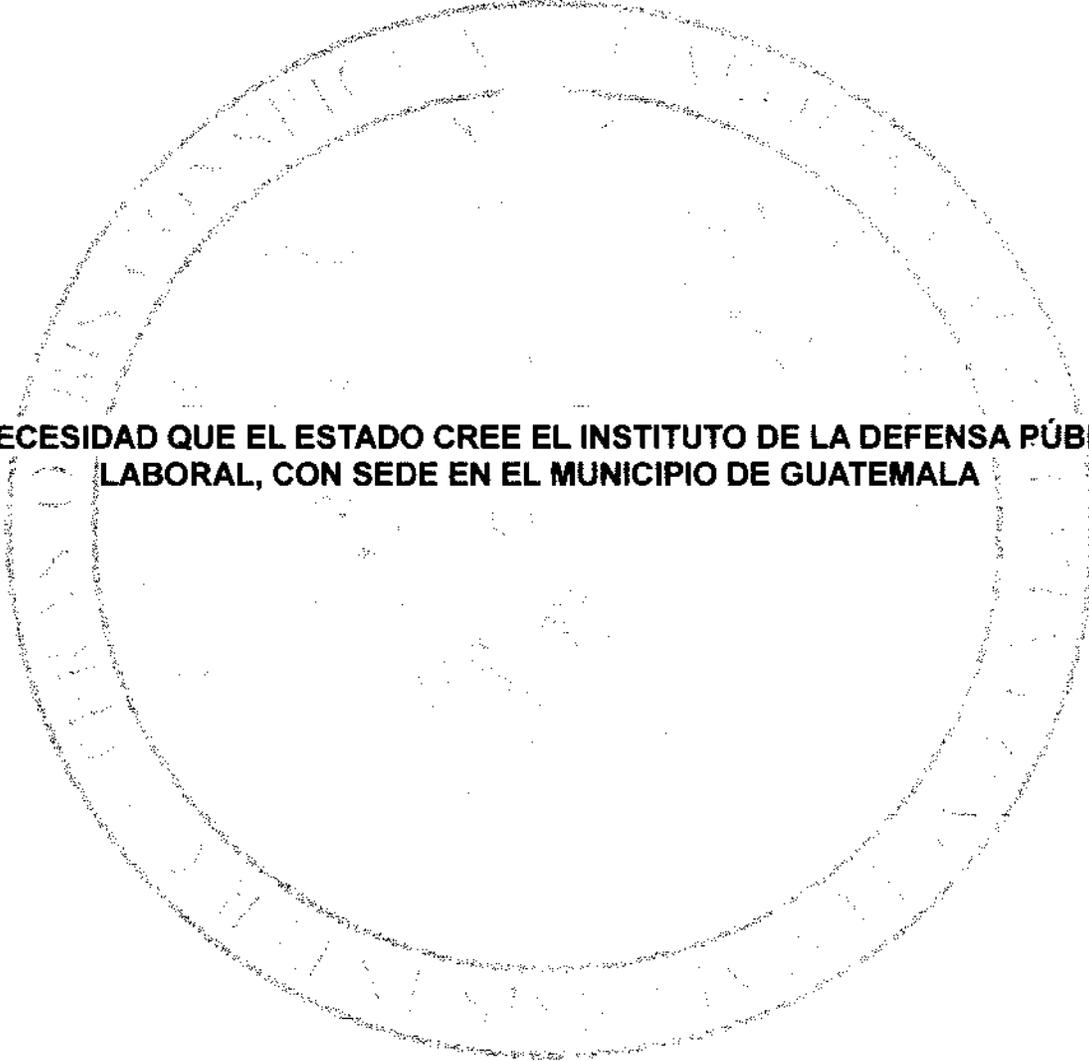


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD QUE EL ESTADO CREE EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA
LABORAL, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA**

LUIGI ESTUARDO OROZCO SANCHEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**LA NECESIDAD QUE EL ESTADO CREE EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA
LABORAL, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUGI ESTUARDO OROZCO SANCHEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2013

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

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

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

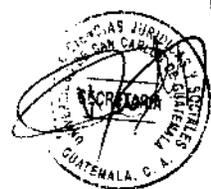
Primera Fase:

Presidente: Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Secretario: Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya
Vocal: Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Dora Renée Cruz Navas
Secretario: Lic. Roberto Samayoa
Vocal: Lic. Waleska Ivonné Ruiz Echeverría

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



LICENCIADO HUGO LEONEL SUCHINI VARGAS
Abogado y Notario

Guatemala, 26 de abril del año 2013.

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Doctor Mejía Orellana:

Por este medio me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento a lo resuelto por ese Decanato, procedí a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller LUIGI ESTUARDO OROZCO SANCHEZ, el cual se titula: **LA NECESIDAD QUE EL ESTADO CREE EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA.**

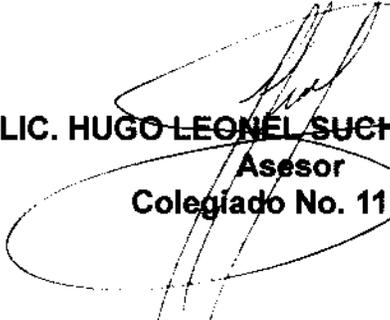
El presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; siendo el caso que el bachiller hizo uso del método analítico y sintético, así como de la técnica de investigación documental; redactándolo de forma minuciosa atendiendo a la necesidad de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral, para combatir y minimizar la desigualdad que existe entre patronos y trabajadores, con lo cual el bachiller, pretende realizar una contribución científica en beneficio de la clase trabajadora, que por ser de escasos recursos económicos no puede contratar a un Abogado, en la vía particular; además en sus conclusiones destaca las principales causas que motivan la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, en las recomendaciones destaca la importancia de crear dicho instituto, finalmente la bibliografía y los anexos, concuerdan con el contenido del trabajo de tesis que se desarrolló.

En virtud de lo manifestado, se hace necesario que el presente trabajo de tesis pase a la fase de revisión en virtud de cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32o., del



Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que resulta procedente emitir el presente dictamen favorable, para que se ordene la impresión y pueda discutirse en el examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo del Señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.


LIC. HUGO LEONEL SUCHINI VARGAS
Asesor
Colegiado No. 11,321



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, 10
GUATEMALA, C.A.

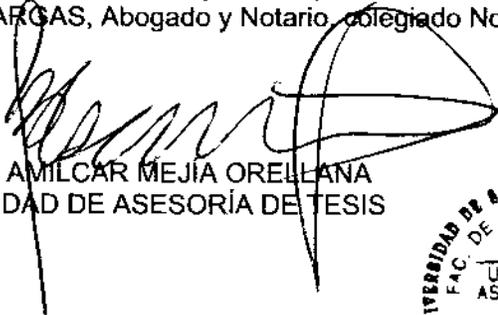


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 15 de marzo de 2013.

ASUNTO: LUIGI ESTUARDO OROZCO SANCHEZ, CARNÉ No. 8911281, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20121533.

TEMA: "LA NECESIDAD QUE EL ESTADO CREE EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado HUGO LEONEL SUCHINI VARGAS, Abogado y Notario, Colegiado No. 11321.


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

Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.





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, 05 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIGI ESTUARDO OROZCO SANCHEZ, titulado LA NECESIDAD QUE EL ESTADO CREE EL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO:slh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





ACTO QUE DEDICO

- A Dios:** Sea la gloria y la honra por este logro alcanzado.
- A mis padres:** Cristóbal Benjamín Orozco de León (Q.E.P.D.) y Florida Alma Aurora Sánchez Orozco; ofrendo con gratitud a ellos este sueño alcanzado.
- A mi esposa:** Te amo, y doy gracias a Dios por haberte puesto en mi camino y ser la mujer de mi juventud, con el anhelo y deseo puesto en Dios, de que nos dé la oportunidad de terminar nuestros días juntos.
- A mi hijo:** Luigi, con amor deseo que te sigas esforzando como lo has hecho hasta hoy, y que sea Dios el primero en tu vida y te de la fortaleza para lograr tus metas.
- A mi hija Cateryn y familia:** Que el Señor siga derramando gracia y misericordia en tu vida y junto a tu esposo logren sus sueños y sean de bendición para mis nietos, a quienes amo y los llevo en el corazón.
- A mis abuelos:** Florentín Raymundo Orozco Orozco (Q.E.P.D.), y Juana Isabel De León Sajvín de Orozco (Q.E.P.D.), por el amor y dedicación que dieron a mi vida.
- A mis tíos (as):** Con cariño. Especialmente a Gloria y Lidia Orozco, por sus consejos y apoyo incondicional.
- A mis hermanos:** Con mucho cariño y aprecio.
- A mis suegros:** Gracias por su apoyo, comprensión y paciencia en los momentos que más lo necesité.
- A mis cuñadas (os):** Con aprecio y estima.
- A mis amigos (as):** Gracias por su amistad.
- A los licenciados:** Arnoldo Torres Duarte, Hugo Leonel Suchini Vargas y Carlos Haroldo Jiménez Mejicanos, por contribuir en mi formación profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Naturaleza del derecho del trabajo.....	2
1.2 Denominaciones del derecho del trabajo.....	4
1.3 Definiciones del derecho del trabajo.....	5
1.4 Historia del derecho del trabajo.....	6
1.5 Principios del derecho del trabajo.....	9
1.6 Características ideológicas.....	17
1.7 Reglas de interpretación de la norma laboral.....	18
1.8 Conceptos básicos en una relación de trabajo.....	23
1.9 Obligaciones de los sujetos de la relación laboral.....	28
1.10 Derechos de los sujetos dentro de una relación de trabajo.....	31

CAPÍTULO II

2. Aspectos generales sobre la situación de los trabajadores guatemaltecos.....	35
2.1 Breves antecedentes de la situación social y laboral en Guatemala.....	36



2.2	Violaciones cometidas por los sujetos, dentro de la relación laboral.....	39
2.3	Instituciones o dependencias gubernamentales, que brindan apoyo a los trabajadores	49
2.4	Instituciones no gubernamentales, que brindan apoyo a los trabajadores.....	59

CAPÍTULO III

3.	Procedimientos para la resolución de los conflictos laborales individuales.....	65
3.1	Sobre la prescripción	66
3.2	Resolución de los conflictos laborales individuales en la vía directa.	68
3.3	Resolución de casos en la fase administrativa.....	69
3.4	Fase judicial, para la resolución de conflictos laborales.....	75
3.5	Trámite del juicio ordinario laboral.....	80
3.6	Acerca de los recursos.....	88

CAPÍTULO IV

4.	La necesidad de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral, con sede en el Municipio de Guatemala.....	91
4.1	Objeto de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral.....	94



Pág.

4.2	Fines del Instituto de la Defensa Pública Laboral.....	94
4.3	Características ideales para el funcionamiento del Instituto	95
4.4	Integración del Instituto de la Defensa Pública Laboral.....	97
4.5	Ubicación del ámbito de administración de la justicia laboral.....	101
4.6	Presentación del anteproyecto legislativo, para la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral.....	101
CONCLUSIONES.....		107
RECOMENDACIONES.....		109
ANEXO I.....		113
ANEXO II.....		115
ANEXO III.....		117
ANEXO IV.....		119
ANEXO V.....		121
ANEXO VI.....		123
BIBLIOGRAFÍA.....		125



INTRODUCCIÓN

A través de la presente investigación, se plantea la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, para brindar asesoría legal y técnica de forma gratuita, a trabajadores que requieran del servicio, y que no tengan los recursos, para contratar un abogado.

Lo anterior, se hará mediante el planteamiento del juicio ordinario laboral, ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, así como demás incidencias procesales, hasta concluir el trámite del mismo, y obtener una solución satisfactoria del caso.

Dentro del presente trabajo ha quedado demostrado que es innecesario seguir creando leyes o ratificar instrumentos internacionales, para la protección de los derechos de los trabajadores, siendo la solución crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral, para que asesore en la vía judicial a los trabajadores que así lo requieran.

En el presente trabajo, se comprobó que la problemática laboral, deviene de la violación a los derechos de los trabajadores, por parte de empleadores inescrupulosos, surgiendo la necesidad de crear el Instituto de la Defensa Laboral en Guatemala, con el objeto de encontrar un balance en las relaciones laborales.

