intereses laborales, cuando se han violado sus derechos por parte de los patronos, por despido injustificado, por la negativa del pago de sus prestaciones laborales que en derecho corresponde o por otras causales.
3. Se concluye que el Estado de Guatemala, debe nombrar defensores públicos en el área laboral, para que los trabajadores con ingresos económicos mínimos, tengan acceso a la justicia, cumpliendo con los derechos y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
- BRANAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Editorial Estudiantil Fénix, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, México: D.F. Ed. Porrúa, 1989.
- DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo Constitucional**. 7a. ed.; Guatemala: (s.e.), 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FERNÁNDEZ, Eusebio. **El problema del fundamento de los derechos humanos**. Madrid, España: Ed. Universidad Complutense, 1982.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos, **Estudios de Derechos Humanos**, Ed. Jurídica de Chile, Chile, 1999.
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 5ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.
- LLANO, Alejandro. **Ética y política en la sociedad democrática**. Madrid: Ed. Espasa-Calpe, 1981.
- MARTÍNEZ, Sarmiento. **La naturaleza del contrato de trabajo**. Bogotá, Ed. Nueva Sociedad, 1990.
- MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.

PACHECO G. Máximo. **Los derechos fundamentales de la persona humana.** Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Estudios de Derechos Humanos, Ed. Jurídica de Chile, Chile, 1999.

PECES-BARBA, Gregorio. **Derechos fundamentales.** Madrid, España: Ed. Latina Universitaria, 1979.

PÉREZ LUÑO, Antonio. **Derechos humanos, estado de derecho y Constitución.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1986.

PERIS, Manuel. **Juez, Estado y derechos humanos.** Valencia, España: Ed. Fernando Torres, 1976.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

VÁSQUEZ ORTIZ, Carlos. **De los contratos.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e), 1999.

WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo,** Guatemala, Ed. Nacimiento, 1988.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República, Decreto Número 1441, 1971.