Por otro lado, la teoría que en Guatemala y Centroamérica, no existe una institución de carácter público, que vele por la defensa y protección de los derechos de los trabajadores en la fase procesal, fue confirmada; y considerando la deficiente función



de la Inspección General de Trabajo, que deja un buen número de trabajadores desprotegidos, se hace necesario crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral.

La presente investigación, fue de tipo analítica, ya que se estableció las violaciones de empleadores contra sus trabajadores; las consecuencias jurídicas y sociales que surgen, y el impacto que esto desencadena en las familias; dando como resultado la propuesta, consistente en la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral –IDPL.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos, y su redacción quedó así: En el capítulo uno, se describe el derecho del trabajo, y algunos elementos doctrinarios; en el capítulo dos, se hace referencia a la condición económico social de los trabajadores, así como a las instituciones que brindan apoyo a los mismos; en el capítulo tres, se describen los procedimientos, para la resolución de los conflictos laborales individuales; y, en el capítulo cuatro, se plantea la necesidad de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral, para la defensa y protección de los derechos de los trabajadores.

Con el presente trabajo, se espera evidenciar y procurar una futura aplicación de las normas contenidas en el Código de Trabajo, tal como se establece en el quinto considerando de la ley referida, brindando cobertura a aquellos trabajadores, que se encuentran desprotegidos y que no tienen acceso a la justicia laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho de trabajo fue una creación del hombre, con el fin de mantener la armonía de las relaciones entre trabajadores y empleadores, es decir aquellos sujetos que se benefician de la relación de trabajo, unos porque proporcionan su fuerza de trabajo y otros, porque pagan un precio pecuniario por la mano de obra a su servicio.

Si bien es cierto en las relaciones laborales, existe una desventaja para el trabajador el Código de Trabajo, pretende ser un pilar a través de sus principios y normas jurídicas que lo conforman, para nivelar esa desigualdad que existe entre empleador y trabajador; no obstante ello, los empleadores se continúan aprovechando de ese poder y de los recursos que poseen para sacar ventaja de las relaciones laborales.

En virtud de lo indicado anteriormente, el presente trabajo de tesis va encaminado a plantear una propuesta que venga a nivelar de forma eficaz y eficiente, la desigualdad económica que existe entre trabajadores y empleadores, debido a que los primeros son objeto de constantes violaciones a sus derechos laborales, por parte de sus patronos o empleadores, los cuales los despiden, de forma injustificada, sin pagar el monto de dinero, que les corresponden, en concepto de prestaciones laborales, y aún peor cuando los trabajadores acuden a la vía administrativa, los empleadores no



desean resolver el asunto de forma conciliatoria, no quedando al trabajador más alternativa que acudir a la vía judicial.

Por otro lado intentan evadir su responsabilidad en la vía judicial utilizando remedios procesales, para retardar el juicio o bien desvanecer la reclamación del trabajador, siendo estos los motivos, por los cuales surge la necesidad de plantear una propuesta concreta con la que se ponga fin a las constantes violaciones de patronos o empleadores en contra de sus trabajadores.

1.1. Naturaleza del derecho del trabajo

El derecho de trabajo surgió como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, pero al pasar los años, la misma fue cuestionada surgiendo teorías que pretendían esclarecer a que rama del derecho pertenece, y al respecto citamos brevemente algunas corrientes, con el fin de establecer a que rama del derecho pertenece el derecho del trabajo.

A) Corrientes doctrinarias:

- Corriente negativa: En esta corriente el autor afirma, que el derecho es indivisible, ya que todas las normas jurídicas persiguen un fin, como es la convivencia social del ser humano en un país determinado.



Por otro lado, el jurista Alfredo Montoya, también afirma en esta corriente que toda norma estatal cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado la promulguen, en donde no cabe diferenciación alguna, y que toda norma jurídica, va dirigida a proteger un interés privado, es decir a un sujeto en lo particular, o al interés público, que se refiere al beneficio colectivo de la sociedad.¹

- Corriente clásica: En esta corriente se creó una diferenciación clara entre las ramas principales del derecho, de la siguiente forma: La diferencia radicaba en el interés que regulaba cada rama, es decir si habían intereses públicos o del Estado, o bien si regulada intereses exclusivamente particulares.²

- Otras corrientes: En la medida que el derecho ha ido evolucionando han surgido otras corrientes, de las cuales no se indica el autor, debido a que es la unificación de varios criterios de estudiosos del derecho, entre ellas, las siguientes:

- Corriente mixta: Establece que el derecho de trabajo tiene una postura ecléctica, debido a la imperatividad de su normativa jurídica pertenece al derecho público, pero por la razón de su carácter contractual, pertenece al derecho privado.

- Corriente social: Esta corriente nació en un momento de auge de la corriente socialista, y lo que pretende ha sido velar por los derechos sociales nacientes.

¹ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 146.

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 99.



En virtud de lo analizado anteriormente, es importante determinar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, ya que algunos autores consideran que es de naturaleza social y otros difieren de ello, y para el efecto se analizan algunas corrientes o criterios doctrinarios, los cuales se encuentran amparados en la legislación nacional guatemalteca:

- Rama del derecho público: De conformidad con el Artículo 14, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece el carácter público de las normas del derecho de trabajo, por lo que no obstante dicho por los estudiosos, los legisladores establecieron la naturaleza del derecho de trabajo.

- Derecho social: El Artículo 102, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece los derechos sociales mínimos en la legislación de trabajo, los cuales deben ser resguardados por el Estado, ya que en la práctica no se cumplen, los mismos deben ser verificados constantemente por el órgano administrativo de trabajo.

1.2. Denominaciones del derecho del trabajo

El derecho de trabajo, es una rama del derecho público, el cual tiene varias denominaciones, o formas para referirse a dicha disciplina, tales como los siguientes:

- a) Legislación industrial;
- b) Derecho obrero;



- c) Derecho del trabajo;
- d) Derecho social;
- e) Derecho laboral; y,
- f) Derecho de clase.

Todas las denominaciones descritas anteriormente, identifican al conjunto de normas jurídicas y principios que regulan las relaciones entre patrono y trabajador.

1.3. Definiciones del derecho del trabajo

A continuación citamos la definición contenida en el Artículo 1, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que preceptúa lo siguiente: “... regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Por otro lado, Cabanellas indica que el derecho de trabajo es: “El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores, (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.³

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 88.



A continuación se menciona, una definición propia del investigador, integrada con los elementos de la legislación nacional y la doctrina, la cual quedó de la siguiente forma:

“El derecho del trabajo, es una rama del derecho público que comprende el estudio de las normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrono y sus trabajadores, así como de principios, doctrinas, con el fin de velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones con ocasión del trabajo, creando a la vez instituciones que le permitan resolver sus conflictos individuales o bien colectivos de trabajo.”

1.4. Historia del derecho del trabajo

El derecho del trabajo no es una rama del derecho muy antigua, pero si es importante mencionar que el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo, pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencia a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador.

En los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, y conforme el comercio fue evolucionando, ese aspecto fue cambiando, surgiendo la subordinación respecto de una o varias personas; pero debido a la necesidad del hombre en agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el



trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

En la Época Antigua, surgieron algunas instituciones que quedaron plasmadas en la historia, y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código de Hammurabi, donde encontramos algunos ejemplos basados en hechos de la naturaleza, así como de origen religioso, que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra; esto implica un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.

A continuación veremos algunos aspectos básicos sobre la evolución del derecho del trabajo:

A) De lo civilista a lo laboral: En las primeras regulaciones legales en materia laboral, estas tenían un marcado acento civilista, ya que el Decreto 1877, que contenía el Código Civil, en esa época, se refería a los contratos, y que en caso de duda se



estará a lo que diga el patrono bajo palabra. Por otro lado el Decreto 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, emitió la primer Ley de Trabajo, en el año de 1926, indicando que todo contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común, y por las disposiciones especiales de la referida ley. Vemos como el trabajo ha evolucionado en el tiempo, ya que inicialmente se regia por las normas del derecho común, es decir por las reglas establecidas en el Código Civil, ahora el Decreto 1441 que contiene el actual Código de Trabajo, está completamente acorde a la realidad social que vivimos, pero aún el mismo necesita ir evolucionando en el tiempo.

B) Evolución de las disposiciones laborales: En la antigüedad se le llamaba a la Ley de Trabajo mandamientos, y al trabajador mozo o jornalero; y así podríamos mencionar muchas otras cosas que en la actualidad han cambiado.

Es importante, señalar algunos avances drásticos, que se han tenido, entre ellos está el hecho de que en los años de 1933 a 1944, era obligatorio el trabajo en caminos, como un régimen ubiquista; pero posteriormente en el Decreto 126 del 26 de octubre del año 1874, se establece a cada obrero que brinde sus servicios en la elaboración de caminos, se le cancelará como salario tres reales diarios; en el año de 1903, se reconoce que los sueldos eran míseros, por lo que se estableció en ese año como pago por trabajo en el campo, 12 reales diarios, por cada jornal, es decir por cada día de trabajo; ese es un antecedente del inicio de la fijación del salario mínimo en Guatemala.



C) Creación de los órganos administrativos de trabajo: En el año de 1920 se crea la cartera de Agricultura y Trabajo, como un antecedente a lo que hoy en día es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual constantemente sufre cambios, por las recientes reformas a su reglamento orgánico interno.

1.5. Principios del derecho del trabajo

Como se ha dicho anteriormente el derecho de trabajo, persigue mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, para lo cual necesita nutrirse de principios que le den solidez a su estructura intrínseca, de forma congruente con su razón de ser, y que le den vida al mismo en todo su desenvolvimiento.

Para Cabanellas, estudioso del derecho, considera que los principios del derecho del trabajo, son normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral.⁴

En virtud de lo anterior, es importante citar los principios del derecho del trabajo, y para efectos de estudio se analizan los siguientes:

- **Principios del derecho del trabajo criterio tradicional:** Este tipo de principios, son los que se encuentran contenidos en los considerandos del Código de Trabajo,

⁴ Op. Cit. 14^a. Edición. Pág. 160.



Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales son nominados por nuestra legislación, y que son los siguientes:

a) Principio tutelar o protector de los trabajadores: Consiste en esa protección jurídica preferente, que la ley otorga a los trabajadores con el fin de compensar la desigualdad que existe entre patronos y trabajadores.

Esto porque a criterio de muchos estudiosos del derecho laboral, se ha establecido que existe una gran brecha que divide a ambas clases entre ellas se pueden citar las siguientes:

- Existe una desigualdad económica entre patrono y trabajador; y,
- La desigualdad entre patrono y trabajador, no permite que la contratación sea libre.

En virtud de lo anterior, se desprende que una de las funciones del derecho de trabajo, es la de mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales, por tal razón busca compensar esa desigualdad económica, para evitar abusos por parte del patrono, siendo la razón de su existencia de este principio o característica ideológica.

Como se ha venido explicando en este principio, el legislador, trató de compensar esa desigualdad económica entre patrono y trabajador, muestra de ello, se citan algunos ejemplos contenidos en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siendo los siguientes: a) La irrenunciabilidad contenida en el



Artículo 12, del Código de Trabajo; b) El Impulso de oficio en lo procesal, contenido en el Artículo 321; c) La inversión de la carga de la prueba, contenida en los Artículos 78, y 332, inciso e); d) La declaración de confeso de la parte demandada, contenida en el Artículo 358, y e) la inversión de la carga de la prueba, relativa al contrato escrito, contenido en el Artículo 30.

b) Principio de derecho de garantías mínimas: Este se refiere a que los derechos que el Estado otorga en favor de los trabajadores en la legislación laboral, constituyen un derecho mínimo que debe ser respetado, siempre por las partes, es decir que trabajador y empleador deben respetar las siguientes condiciones contenidas en la norma jurídica:

- Las partes no puede pactar condiciones mínimas a las establecidas en las leyes, reglamentos o convenios, pero si pueden pactar mejores condiciones a las mínimas, a través de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y de Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo; y,

- Las partes no pueden pactar por debajo de las condiciones mínimas, contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios y tratados internacionales; Código de Trabajo, u otras leyes ordinarias, tales como La ley del Aguinaldo, la Ley de Bonificación Anual para trabajadores de Sector Público y Privado; normas reglamentarias, tales como los Acuerdos del Salario Mínimo, el Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional.



c) Principio de irrenunciabilidad: Este consiste en que el derecho del trabajo contiene derechos que son irrenunciables para los trabajadores, es decir que no se pueden renunciar, disminuir, limitar o tergiversar, porque en caso contrario, dicha estipulación es nula ipso jure.

Dicho de otra forma los trabajadores tienen prohibición de privarse voluntariamente de sus derechos mínimos, ya que dicha renuncia no tendría validez jurídica.

d) Principio de superación de los derechos: De conformidad con el principio anterior, se puede decir que los derechos mínimos no pueden ser disminuidos, pero sí pueden ser mejorados, esto se puede lograr a través de acuerdo entre las partes, mediante una contratación individual o mediante una negociación colectiva.

e) Principio indubio pro operario: A través de este principio se establece que, para interpretar una norma se debe hacer en el sentido más favorable a los trabajadores.

Así también se estipula que cuando exista conflicto entre dos normas jurídicas, que regulen un mismo caso, debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, un ejemplo de ello lo podemos ver en el caso de las vacaciones, que de conformidad con el Artículo 102, inciso g), se establece una jornada ordinaria diurna de 44 horas a la semana, mientras que el Código de Trabajo en el Artículo 116, establece que la jornada semanal debe ser de 48 horas; para dejar claro la aplicación de este principio, haré referencia del Artículo 130, del Código de Trabajo, que preceptúa que todo



trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de servicio de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, con una duración mínima de 15 días hábiles, mientras que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, inciso i), establece que se gozará de un período igual, haciendo la excepción en el caso de empresas agropecuarias, que será de 10 días hábiles, por lo que con fundamento en este principio, cuando exista duda en cuanto a qué norma aplicar, no prevalece la de superior jerarquía, sino que se aplicará la norma más favorable al trabajador, de ahí la importancia de este principio del derecho del trabajo.

f) Principio imperativo: De conformidad con el Artículo 102, inciso ñ) de la Constitución Política de la República de Guatemala, las normas que contienen derechos mínimos de los trabajadores, son de observancia obligatoria entre patronos y trabajadores.

g) Principio de conciliación: Este principio establece que el derecho de trabajo, debe inspirarse en el principio esencialmente conciliatorio, es decir resolviendo los conflictos laborales mediante acuerdos, esto sustentado de conformidad con el Artículo 103, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- **Principios del derecho del trabajo criterio doctrinario:** Dentro de esta división existen varias categorías, pero para ser más específico me refiero al criterio ecléctico, que abarca los siguientes principios:



a) Evolutivo: Este principio se refiere a la mejora o desarrollo de las condiciones de trabajo en beneficio de la clase trabajadora, citando para el efecto lo contenido en el cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo, que explica: "... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal..."

Es decir que las normas laborales están en constante evolución, siempre buscando un beneficio para la clase laboral, ejemplo de ello podría ser el caso de aquellos trabajadores, que laboran en instituciones o dependencias en las cuales les conceden vacaciones por un período mayor al estipulado en el Código de Trabajo, superando la ley.

b) Obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo, pueda cumplir con su cometido debe ser aplicado de forma coercitiva, ya que son normas de orden público cuyo cumplimiento es imperativo, para ser más específico el Artículo 14, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se establece que: "... El Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a su disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala..."

En este principio se aplica la característica de imperatividad de las normas laborales, que se deben entender aún frente o en contra del mismo trabajador, caso contrario no



podría funcionar el sistema laboral, ya que el patrono abusaría de su poder en perjuicio de la clase trabajadora.

c) Realismo: Este se refiere a que el derecho de trabajo, estudia al individuo en su realidad social y de forma objetiva atendiendo a la actividad económica que realiza, ejemplo de ello que el derecho del trabajo, estudia la realidad social de los trabajadores, la encontramos en el Artículo 89, el cual establece que: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida”.

Siendo el derecho del trabajo realista, porque estudia al sujeto en su realidad social, resolviendo los conflictos en base a la equidad atendiendo a la condición económica de los sujetos de la relación laboral, es bastante contradictorio, que esta condición no se aplique al fijar el salario mínimo, ya que existen actividades laborales, que quizás por la actividad que realizan y la peligrosidad del mismo, es necesario establecer un salario mínimo distinto.

Por otro lado, el derecho laboral no busca contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero patronales con los de la colectividad, producto de esto es que existe una comisión del salario mínimo integrada por un grupo de trabajadores, empleadores, así como miembros del Estado, a través de la cual se fija anualmente el salario mínimo para cada sector laboral.



d) Sencillez: El derecho de trabajo, es una disciplina poco formal, es decir que está desprovista de mayores formalismos, que permiten administrar justicia pronta y cumplida. Dentro de ella encontramos el Artículo 27, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- A las labores agrícolas o ganaderas;
- Al servicio doméstico;
- A los trabajos accidentales o temporales que o excedan de sesenta días; y,
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales...”

e) Conciliatorio: Este principio implica llegar a un acuerdo o a una solución equitativa, es decir una reconciliación entre el capital y el trabajo, como lo establece el sexto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, dicho de otra forma, una conciliación entre patrono y trabajador, en el desarrollo de una relación laboral.

Como un paso en la historia, dirigido a que el derecho del trabajo es conciliador, lo podemos observar en el contenido del Artículo 293, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, que se refiere a que se han creado los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de crear un equilibrio entre el capital y el trabajo, como se dijo anteriormente.



1.6. Características ideológicas

Estas también consideradas como principios o bien características ideológicas, se encuentran contenidas en los considerandos del Código de Trabajo, podría afirmarse que son importantes para el desarrollo de las relaciones entre trabajadores y patronos, pero no de tanta relevancia como los principios, que se analizaron en el numeral anterior, siendo las siguientes:

- a) **Necesario e imperativo:** Las normas laborales que contienen los derechos mínimos de los trabajadores son de observancia obligatoria en Guatemala; es decir que las normas laborales contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos, convenios internacionales, etc..., son de aplicación forzosa entre patrono y trabajador, limitando con ello el principio de la autonomía de la voluntad.

- b) **Realista:** Porque a través del mismo, estudia la situación económica de los sujetos involucrados en la relación laboral, y para la resolución de los conflictos laborales que surgen entre ambos, aplica el mismo, resolviendo los problemas de forma justa y equitativa, para las partes.

- c) **Objetivo:** Porque persigue resolver los casos que se plantean ante esta rama del derecho, mediante la aplicación de un criterio social y en base a hechos concretos y tangibles, analizando los conflictos, sin permitirse resolver los mismos, atendiendo a cuestiones subjetivas.



d) De derecho público: Como se estudió en la naturaleza del derecho de trabajo, la misma es de carácter público, y por lo mismo, el interés social o colectivo, debe ceder ante el interés particular.

e) Hondamente democrático: Porque el derecho de trabajo va orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, grupo social que constituyen a mayoría de la población.

1.7. Reglas de interpretación de la norma laboral

Previamente, a analizar la clasificación de reglas para la interpretación de las normas del derecho laboral, es importante indicar que se entiende por interpretar o interpretación, ya que es importante explicar el mismo, y para el efecto veamos el concepto que al respecto nos da el Diccionario de Ossorio: "Interpretación. Acción y efecto de interpretar, de explicar o de declarar el sentido de una cosa; principalmente el de los textos faltos de claridad. Jurídicamente tiene importancia la interpretación dada a la ley por la jurisprudencia y por la doctrina, así como la que se hace de los actos jurídicos en general y de los contratos y testamentos en particular; a que en ocasiones sucede que el sentido literal de los conceptos resulta dubitativo o no coincide con la que se presume haber sido la verdadera intención de los contratantes o del testador; interpretación indispensable para hacer que, la voluntad de los interesados prevalezca sobre las palabras."⁵

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 394.



De forma más específica veamos lo que dice, cuando se refiere a la "Interpretación de la ley laboral. Con respecto a ella cabe decir también que, como en lo que se refiere a la ley penal, las normas interpretativas son las generales de aplicación a las demás ramas del Derecho, con la sola diferencia que de cualquier duda que surja en la interpretación de un precepto de índole laboral, debe ser resuelta en beneficio del trabajador, esto en cumplimiento al principio In dubio pro operario.

En virtud de lo anterior, ahora podemos aterrizar con los criterios que en derecho laboral, se aplican para la interpretación de sus normas laborales, y que son los siguientes:

A) Criterio clásico: Este criterio está contenido en el Artículo 17, del Código de Trabajo, el cual preceptúa que: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

La Constitución Política de la República de Guatemala, también nos da los lineamientos, para comprender que debemos entender por interpretación de la norma, y al respecto veamos, lo contenido en el Artículo 106, segundo párrafo, de la referida norma, que establece: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."



Como ya se indicó este criterio, va encaminado que en caso de duda de la norma laboral, se debe aplicar la más favorable a los trabajadores, es decir aquí se cumple con los siguientes preceptos:

- Para la interpretación de las normas, se aplica el principio de la condición más favorable;
- Su alcance: Se refiere al principio de la norma más favorable; y,
- Autonomía: Es decir el caso que dos normas regulan una misma situación, se aplica la más favorable al trabajador, ejemplo: Las vacaciones contenidas en el Artículo 102, inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 116, primer párrafo del Código de Trabajo; en estos casos la Constitución expresa un beneficio mayor que el contenido en la norma ordinaria, por lo tanto se aplica la norma establecida en la Constitución.

Por otro lado el Artículo 102, inciso i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el trabajador tiene derecho a 15 días de vacaciones; y en el caso de los trabajadores en actividades de agricultura de 10 días; mientras que el Código de Trabajo, establece en el Artículo 130, "Que todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de servicios continuos, cuya duración mínima es de 15 días hábiles...", en este caso se aplica lo establecido en el Código de Trabajo, aunque ambas normas regulen una misma situación jurídica, debido que se aplica la norma más favorable para el trabajador, aunque la norma aplicable sea de inferior jerarquía a la otra.



En atención a lo analizado anteriormente, se debe dejar claro que en derecho laboral, si existe duda entre dos normas, una constitucional y una ordinaria, no prevalece la de mayor jerarquía sino la norma más favorable al trabajador.

B) Criterio técnico legal: En este criterio existen varias reglas que se deben de aplicar para la correcta interpretación de las normas jurídicas en materia laboral, siendo las siguientes:

- Primera regla: Interpretación técnica o gramatical, contenida en el Artículo 10, de la Ley del Organismo Judicial, la cual establece: "Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

El contenido de una norma jurídica, servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho."



- Segunda regla: En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicará la más favorable para los trabajadores, esto de conformidad con el Artículo 102, segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- Tercera regla: Todos aquellos casos que no se encuentran previstos en el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, de Guatemala, existe un vacío legal y con el fin de resolver un caso concreto, se deben de interpretar las normas en materia laboral, de conformidad con el siguiente orden:

- Principios del derecho del trabajo;
- De acuerdo a la equidad;
- De acuerdo a la costumbre o el uso legales;
- Atendiendo a los principios y leyes del derecho común.

Además en el Artículo 326, del Código de Trabajo, se establece que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales contenidos en esa norma jurídica, se aplicarán supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, pero si hubiere omisión de procedimientos, se aplicarán los procedimientos de las referidas leyes por analogía.

Con el análisis anterior, es fácil comprender la forma de interpretación de las normas jurídicas, las cuales tienen una protección privilegiada para el trabajador.



Por las razones expuestas, es importante hacer la aclaración, que con ello, el legislador no pretendió parcializarse hacia la clase laboral, sino brindarle una protección privilegiada por la desventaja que existe entre trabajadores y empleadores, porque de lo contrario se estaría descuidando el cumplimiento de los derechos que también, la misma legislación otorga a la clase patronal.

Como se ha venido analizado, además de que es evidente para muchos, que el trabajador se encuentra en desventaja de su empleador, aunque las leyes de trabajo, tengan consignada una protección preferente, existe esa desigualdad bien definida, la cual se refleja diariamente en la realidad social, razón por la cual en el último capítulo del presente trabajo, se planteará una propuesta concreta, encaminada a brindar una protección jurídica preferente a los trabajadores de escasos recursos económicos, consistente en apoyo técnico, con el objeto de que sean asesorados y guiados en el desarrollo del proceso ordinario laboral, en segunda instancia e inclusive en materia de amparo, dependiendo el caso, con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes en materia laboral, esperando que dicha propuesta impacte a la sociedad, específicamente a la clase trabajadora, en cuanto al beneficio que se va a percibir.

1.8. Conceptos básicos en una relación de trabajo

Es importante profundizar en algunos conceptos básicos que surgen dentro del derecho laboral, específicamente en las relaciones obrero patronales, con el fin de



establecer el papel, que cada uno de los sujetos, representa para el derecho de trabajo y la sociedad, en general, siendo los más relevantes los que se citan a continuación:

a) Relación de trabajo: Es una institución jurídica, por medio de la cual una de las partes trabaja, para otra en condiciones de subordinación, surgiendo reciprocidad de derechos y obligaciones dentro de la relación laboral, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo, la cual se perfecciona desde el momento en que de inicio la misma.⁶

b) Contrato individual de trabajo: En el Artículo 18, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se establece que: “Es el vínculo económico jurídico, mediante el cual una persona llamada trabajador, queda obligado a prestar a otra denominada patrono, sus servicios o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

c) Sujetos de la relación laboral: Dentro de ellos están como principales los trabajadores y empleadores, y como sus auxiliares los representantes del patrono y los intermediarios, por lo que es importante tener una definición doctrinariamente y jurídica, de lo que cada uno de ellos representa, para comprender el papel que ejercen dentro de la relación laboral, a continuación se citan otras definiciones importantes, para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

⁶ **Op. Cit.** 14ava. Edición. Pág. 188.



- Definiciones doctrinarias:

a) Patrono: Para el Licenciado Ossorio, "Toda persona física que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada."⁷

b) Trabajador: El mismo autor, lo define como: "La persona que trabaja. sinónimo de obrero y jornalero. En el derecho de trabajo es uno de los sujetos del mismo."⁸

- Definiciones legales: Es importante, citar algunas definiciones contenidas en la legislación nacional, de conformidad con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, define a los sujetos de la relación laboral, de la siguiente forma:

a) Patrono: De conformidad con el Artículo 2, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala es: "Patrono es toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

b) Trabajador: En el Artículo 3, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se define a trabajador, como: "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."

⁷ **Op. Cit.** Pág. 556.

⁸ **Ibid.** Pág. 752.



individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

c) Representantes del patrono: De conformidad con el Artículo 4, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala son: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.”

d) Intermediarios: De conformidad con el Artículo 5, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala son: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.”

Es decir que cada sujeto de la relación laboral, es indispensable, para que la misma surja, siendo ambos susceptibles de adquirir sujetos derechos y obligaciones, los cuales veremos más adelante, y para finalizar se citan algunas definiciones, relativas al salario.

e) Salario: Sobre este concepto existen varias definiciones, pero se citan las que se consideran más relevantes, entre ellas las siguientes:



- Salario: De conformidad con el Convenio número 95, relativo a la Protección al Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, del cual Guatemala, es parte en virtud de haberlo ratificado, el mismo indica que salario es: "Toda remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada de acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o que deba prestar."

- Salario: De conformidad con el Artículo 88, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, se establece que: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este."

Estos son algunos conceptos básicos del derecho del trabajo, que coadyuvarán dentro del presente trabajo, para facilitar al lector, la comprensión de la presente investigación, siendo importante continuar con otros temas de relevancia, entre ellos los derechos y obligaciones de que son objeto los patronos y trabajadores, para posteriormente establecer la violaciones cometidas a la legislación nacional o bien a los convenios internacionales ratificados por Guatemala, analizando a continuación las obligaciones, que tiene cada uno de los sujetos, de la relación laboral.



1.9. Obligaciones de los sujetos de la relación laboral

Entre trabajador y empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del cual las partes adquieren derechos y obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone.⁹

Se considera que a cada derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente deben ser sus obligaciones; ya que algunos tienen una visión parcializada, bastante extendida por cierto de que el Derecho Laboral está constituido solo para dar derechos a los trabajadores, lo que ha hecho que se distorsione el panorama, que en su esencia es jurídico, dando a confusión y a cierto aprovechamiento en que los trabajadores cada vez quieren más beneficios, que trabajar.

Por otro lado cabe afirmar que el derecho de trabajo si otorga derechos a los trabajadores, pero el fin exclusivo de esta rama no es únicamente proveer un beneficio a la clase trabajadora, sino promulgar un mejor desarrollo de relaciones entre empleadores y trabajadores, sin caer en beneficiar solo a una de las partes.

Por lo indicado anteriormente, es importante que los sujetos de la relación laboral respeten y cumplan los derechos y obligaciones a que están sujetos, ya que ello ayudará a definir la relación laboral, para que el vínculo contractual no sea afectado.

⁹ Martínez Vivot, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 306.



En virtud de lo indicado, citaremos las obligaciones de los empleadores, pero de carácter doctrinarias, ya que las de tipo legal, están contenidas en el Artículo 61, del Código de Trabajo.

I.- Obligaciones del patrono:

a) Respeto a la dignidad del trabajador: Esto obedece a que el trabajador, aunque sea una persona sencilla y humilde, tiene el derecho a que se le respete en sus derechos como ser humano, ya que el hecho de que se vea sometida a laborar bajo dependencia e instrucciones de un patrono, no significa que se vean disminuidos sus derechos intrínsecos como persona.

b) Deber de higiene y seguridad en el trabajo: Este punto es bien importante, y por lo general es muy descuidado por algunos empleadores, y se refiere a que el patrono debe de tomar las medidas necesarias, para evitar accidentes en el trabajo; así como evitar todas aquellas causas que lentamente puedan producir el mismo resultado en la salud y hasta en la vida del trabajador, tales como gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.

c) Deber de ocupación efectiva: Esta se refiere a que el patrono paga un salario al trabajador por el servicio que este le presta, y el trabajador brinda la prestación del servicio al patrono, a cambio de una remuneración, debiendo existir esa bilateralidad en la relación de trabajo.



d) Deberes administrativos: El patrono tiene varios deberes de esta índole entre ellos están: La suscripción del contrato de trabajo; el envío del mismo a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; envío de informes estadísticos, dentro de los dos primeros meses de cada año calendario; extender constancia de que sus trabajadores han gozado de vacaciones, durante cada período anual; y existen otras más, pero citaremos las cartas de recomendación o bien las constancias laborales que el patrono extiende a sus trabajadores.

e) Deberes patrimoniales: Este comprende el pago en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme el contrato laboral, corresponde al trabajador.

f) Obligaciones legales: Estas son aquellas que se derivan directamente de la ley, que en este caso serían el pago del salario mínimo actual; vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; pago de los días de asuetos, bonificación incentivo, etc.

g) Obligaciones contractuales: Esta se refiere a los derechos que adquieren los trabajadores en la negociación, ya que estas se vuelven una obligación para el patrono y derechos adquiridos para los trabajadores.

II.- Obligaciones del trabajador: Según la legislación las mismas están contenidas en el Artículo 63, del Código de Trabajo, por lo que se citan algunas de tipo doctrinario, que en la práctica se dan dentro de la relación laboral, y que son las siguientes:



- Lealtad: Es decir un sentimiento o vinculo que surge entre ambos, es decir es una identificación entre dos personas, aunque cabria la posibilidad de que una de ellas sea persona jurídica, pero ese lazo de amistad entre los sujetos de la relación laboral, ayudaría a que la misma se vaya desarrollando satisfactoriamente; y

- La obligación del trabajador de prestar su servicio con diligencia: Todo trabajador debe realizar sus labores con diligencia y esmero demostrando su eficiencia, a través del rendimiento en sus labores, ya que de lo contrario solamente haria las cosas con poco interés.

Finalmente, se hace mención de la obligación contenida en el Artículo 121, del Código de Trabajo, que el trabajador no puede cobrar como tiempo extraordinario el tiempo que pasó subsanando sus errores; por otro lado si el trabajador decide poner fin a la relación laboral debe de cumplir con dar el preaviso a su patrono.

1.10. Derechos de los sujetos dentro de una relación de trabajo

Si en el apartado anterior, nos referimos a las obligaciones, también es importante citar los derechos que poseen patronos y trabajadores, dentro de una relación de trabajo, ya que ellos son fundamentales, para el desarrollo de la misma, ya que son de utilidad en el sentido de que suavizan y ponen ciertos límites, en pro de la relación laboral, y al respecto se citan las siguientes.



I.- Derechos del patrono: Estos están agrupados en el Artículo 77, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, y para el efecto se citan los que a mi criterio, considero de mayor relevancia, entre ellos los siguientes:

- 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 hechos contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores;

- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de algunos de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de tercero en el interior del establecimiento; así mismo 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;

- 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.

De conformidad con la obligación citada en el párrafo anterior, existe por parte del trabajador, la obligación de justificar su inasistencia, la cual debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes, ya que de lo contrario, podría alegar el patrono abandono de labores, siendo afectado el trabajador, ya que perdería el derecho a reclamar la indemnización por tiempo de servicio.



Doctrinariamente se citan los siguientes derechos del empleador:¹⁰

a) Derecho a la libre elección de los trabajadores: El patrono tiene la facultad de elegir los trabajadores que contratará a su servicio.

b) Derecho de adquisición del producto del trabajo: Este se refiere a cualquier invención que sea producida en la industria, empresa o cualquier tipo de creación que surja de la mano de obra del trabajador.

c) Facultad de mando: A esta también se le denomina *ius variandi*, y se refiere a que el patrono tiene derecho a modificar dentro de los límites establecidos en la ley las condiciones de trabajo, ejerciendo su poder de dirección. Esta facultad es un tanto conflictiva, toda vez que los trabajadores iniciadas sus condiciones de trabajo, no les parece que las mismas sean modificadas con posterioridad, creando descontento.

d) Potestad disciplinaria: Para poder aplicar cualquier sanción disciplinaria, es necesario que la misma sea fundamenta en el Reglamento Interior de Trabajo, autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

II.- Derechos del trabajador: Existen listados de los derechos del trabajador en nuestra legislación, citando para el efecto, los contenidos en el Artículo 61, inciso ñ), del Código de Trabajo, que se refiere a las licencias con goce de sueldo; así como las

¹⁰ Fernández M., Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 155.



citadas en el Artículo 79, del mismo cuerpo legal, que establece las causas que facultan al trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.

No obstante lo anterior, cualquier lista sería corta, en virtud de que el derecho de trabajo tiene carácter evolutivo, y los derechos establecidos en la ley, pueden ser superados constantemente, mediante la contratación individual o colectiva.



CAPÍTULO II

2. Aspectos generales sobre la situación de los trabajadores guatemaltecos

En los últimos años se ha agravado la situación económica del país, los productos de la canasta básica cada vez suben su costo, y los salarios son incrementados, pero en una mínima parte, haciendo más difícil a las familias guatemaltecas sobresalir, acentuando con ello la pobreza en Guatemala.

Como consecuencia de lo anterior, muchos trabajadores cuidan su empleo, ya que la situación laboral es bastante alarmante, por varias razones, una de ellas, porque no hay suficientes fuentes de empleo, y al momento de salir una oferta de empleo, se presentan más de 30 personas para optar a dicha plaza; otra sería el caso de que las pocas ofertas de empleo que aparecen en los diarios, exigen una serie de requisitos, que limitan el número de individuos a optar a dicho puesto, reduciendo con ello las oportunidades a obtenerlo.

Como un ejemplo de ello lo observamos en los clasificados del Diario Prensa Libre, donde los patronos pagan para que se publique su oferta de empleo, y la mayoría de ellas, con los siguientes requerimientos: Persona de 18 a 25 años de edad; con estudios universitarios, mínimo sexto o séptimo semestre en la carrera de ...; que viva en zona aledaña a la empresa; y mínimo con dos años de experiencia.



En virtud de lo anterior, se desprende que cada día los patronos exigen más de los trabajadores a contratar, pero que lamentablemente no están dispuestos a pagar un salario acorde a la mano de obra calificada que requieren para el puesto de trabajo, o bien ofrecen condiciones competitivas, que en el desarrollo de la relación de trabajo, establece el trabajador que no eran ciertas, pero por la necesidad del empleo, se mantiene en el mismo.

Derivado de todo lo anterior, surge la presente investigación con el fin de plantear una propuesta concreta, para apoyar a la clase trabajadora en su lucha laboral, la cual será planteada en el último capítulo de este trabajo.

2.1. Breves antecedentes de la situación social y laboral en Guatemala

La situación para los trabajadores guatemaltecos, se torna un tanto difícil, cuando en búsqueda de alcanzar mejoras salariales, se organizan para luchar por las mismas; aspectos que a los empleadores no les agrada, y que han querido desarticular cualquier movimiento de trabajadores, que se organiza con el fin de que estos no soliciten mejoras económicas, por lo que se ha creado una atmósfera de intimidación a los derechos de los trabajadores, siendo que en la historia aparecen amenazas de muerte, intentos de homicidio y asesinato de los líderes sindicales, situación que se puede comprobar con los crímenes cometidos en contra seis sindicalistas ocurridos durante los años 2007 y 2008, entre ellos el de Carlos Enrique Cruz Hernández, miembro del Sindicato de Trabajadores del Banano –SINTRAB-.



Es por ello, que la Oficina de Asuntos Latinoamericanos de Washington, que por sus siglas en el idioma inglés se identifica como -WOLA-, realizó un informe del DR-CAFTA, que se titula pasando del papel a la práctica, el documento expone: “Que a pesar de la opinión a nivel internacional, reconocen que esos casos han disminuido en las últimas dos décadas, debido a que ahora se utilizan otras tácticas para intimidar, como los despidos, la creación de listas negras donde se toman represalias en contra de los trabajadores, o bien desesperarlos, para que estos renuncien.”¹¹

Por su parte la directora ejecutiva de la Cámara de Comercio Guatemalteco Americana (Am Cham), Carolina Castellanos, indica que es necesario que los asesinatos de los sindicalistas, sean investigados por la Institución encargada, pues en un análisis que realizó la Federación Americana del Trabajo Congreso de Organizaciones Industriales (Afl-Cio) de Estados Unidos, se determinó que las muertes de algunos líderes son consecuencia de la delincuencia común, y no producto de represalia de empresarios.

Según un informe de Oficina de Asuntos Latinoamericanos de Washington -WOLA- también se hace mención, que dicha organización califica como un obstáculo para la justicia laboral la anulación que hizo en el año 2004 la Corte de Constitucionalidad, relativa al Artículo 5, del Decreto 18-2001, el cual permitía a los inspectores del Ministerio de Trabajo imponer multas a las empresas que incumplieran con la ley laboral, situación que, según el documento, provocó un vacío legal, ya que las violaciones quedan en la impunidad.

¹¹ Diario Siglo XXI. Informe anual: “Pasando del papel a la práctica.” Oficina de asuntos latinoamericanos. Washington. 2010. Pág. 17.



Por su parte el señor Edgar Rodríguez, sindicalista reconocido en los medios públicos, miembro activo de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala –FENASTEG-, manifiesta que dicha organización, ha realizado denuncias públicas en el sentido de que la Inspección General de Trabajo, se encuentra atada, ya que a la fecha no cuenta con un número idóneo de inspectores para llevar a cabo las inspecciones o bien para atender las audiencias conciliatorias que se llevan a cabo dentro de la misma.

Cabe mencionar que la función del Inspector de Trabajo es eminentemente conciliatoria, y que no tiene ninguna fuerza coercitiva en las denuncias; tal es el caso que es de lamentar mucho, indicó que la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, haya declarado inconstitucional la normativa de las multas, las cuales eran impuestas y cobradas por la Inspección General de Trabajo, favoreciendo ello a que empleadores sigan violando las leyes laborales.

Por otro lado y debido a la cantidad de demanda, de empleos y a la poca proveeduría de los mismos, se ha incrementado en la última década el sector informal, que para la Oficina de Washington, este representa otro gran problema dentro de la población laboral joven en Guatemala, ya que genera el fenómeno del trabajo infantil y sus peores formas, por lo que dicha oficina, recomienda a Guatemala que asigne más recursos financieros y humanos para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales, sobre todo con énfasis en la erradicación del trabajo infantil en la industria de fuegos artificiales.



Como una respuesta a esa necesidad eminente de la población infantil, la Oficina Latinoamericana de Washington, a través de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID–, ha destinado fondos para capacitar y difundir los derechos laborales en Guatemala, siendo que en el año 2010, se recibió aproximadamente la cantidad de dos millones de dólares.

2.2. Violaciones cometidas por los sujetos, dentro de la relación laboral

Si bien es cierto que el sector laboral, es el más vulnerable, razón por la cual la legislación laboral guatemalteca, ha pretendido compensar esa desigualdad económica entre patronos y trabajadores, es importante recalcar que algunos empleadores se han visto afectados por las actitudes contrarias de sus trabajadores, y viceversa, razón por lo que al respecto a continuación veremos algunas de ellas.

I. Violaciones cometidas por patronos en contra de sus trabajadores: Estas son las más frecuentes en una relación laboral, debido a que es el sector más afectado, debido a la desigualdad económica que existe entre estos y la parte patronal; aquí también influye la forma en que fueron criados, la poca o escasa educación que posean, ya que si son demasiados introvertidos e inseguros no buscarán quien los oriente en cuanto a que pasos seguir, para la resolución de sus conflictos laborales; o bien la desinformación de sus derechos laborales, les perjudica en el sentido de que no tienen conocimiento de que derechos poseen y como ejercerlos; y para el efecto a



continuación veremos los casos más frecuentes, en los que son violados los derechos de los trabajadores en Guatemala, siendo los siguientes:

a) Despidos injustificados: Constantemente empleadores despiden a trabajadores de sus puestos de trabajo, sin que exista una causa que justifique el mismo; ya que simplemente porque el patrono no simpatiza, no congenia o bien no le parece algunos aspectos del trabajador que son irrelevantes, para poner fin a la relación laboral, decide despedirlo.

No obstante el trabajador que es despedido sin responsabilidad de su parte, no recibe por parte de su patrono el pago de la indemnización por tiempo de servicio, hasta el extremo de querer evadir este último, también el pago de las prestaciones laborales irrenunciables, dentro de las cuales están las siguientes: Vacaciones, Aguinaldo, Bonificación Anual para trabajadores del sector público y privado, salarios y la bonificación incentivo.

En estos casos el trabajador puede acudir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de accionar en contra de su empleador, para que le cancele el monto de la indemnización por tiempo de servicio y demás prestaciones laborales a que tiene derecho; en la mayoría de casos, como lo menciona el Inspector de Trabajo Vinicio de León, Supervisor de la Sección de visitaduría, indica que diariamente se presentan de 60 a 75 denuncias ante dicha dependencia, en el sentido de que han sido despedidos sin recibir el pago de las



prestaciones laborales, que de conformidad con la ley le corresponden, iniciándose el caso ante la misma, remitiéndolo a la Sección de conciliaciones o visitaduría, según sea el caso.

b) Negativa a pagar prestaciones irrenunciables en caso de retiro voluntario del trabajador: En este caso el trabajador decide renunciar de la empresa o entidad de forma voluntaria, sin recibir el pago de sus prestaciones laborales, o bien las condiciones laborales son disfuncionales, es decir el salario se paga días después de la fecha establecida, o se paga por partes, por la falta de liquidez de la empresa, y éstas circunstancias obligan al trabajador a renunciar, y buscar otro empleo.

Otra situación, es el caso de algunos empleadores que hostigan a sus trabajadores con el fin de desesperarlos y que estos se retiren voluntariamente, liberándose de la obligación de pagar la indemnización por tiempo de servicio, y en cuanto se refiere al pago de prestaciones irrenunciables las mismas son canceladas en algunos casos antes de acudir a la Inspección General de Trabajo, y en otro buen porcentaje se llevan a cabo dos o tres audiencias, para llegar a un arreglo, o bien para obtener el trabajador el monto de sus prestaciones, y no necesariamente en su totalidad, sino mediante una negociación recibe una parte proporcional.

c) Causales que motivan que un trabajador se de por despedido de forma indirecta: Estas están contenidas en el Artículo 20, inciso b), y el Artículo 79, del Código de Trabajo, las cuales facultan al trabajador para dar por finalizada la relación laboral, sin



responsabilidad de su parte, debiendo el trabajador dar aviso a su patrono, cesando desde ese momento en el cargo; aunque la legislación no lo establece, dicha notificación debe hacerse a través de un acta administrativa, elaborada por un Inspector de Trabajo, el cual previamente debe constatar la violación.

Si no se hiciera el procedimiento descrito en el párrafo anterior, se corre el riesgo de perder el derecho a la indemnización por tiempo de servicio, ya que en caso contrario el trabajador no dejaría constancia de ello, el empleador puede argumentar que es un abandono de labores, y con ello aprovechar la oportunidad y librarse de la obligación de cancelar la indemnización por tiempo de servicio.

d) Despidos sin autorización judicial en casos de mujeres embarazadas y en período de lactancia: En la mayoría de casos los empleadores optan por despedir a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, argumentando las siguientes razones:

- Que las mismas representan una responsabilidad y desembolso económico, para las empresas, debido a que durante su pre y post natal, deben de contratar a alguien que cubra su puesto de trabajo.

- En el caso de las mujeres en período de lactancia, también los empleadores, consideran que, en su caso las mismas, constituyen una pérdida financiera para la empresa, ya que deben de autorizar que la misma se retire una hora antes de su



puesto de trabajo, de conformidad con la ley, y en consecuencia la productividad en el puesto de trabajo, para el cual se desempeñaba disminuye.

- En un pequeño porcentaje los empleadores despiden a sus trabajadoras en período de lactancia o de preñez, porque desconocen que es prohibido; o bien las trabajadoras por miedo a ser despedidas esconden su preñez, y se reservan la verdad, hasta que el hecho es evidente, en ese caso el patrono considera que puede despedirla porque hasta ese momento ha ignorado su estado de embarazo.

e) Negativa a extender certificado de trabajo, porque el patrono descuenta el monto correspondiente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero no lo reporta a la institución en referencia, sino se lo apropia, y el trabajador es afectado, porque al momento de tener necesidad de acudir para atención médica, dicha institución no le brindará la misma, toda vez que ni siquiera ha sido inscrito.

f) Finalmente se menciona el caso cuando el trabajador haya sido despedido sin causa justificada, o bien el mismo decidió renunciar, y como una estrategia empresarial, engañan al trabajador, diciéndole que regrese dentro de 15 días, o en algunos casos dentro de 30 días, con el objeto de que se le efectúe el pago de sus prestaciones laborales, pero en ambos casos lo que pretende el patrono es desviar la atención del trabajador, y que transcurra el plazo de la prescripción, y en consecuencia el trabajador pierda el derecho a reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio.



Si se refiere a un caso por despido, el trabajador pierde el derecho a reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio; en el segundo caso, de igual manera los trabajadores viendo el desinterés de sus empleadores, dejan en el olvido el cobro de sus prestaciones laborales irrenunciables, por más de dos años, y siendo que las mismas prescriben en el plazo de dos años, pierden el derecho a obtener el pago de las referidas prestaciones.

En cuanto a la prescripción, más adelante se analizarán los plazos que se estipulan en el Código de Trabajo, para cada caso, con el fin de dejar claro el período de tiempo que el trabajador o bien el patrono, gozan de conformidad con la legislación, para accionar, administrativa o judicialmente.

II. Algunas infracciones cometidas por trabajadores, en contra de sus patronos:

a) Trabajadores que sustraen dinero, herramientas, útiles, u otros bienes de la empresa: Es decir aquellos que le roban a su patrono durante todo el tiempo que ha durado la relación laboral, y que después de algún tiempo el patrono viene a descubrirlo, por lo que decide despedir al trabajador, pero como la ley laboral, le prohíbe al patrono descontar suma alguna de dinero del monto de la liquidación del trabajador, por establecer la legislación, que si no existe autorización judicial para descontar del salario del trabajo, esta es prohibida, por lo tanto el empleador deberá cancelar al trabajador el monto total al que ascienden sus prestaciones laborales, y



luego accionar en la vía penal en contra del trabajador, por el delito causado, para recuperar el dinero que el trabajador sustrajo de forma indebida.

b) Trabajadoras embarazadas o lactantes: Algunas mujeres encontrándose en ese estado, deciden ausentarse constantemente de sus labores, ya que gozan de inamovilidad, ignorando que el patrono puede iniciar un incidente de despido, aunque por otro lado cabe mencionar que algunos empleadores desconocen las acciones que pueden tomar en contra de sus trabajadoras en ese estado, por lo que algunos empleadores simplemente las despiden, y otros es el caso que sólo las toleran, por temor a despedirlas, con la creencia que pueden ser reinstaladas en cualquier momento, y aún peor para los patronos, pagar una gran cantidad de dinero, que constituye el pago de salario y demás prestaciones, durante el tiempo que estuvo despedida, ignorando que pueden solicitar autorización para despedirlas del puesto de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

c) Trabajadores sindicalizados: Quienes valiéndose de sus cargos y de la inamovilidad que la ley les otorga, incurren en abusos y no se dedican a laborar, sino a llevar la contraria al patrono, o bien el caso de buscar sólo mejoras laborales, y actuando de forma irresponsable con las labores, que tienen asignadas, esto es típico verlo en las instituciones del Estado.

Tal es el caso que existen sindicalistas que se ausentan tres o hasta cinco veces al mes, para atender asuntos sindicales, y cuando se encuentran en su centro de trabajo,



descuidan sus labores, por otro lado otros sindicalistas se dedican a manifestar y estar en una lucha constante con los empleadores, creyendo ellos que lo hacen con el fin de buscar mayores beneficios para sus afiliados, pero lo que hacen es que únicamente están en búsqueda de beneficios personales, afectando con ello la pureza de una negociación colectiva, y creando un ambiente de hostilidad entre la organización, sus afiliados y el empleador.

d) Finalmente podríamos mencionar el caso de aquellos trabajadores, a los cuales se les despidió, quienes al momento de reclamar el pago de sus prestaciones laborales, argumentan hechos falsos, como el hecho de que ganaba un salario superior al que en verdad devengaba; ya que existe el caso de algunos patronos, quienes no llevan planillas o registros de pago de salarios, ya que lo hacen en efectivo mediante un simple intercambio de dinero por fuerza de trabajo, y en estos casos el trabajador puede aprovecharse de esta situación y reclamar un monto superior al real, ante las autoridades administrativas o judiciales de trabajo.

e) Cierre de empresas: Estos casos estuvieron de moda durante la década 2000-2010, ya que según información proporcionada por el Jefe de la Dirección General de Fomento a la Legalidad Laboral, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informó que durante ese período surgieron muchos cierres masivos de empresas, especialmente de las maquilas, informes que se presentan como anexos dentro del presente trabajo.



Con relación a este tipo de violaciones, la Dirección General de Fomento a la Legalidad, en una entrevista realizada al Jefe de la misma, proporcionó cuadros que se incorporan en la parte de los anexos del presente trabajo, y que reflejan la estadística de las maquilas y otras empresas, en los años del 2007 al 2009, que realizaron despidos masivos o bien cerraron operaciones, dejando desprotegidos a gran cantidad de trabajadores, y quienes remotamente recibieron el pago de las prestaciones laborales, que les correspondían; así también se hace la aclaración que dicha dependencia en ese momento se denominada Dirección de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

f) Negativa a cancelar el salario mínimo: Son muchos los empleadores que no cancelan el salario mínimo estipulado para cada año, siendo que dicho incumplimiento es verificado por la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en toda la república de Guatemala, a través de las sedes regionales de la Inspección, la cual designa a un buen número de Inspectores de Trabajo, para que durante los meses de enero y febrero de cada año, se verifique el cumplimiento de dicha norma, ya que existen varias empresas, que a pesar de conocer del mismo se niegan a acatarlo, esto porque representa una fuerte erogación, para el presupuesto de la empresa.

Es importante recalcar que de la información obtenida, se determina que no es posible por parte de la Inspección de Trabajo, verificar el cumplimiento en todas las empresas que cancelen el pago de salario mínimo.



g) Incumplimiento en el pago de salario extraordinario, en virtud de que al momento de reclamar el pago de este salario, el trabajador debe demostrar que recibía el pago del mismo, mediante las constancias o comprobantes respectivos, de lo contrario el trabajador queda desprotegido y no podrá reclamar el pago de salario en ese concepto.

h) Incumplimiento en el pago de la bonificación incentivo, la cual en algunas empresas no la cancelan de conformidad con el Decreto 37-2001, del Congreso de la República de Guatemala, que establece que se deben de pagar a todos los trabajadores del sector público y privado, una bonificación por productividad, de Q. 250.00, mensuales.

i) Obligan a laborar días de asueto o feriados, estos son laborados, por la mayoría de trabajadores, pero no son compensados salarialmente, ya que el trabajador, que se niegue a laborar el mismo, es despedido y sustituido por otro empleado.

j) No otorgan vacaciones: Estas no son otorgadas anualmente, ya que por la necesidad del servicio los patronos no las conceden o si lo hacen las otorgan incompletas, o bien unos días de vacaciones y otros de labores, y en el peor de los casos descuentan a cuenta de vacaciones los días que los empleados se ausentan por tener cita ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Existe diversidad de violaciones a los derechos de los trabajadores, pero más que enfatizar en ellas, se pretende plasmar en el último capítulo, posibles soluciones a la



problemática de los trabajadores guatemaltecos, con el fin de darle solución a la misma, mediante una propuesta que se ha venido desarrollando en la mente del investigador, la cual será de beneficio a la clase trabajadora en la defensa de sus derechos laborales.

A continuación, se analizan las instituciones más relevantes, que operan en beneficio de la clase trabajadora, ya sea gubernamentales o no, nacionales o extranjeras.

2.3. Instituciones o dependencias gubernamentales, que brindan apoyo a los trabajadores

Actualmente son pocas las instituciones estatales, que brindan apoyo al sector laboral, por lo que a continuación se analizarán detenidamente las más relevantes, en atención a importancia del servicio que cada, una de ella brinda al trabajador guatemalteco.

I. Inspección General de Trabajo

El Código de Trabajo, en el título noveno, se refiere a la Organización Administrativa de Trabajo, dándole especial énfasis a la Inspección General de Trabajo y las funciones de la misma ejerce es por ello que consideramos importante dar prioridad, para analizar dicha dependencia, por las funciones que la misma desarrolla dentro de una relación laboral.



La Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

a) Misión: Que la Inspección General de Trabajo tenga la capacidad técnica, jurídica, administrativa y financiera para cumplir con el mandato legal de ser el ente verificador del cumplimiento de las leyes laborales y Previsión Social, logrando así que en las relaciones entre empleadores y trabajadores predomine la armonización y negociación colectiva y la aplicación efectiva de las leyes laborales, porque ambos actores de la relación laboral conocen y aplican sus derechos y obligaciones.

b) Objetivos: Dentro de uno de los objetivos principales de dicha institución, está el de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, es decir entre patronos y trabajadores, verificando que se cumplan las normas laborales a cada uno de los casos concretos, para no violar el espíritu de las mismas.

c) Política y líneas de acción: Para encontrar una política adecuada la Inspección General de Trabajo mantiene dentro de las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, la más estrecha vinculación atendiendo dentro de la mayor brevedad posible los conflictos que plantea, oyendo a las partes plasmando sus puntos de vista en actas, identificadas con un número de adjudicación, que le asigna el sistema,



dependiendo el caso, dichas actas podrían convertirse en convenios de carácter ejecutivo, para garantizar su efectivo cumplimiento.

En ese sentido la política principal es la de no detener los casos, ya que el tiempo puede ser perjudicial, para la solución efectiva.

Dentro de este contexto, teniendo la Inspección General de Trabajo la intervención a nivel nacional, constantemente se imparten instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores de trabajo, así como en las regionales, para conocimiento de los reglamentos que se emiten, acuerdos, u otros documentos de carácter legal, para mantenerlos informados y que apliquen dicha normativa jurídica. Por otro lado se supervisa el trabajo mediante visitas a las Sub inspectorías Generales de Trabajo e Inspectorías Regionales.

d) Funciones: La Inspección General de Trabajo, tiene una diversidad de funciones, las cuales se encuentran dispersas, por lo que se dará prioridad a las contenidas en el Artículo 278, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y que son las siguientes:

- Primera función: Velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.



- Segunda función: Los arreglos directos o conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Sub inspector, tienen carácter de título ejecutivo.

En estos casos de negociación en la vía administrativa, no es necesaria la intervención de un abogado, pero si lo desea y si tiene los recursos económicos, puede asistirse de un asesor.

e) Otras funciones contenidas en el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contenidas en el Acuerdo Gubernativo No. 242-2003:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de previsión social, e higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerables, como menores de edad, mujeres y personas de la tercera edad, así como en labores peligrosas;

- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo;

- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala;



- Armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;

- Participar en todo conflicto individual de trabajo, o bien colectivo de carácter económico jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad, mujeres embarazadas o en período de lactancia; y,

- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales, tales como el pago de salario mínimo, de bonificación incentivo, de horas extraordinarias.

f) Secciones que integran la Inspección General de Trabajo: Para que dicha dependencia funcione necesita de otras secciones, entre ellas están:

- Sección de cálculo de prestaciones laborales: Este es el primer paso que un trabajador debe dar al momento de ser despedido, se presenta a la ventanilla número cinco, del primer nivel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en la séptima avenida tres guion treinta y tres de la zona nueve, Edificio Torre Empresarial, del Municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, con el objeto de solicitar que le elaboren su respectivo cálculo de prestaciones en virtud de haber sido despedido.

De conformidad con los procedimientos descritos en el Manual del Inspector, el trabajador deberá presentarse ante su patrono, e indicarle que por haberlo despedido,



sin responsabilidad del trabajador, deberá pagarle la cantidad que describe dicho cálculo, si el patrono se niega, el siguiente paso, es denunciarlo ante la Inspección General de Trabajo.¹²

- Sección de conciliaciones: Ante la negativa del patrono de efectuar el pago de prestaciones laborales, con motivo de renuncia o despido, el trabajador deberá denunciarlo en la ventanilla número siete, en la cual clasifican los casos y si el trabajador fue despedido de forma directa e indirecta, o bien finalizó su relación laboral por renuncia, el Inspector de Trabajo que recibe la misma, asesora al denunciante, y posteriormente elabora la primera acta de adjudicación, asignándole un número de expediente y un Inspector de Trabajo que llevará el caso.

Posteriormente, se le indica el día y hora de la primera audiencia, para la realización de la junta conciliatoria. En el día y hora señalada para la junta conciliatoria, el Inspector de Trabajo, procede a preguntarles si quieren expresarse, y después de escucharlos, les sugiere que lleguen a un arreglo, y si es posible redacta un acta en la cual consta, que las partes llegaron a un arreglo.

Por otro lado, si no fuera posible llegar a un acuerdo, el Inspector de Trabajo, le indicará al trabajador que procede agotar la vía administrativa, informándole que le asiste el derecho de plantear su demanda ordinaria laboral, ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en el plazo de 30 días hábiles, para que no prescriba su

¹² Ministerio de trabajo y previsión social. **Manual del inspector de trabajo**. Pág. 154.



derecho y pierda el ejercitar la acción contra su patrono, y reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio, y en cuanto a las prestaciones irrenunciables, se le informa que tiene hasta dos años, pero que tampoco debe esperar tanto tiempo.¹³

- Sección de visitaduría: En esta sección se conocen de todos aquellas denuncias verbales o escritas, presentadas ante la Inspección de Trabajo, en las cuales existan conflictos laborales individuales o colectivos, pero que aún sigan laborando en la empresa, y para el efecto designan a un Inspector de Trabajo, aunque en la práctica, siempre asisten a las diligencias dos Inspectores, estos se presentan en la empresa que fue denunciada, con el fin de atender el caso, y revisar la documentación obrero patronal, previenen al patrono que cumpla si fuera el caso que estuviera infringiendo las normas laborales, otorgándoles un plazo prudencial, a criterio del Inspector actuante.

Seguidamente, los Inspectores de Trabajo, regresan a supervisar su cumplimiento, dando por concluido el caso de forma satisfactoria y remitiéndolo al archivo de dicha dependencia; por otro lado si el patrono incumple con la prevención, el Inspector de Trabajo, dará por incumplidas las prevenciones, y procederá a plantear el Incidente de Faltas Laborales, correspondiente ante los Juzgado de Trabajo y Previsión Social, así como agotará la vía administrativa, informando al trabajador el derecho que le asiste de plantear su demanda ordinaria laboral, antes los Juzgados ya referidos, en el plazo de 30 días hábiles.¹⁴

¹³ Ministerio de trabajo y previsión social. **Manual del inspector de trabajo**. Pág. 177.

¹⁴ Ministerio de trabajo y previsión social. **Manual del inspector de trabajo**. Pág. 155.



De una entrevista realizada personalmente al Inspector General de Trabajo, Licenciado Arvizú, se determinó que en el año 2012, las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contrataron aproximadamente a 55 Inspectores, los que se encuentran, actualmente realizando las funciones en las secciones de visitaduría y conciliaciones, en las oficinas que ocupa el edificio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

II. Dirección General de Fomento a la Legalidad Laboral

Esta Dirección pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y recientemente surgió a través de una reforma al Reglamento Orgánico de dicha institución, mediante el Acuerdo Gubernativo número 215-2012, publicado con fecha siete de septiembre del año 2012, en el cual esta dependencia sustituyó a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la cual efectivamente era una defensoría, ahora simplemente se convirtió en un centro de capacitación y centro de remisión de denuncias a los distintos Bufetes Populares de la ciudad capital.

Dentro de estos bufetes están el de la Universidad Rafael Landívar y Mariano Gálvez, para que esa casa de estudios designe a un pasante, y trámite el expediente correspondiente, dejando desprotegidos a muchos trabajadores, ya que en el caso de los pasantes únicamente pretenden solventar su práctica laboral, y aquellos casos que se vuelven extremadamente largos, podrían ser abandonados por el estudiante al



momento de que el Director del Bufete así lo decida, en virtud haberse alargado el trámite del mismos.

Por otro lado, a los empleados de la dependencia que en el pasado se llamó Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, el Jefe Inmediato, por instrucciones de la Viceministra del ramo, dio instrucciones al personal de la misma, que les otorgaba un plazo de un año, para finiquitar los casos ya iniciados, esto de conformidad con el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contenido en el Acuerdo gubernativo número 215-2012, lo cual resulta imposible debido a que actualmente existen en trámite un aproximado de 8,000 expedientes, siendo muy poco tiempo, para que los mismos sean finalizados, y con relación a los casos nuevos, estos van a ser remitidos a los distintos bufetes populares, de las distintas universidades del país.

Como un aporte del investigador, emito mi opinión con relación a que esta nueva dependencia denominada Fomento a la Legalidad Laboral, viniera a desarticular a la anterior Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que con esto se está violentando el derecho tutelar de los trabajadores, ya que de forma tácita y solapadamente las autoridades así lo decidieron, dejando desprotegidos a todos aquellos trabajadores, que requerían del servicio, seguramente con presiones del sector empresarial y con aval del gobierno, lo cual va a ser alarmante, para el sector laboral, cuando se enteren del suceso, ya que en lugar de fortalecer ese vínculo del Estado y los trabajadores, se está restringiendo el apoyo a los mismos.



III. La Defensoría Laboral, adscrita a la Procuraduría de los Derechos Humanos

Esta dependencia, se encuentra adscrita a la Procuraduría de los Derechos Humanos, y la misma no tiene mayor representación en el sector laboral, ya que según entrevista realizada a los empleados de la Inspección General de Trabajo y a los empleados que laboran aún para la Dirección General de Fomento a la Legalidad Laboral, los delegados de los Derechos Humanos, simplemente se presentan a preguntar por el estado actual del caso, y solicitar que el mismo sea diligenciado, haciendo las sugerencias respectivas.

Por otro lado, acompañan a los Inspectores de Trabajo, en aquellas denuncias en las cuales son requeridos, pero su función se limita únicamente al acompañamiento y aconsejar, ya que no tienen mayor impacto porque su ley no les otorga mayor facultades.

Cabe decir que en varias ocasiones empleados de la Procuraduría de los Derechos Humanos, se han presentado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de verificar el trámite del expediente de que se trate, a solicitud de los trabajadores denunciadores, revisando el expediente, ante la presencia del Inspector de Trabajo, u oficial, de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, solicitando que si el mismo se encuentra atrasado, sugieren diligenciarlo, por lo que se estableció que únicamente se limitan a hacer sugerencias u observaciones, dentro de los expedientes que se tramitan dentro de dicha dependencia, sin mayor trascendencia, salvo el caso en el



cual impusieron una sanción moral al Ministro de Trabajo y Previsión Social, pero que la misma no tiene ningún impacto en cuanto al resultado que vaya a ocasionar en el pago de las prestaciones laborales de los trabajadores denunciados.

2.4. Instituciones no gubernamentales, que brindan apoyo a los trabajadores

En Guatemala, son pocas las instituciones o entidades que promueven el apoyo al sector laboral, en la mayoría de los casos el apoyo viene a nivel internacional, por lo que es importante destacar el aporte que las distintas Universidades del país, hacen al sector laboral, tal es el caso de los Bufetes Populares.

I. Bufetes Populares: Estos son importantes para el beneficio de la clase trabajadora, aunque con la existencia de la Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, en su mayoría los trabajadores, ya llegaban para ser atendidos por los distintos Bufetes Populares, si no que se presentaban a plantear su denuncia ante la Dirección en referencia, que como bien se dijo, está desapareciendo silenciosa y paulatinamente.

Las universidades del país, promueven a sus estudiantes, para realizar pasantías laborales, especialmente el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de la Universidad Rafael Landívar, quienes anualmente remiten un promedio de 30 estudiantes de derecho con pensum cerrado al Ministerio de Trabajo y Previsión



Social, a efecto de realizar sus pasantías laborales, para lo cual se tiene conocimiento que dicha Institución, también tiene conversaciones con el Decano de la Universidad Mariano Gálvez, para llegar a un convenio en cuando a las pasantías en referencia, debiendo haber cursado dichos estudiantes, obligatoriamente derecho procesal laboral.

Por otro lado también están las prácticas laborales, en las cuales dichas casas de estudios a través de los Bufetes Populares, asignan un número de casos a cada estudiante, con el fin de completar ese requisito y puedan los mismos optar a su Examen Técnico Profesional.

Dentro de los Bufetes Populares, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene contacto, en virtud de convenios de pasantías realizados, con las distintas casas de estudio, están las siguientes:

- Universidad de San Carlos de Guatemala;
- Universidad Rafael Landívar, y,
- Universidad Mariano Gálvez.

Se han suscrito convenios de pasantías, con las casas de estudios mencionadas anteriormente, para que los estudiantes realicen las mismas dentro de las instalaciones de dicho Ministerio, como una gestión de reciprocidad para el estudiante y para dicho Ministerio.



Es importante, mencionar que de los convenios suscritos con las diferentes casas de estudio, únicamente la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante Acuerdo Ministerial, de fecha 17 de septiembre del año 2012 remite estudiantes a las distintas dependencias de dicho ministerio, para que los estudiantes realicen sus prácticas laborales, en las instalaciones del mismo, no así para la recepción de casos laborales, ya que dicha universidad ha creado las pasantías institucionales, y las clínicas laborales, en sustitución de asignar casos a los estudiantes.

En el caso de las universidades, Rafael Landivar y Mariano Gálvez, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha suscrito convenios, para que los trabajadores que se atienden en la Defensoría Laboral, sean remitidos a esas casas de estudios y que se reciba el caso que corresponda, asignándoles el mismos a los estudiantes, de dichas casas de estudios.

II. Organización Internacional del Trabajo -OIT-: La Organización Internacional del Trabajo -OIT- con sede en Ginebra, Suiza, desde su fundación en el año de 1919, ha establecido una amplia normativa en materia laboral, la cual está contenida en los 181 convenios internacionales de trabajo, actualmente vigentes, los cuales una vez ratificados por países miembros se convierten en normas de cumplimiento obligatorio, siendo que a la fecha Guatemala ha ratificado 71 convenios, encontrándose entre ellos los que la OIT considera como convenios fundamentales, porque hace referencia a una serie de derechos que deben ser reconocidos universalmente como derechos básicos y obligatorios, pues de su vigencia depende que las relaciones laborales se



desenvuelvan en un ambiente de respeto y mutuo beneficio, manteniendo un vínculo entre desarrollo económico y progreso social.

A continuación se mencionan los convenios que forman parte de nuestra legislación, y que son considerados como fundamentales:

- Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical;
- Convenio 98, sobre el Derecho de Sindicación y negociación colectiva;
- Convenio 29, relativo al Trabajo forzoso;
- Convenio 105, relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso;
- Convenio 111, relativo a la Discriminación (empleo y ocupación);
- Convenio 100, sobre Igualdad de Remuneración;
- Convenio 138, relativo a la Edad mínima en el trabajo;
- Convenio 182, sobre las peores formas del trabajo infantil;

III. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID-

Esta es una agencia del gobierno de los Estados Unidos por medio de la cual se canaliza la mayoría de la ayuda oficial, para el desarrollo que proporcionan los Estados Unidos a aproximadamente 100 países, alrededor del mundo.

Estos fondos son otorgados por Estados Unidos a aquellos países que se desea ayudar, considerando como beneficiarios a aquellos que están en pobreza y extrema



pobreza, estando incluida Guatemala, dentro de los beneficiarios de estos fondos; dichos recursos económicos son administrados por el Director de la Oficina Nacional para el Desarrollo Internacional -USAID-, reportando al Presidente de los Estados Unidos que la ayuda para el desarrollo es distribuida, además de verificar que se sea utilizada de forma efectiva, como una herramienta para promover las metas de las políticas estatales de los Estados Unidos.

Además se ha determinado que los aportes enviados por USAID a todos los países beneficiados, en los cuales está incluida Guatemala, representa el cinco por ciento del presupuesto nacional anual de los Estados Unidos, favoreciéndonos con proyectos a nivel nacional, en beneficio de las familias guatemaltecas, en pro de la educación, de la salud, en beneficio de la niñez, del sector laboral, etc.

De lo analizado en el último numeral, se hace un breve resumen para determinar la magnitud del apoyo que dichas instituciones u organizaciones brindan al trabajador guatemalteco:

- a) Inspección General de Trabajo: Realiza una función de mediadora, ya que no tiene la potestad coercitiva para obligar a los empleadores a cumplir con su obligación.
- b) Dirección General de Fomento a la Legalidad Laboral: Actualmente capacita a empleadores, para que conozcan sus derechos y obligaciones, en la relación laboral.



c) Defensoría Laboral -PGN-: Su función únicamente se circunscribe a acompañar al trabajador, para verificar el estado de su caso, y aconsejar, en caso de existir alguna violación impone una sanción moral al Ministro de Trabajo y Previsión Social.

d) Bufetes Populares: Son los únicos que intervienen a nivel judicial, interponiendo la demanda ante los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión Social, con una cuantía que deja desprotegidos a mucho trabajadores.

e) Organización Internacional del Trabajo -OIT-: Emite normas jurídicas y existen compromisos que deben cumplirse por parte de los estados parte.

f) Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID-: Brinda apoyo económico a los países, para que desarrollen proyectos, planes y programas en pro de la población, en este caso guatemalteca.



CAPÍTULO III

3. Procedimientos para la resolución de los conflictos laborales individuales

Hasta este momento se ha discutido la problemática de los trabajadores en Guatemala, la violación a sus derechos laborales, y otros aspectos sustantivos relativos al derecho de trabajo, siendo importante dejar plasmados los procedimientos establecidos en la ley, para la resolución de conflictos entre trabajador y empleador, y para el efecto se iniciará con describir los procedimientos, que deberán seguir cada uno de los trabajadores, que se sientan amenazados en sus derechos laborales.

Las partes que intervienen en una relación laboral, deben regirse por los procedimientos establecidos en la legislación laboral, aunque esto no quiere decir que esos procedimientos sean utilizados y proporcionados de forma efectiva en beneficio del trabajador.

Aunque es importante mencionar, que la Inspección General de Trabajo, es el ente encargado de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, pero por falta de credibilidad en dicha dependencia, algunas personas no utilizan el servicio, y otros desconocen que existe, y aún peor si nos referimos a trabajadores el área rural, estos trabajadores muchas veces desconocen que en su localidad exista una Inspección de Trabajo; por lo que es importante dar a conocer donde se encuentran ubicadas las sedes regionales de la Inspección General de Trabajo.



A continuación, se describirán los procedimientos, que un trabajador, debe hacer uso, cuando existe un conflicto laboral, ya sea individual o de carácter económico jurídico, y para ser más concretos en todos los procedimientos, nos referiremos al caso específico de un despido directo e injustificado, para facilitar la comprensión del lector, en el presente trabajo de investigación.

3.1. Sobre la prescripción

De conformidad con el Artículo 258, del Código de Trabajo, la prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por la referida ley o mediante la aplicación de la misma, por el transcurso del tiempo.

I.- Casos establecidos en la ley, sobre la prescripción: Según el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, describe diferentes períodos de tiempo, para la prescripción, dependiendo de la situación particular, de cada trabajador, y al respecto veremos las contenidas en la legislación laboral.

a) Acciones del trabajador contra despido o sanción: De conformidad con el Artículo 260, del Código de Trabajo, se establece que: “Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones”.



b) Acciones del trabajador para dar por finalizado su contrato de trabajo: De conformidad con el Artículo 261, del Código de Trabajo, establece que “Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de 20 días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.”

c) Derechos originados de la ley: El Código de Trabajo, en el Artículo 264, del Código de Trabajo, establece que: “... todos los derechos que provengan directamente de dicha norma, sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, prescriben en el término de dos años. Este plazo que corre desde el momento del acaecimiento del hecho o de la omisión.”

II. Casos en que existe suspensión de la prescripción: En el Artículo 265, del Código de Trabajo, establece que: “La prescripción no corre para los menores de 14 años y para los incapaces, mientras unos u otros no tengan un representante legal, siendo que este último es el responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción causen a sus representados.”

III. Interrupción de la prescripción: La prescripción puede interrumpirse en los siguientes casos:

a) Por demanda o gestión ante autoridad competente, en el presente caso sería ante la Inspección General de Trabajo.



b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o de forma tácita el derecho de aquel contra quien transcurre el término de la prescripción; es decir el hecho de que se efectuare el pago pendiente en concepto de prestaciones laborales o bien el cumplimiento de la obligación por parte del deudor, aunque esta sea de forma parcial.

c) Por fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobados.

IV. Efecto de la interrupción: El único efecto es inutilizar el tiempo transcurrido, previo a que la misma ocurra, con el fin de tener más tiempo, para plantear su reclamación a donde corresponda.

3.2. Resolución de los conflictos laborales individuales en la vía directa

Cuando el trabajador es despedido, en muchos casos prefiere agotar el diálogo directo con su ex empleador, por tal razón le está llamando telefónicamente o bien llega a la empresa con el fin de resolver su situación en cuanto al pago de sus prestaciones laborales.

Pero en muchos casos los empleadores se niegan a efectuar el pago de prestaciones laborales, o bien desean pagar la cantidad que ellos consideran, propuesta que en algunos casos es aceptada por los trabajador, dependiendo la situación económica en que se encuentren y el volumen de su grupo familiar.



Esta gestión de parte del trabajador tiene sus ventajas y desventajas, ya que en algunos casos el empleador cancela a su ex trabajador el monto de sus prestaciones, pero no de forma completa; en otros casos el patrono solamente engaña y entretiene al trabajador, diciéndole que llegue en una fecha determinada, mientras transcurre el tiempo de la prescripción y este pierde el derecho a reclamar su indemnización por tiempo de servicio.

Por otro lado, cuando el trabajador, ha estado conversando con su patrono, y este ha observado que su patrono simplemente está engañándole, deciden acudir a la Inspección General de Trabajo, con el fin de que se solucione su conflicto laboral, ya que para ellos esta es una instancia administrativa, en la cual el patrono tendrá presión y cancelará el pago de sus prestaciones laborales, que de conformidad con la ley le corresponde, procedimiento, que se verá a continuación.

3.3. Resolución de casos en la fase administrativa

Dentro de la presente investigación se utilizó la técnica de investigación documental y la entrevista, por lo que a continuación se describirán los procedimientos a seguir en caso de despido de un trabajador, de conformidad con el manual del inspector de trabajo, y para el efecto se plantea un caso real de un trabajador que acudió ante la Inspección General de Trabajo, para la solución de su caso, cambiando los datos personales y de la relación laboral, por confidencialidad del caso, que fue proporcionado en dicha dependencia.



El señor Juan López, laboró para la entidad Protección Total, Sociedad Anónima, durante el período comprendido del uno de junio del año 2001, devengando un salario promedio mensual de Q. 2,000.00, cantidad que no incluye el pago de la bonificación incentivo, la cual asciende a un monto de Q. 250.00 mensuales, y fue despedido sin causa justificada el día 30 de junio del año 2013; en virtud de que han pasado 25 días y su ex empleadora, no le cancela el monto de sus prestaciones laborales, y por la insistencia del trabajador, ofrece pagarle una parte de las mismas, propuesta que es rechazada por parte del trabajador, por lo que decidió acudir a la Inspección General de Trabajo, realizando las siguientes gestiones.

Paso 1. Inicia el expediente administrativo, con la denuncia del trabajador, la cual presenta en la ventanilla de información y proporciona sus datos personales y los datos de la relación laboral, por cuanto el Inspector de Trabajo, que lo asesora le informa que debe hacer fila, para pasar a las ventanillas de la uno a la tres, para que le elaboren su cálculo de prestaciones laborales, para determinar a cuánto asciende el monto de las prestaciones que reclama ante su patrono.

Paso 2. Con el cálculo de prestaciones le informan que debe regresar ante su ex patrono, a solicitar el pago de prestaciones laborales, de conformidad con el detalle que obra en el mismo.

Paso 3. Al presentarse ante su patrono, este se negó a cancelar las prestaciones que reclamaba el señor López, porque simplemente argumenta que no pagará el monto de



las mismas, en virtud de insuficiencia de recursos económicos para hacer dicho pago, y que ofrece hacerlo en un futuro, cuando la situación de la empresa mejore.

Paso 4. El trabajador presenta su denuncia ante la Inspección General de Trabajo, específicamente en la ventanilla número siete, en la cual le solicitan sus datos personales, y la información relativa a la relación laboral que finaliza, iniciándose el expediente administrativo, asignándole un inspector encargado del caso.

Paso 5. Remiten el expediente al Inspector designado, quien procederá a citar a las partes, para que se presenten a una audiencia de conciliación, citándolos para el efecto de conformidad como lo establece el Artículo 281, inciso m) del Código de Trabajo, apercibiendo al patrono de comparecer y mostrar el contrato de trabajo y otros documentos.

Paso 6. Señalado día y hora para la audiencia conciliatoria, la comparecencia a la misma es obligatoria, de conformidad con el Artículo 281, inciso m), del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, ya que en caso contrario, la parte que no compareciere será objeto de una sanción; por otro lado se hace del conocimiento que no es necesario el auxilio de un asesor, pero como lo establece el Artículo 278, de la ley en referencia, específicamente en el tercer párrafo, "...si las partes quisieran asesorarse únicamente lo podrán hacer a través de un Abogado, o bien de los dirigentes sindicales siempre y cuando el trabajador sea afiliado a dicha organización."



En cuanto a los patronos, éstos pueden enviar a la audiencia conciliatoria a un representante, de conformidad con el último párrafo del Artículo 278, del Código de Trabajo, pudiendo hacerlo a través de un mandato; nombramiento de representante legal debidamente inscrito; o algún representante del patrono, que presente su Contrato de Trabajo, y para el efecto la misma se desarrolla de la siguiente forma:

Paso 7. Desarrollo de la audiencia: El Inspector de trabajo solicita a las partes que se manifiesten al respecto, y revisa documentos obrero patronales, que le son presentados, y después de oírlos propone a las partes, llegar a una conciliación.

Paso 8. Resultado de la audiencia de conciliación: En la audiencia las partes pueden llegar a un arreglo o bien no puede existir conciliación, de la siguiente forma.

a) Si hay conciliación: El Inspector de Trabajo suscribe convenio, remitiéndolo al Inspector General, quien emitirá resolución administrativa, otorgándole el carácter de título ejecutivo, de conformidad con el Artículo 278, del Código de Trabajo, segundo párrafo; título que en caso de incumplimiento podrá ejecutarse judicialmente.

Es importante aclarar a los lectores, que si el convenio se realizó únicamente entre patrono y trabajador, y el monto pactado, es inferior al que le corresponde, y el patrono incumple con el mismo, el trabajador podrá reclamar en la vía ordinaria la diferencia de las prestaciones laborales que de conformidad con la ley le correspondan, en virtud de que ese es un derecho irrenunciable.



Pero si la conciliación se realizó ante la Inspección General de Trabajo o ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, ya no podrá reclamar más de lo que se establece en el convenio que oportunamente, se suscribió, ya que la negociación se tiene por válida, en virtud de haber sido celebrada ante un órgano competente.

b) Si no hay conciliación: El Inspector de Trabajo, dará por agotada la vía administrativa, informando al trabajador, que tiene 30 días hábiles a partir de la fecha en que se agotó la vía administrativa, para plantear la demanda ordinaria oral laboral, ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Debidamente analizados, los procedimientos para agotar la vía administrativa, considero importante adjuntar como anexos aquellos documentos que forman parte de la denuncia de un trabajador, los cuales deben ser presentados, para admitir la misma, debiendo producir un resultado favorable para el trabajador.

Es importante mencionar que los Inspectores de Trabajo, con el gobierno anterior, tenían instrucciones de remitir a todos los trabajadores que hubieran agotado la vía administrativa, a la Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, para que a través de la misma, se planteara juicio ordinario laboral, pero como lamentablemente ya se indicó, que dicha dependencia tácitamente fue derogada, por la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, la cual opera actualmente como un ente canalizador de denuncias, remitiéndolas a los Bufetes Populares de las Universidades Rafael Landívar y Mariano Gálvez, con las cuales se suscribió



previamente convenios de cooperación, una gran cantidad de trabajadores, ha quedado desprotegidos, debido a que en los bufetes en mención, tienen un límite del monto a reclamar por el trabajador en contra de su patrono, y no teniendo los recursos económicos suficientes, para contratar un Abogado, se quedan sin interponer el juicio correspondiente, y en consecuencia pierden el derecho y oportunidad de obtener el pago de sus prestaciones laborales.

Es importante aclarar que muchos de los casos que llegan a la Inspección General de Trabajo, son resueltos, pero que un buen número de ellos, también no son conciliados, y simplemente porque la función de la Inspección es eminentemente conciliatoria, y no tiene ningún poder coercitivo, siendo necesaria la creación de una institución pública, que brinde asesoría técnica y legal, a aquellos trabajadores que han quedado desprotegidos.

Esto aunado a la desaparición de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, surge la idea del investigador, en plantear una propuesta concreta de crear una institución que proteja a esos trabajadores, y que a través de ella millares de trabajadores, puedan acudir a requerir asesoría, para el planteamiento de su demanda ordinaria oral laboral, ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, propuesta que se especificará en el siguiente capítulo; pero a continuación se describirá el proceso laboral, que todo trabajador deberá plantear ante el órgano correspondiente, en virtud de no haberse conciliado su caso laboral, ante la Inspección General de Trabajo.



3.4. Fase judicial, para la resolución de conflictos laborales

Tal y como se ha venido analizando, en la fase administrativa se resuelven varios casos individuales, así como de carácter colectivo, por parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero también es importante indicar que muchos de ellos se quedan sin resolver, siendo imprescindible que el trabajador afectado en sus derechos laborales, accione en la vía judicial, para la resolución de su caso.

Es por ello, que previamente a entrar a conocer el trámite del proceso ordinario laboral y las etapas del mismo, es importante mencionar algunos aspectos sustantivos de la fase procesal, para facilitar la comprensión del lector, ya que estos, están íntimamente ligados al proceso ordinario laboral, citando a continuación los más importantes:

A) Definición de proceso laboral: Es una rama del derecho de trabajo, que comprende el estudio de los principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan el desarrollo y eficacia de los procesos en materia laboral, que permiten que un órgano jurisdiccional resuelva jurídicamente los conflictos entre patronos y trabajadores, de forma justa y equitativa, de acuerdo a los principios procesales.

La anterior definición, es inspiración del investigador, y la misma reúne varios elementos de algunos estudiosos del derecho de trabajo.



B) Objeto del derecho del trabajo: Es resolver los conflictos entre los patronos y los trabajadores de forma pacífica.

C) Definición de juicio ordinario laboral: Es un proceso de conocimiento, que consiste en una serie de etapas realizadas conforme a ciertos principios ante un órgano jurisdiccional con la finalidad de que este emita una sentencia en la que se resuelva un conflicto jurídico entre un patrono y un trabajador.

D) Principales principios que rigen el juicio ordinario laboral: Dentro de los principios procesales, que inspiran el procedimiento ordinario están los siguientes:

- Principio de oralidad: Está contenido en el Artículo 321, del Código de Trabajo, en el cual se establece que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral.

- Principio de impulso procesal de oficio: Este se refiere a que todo el proceso ordinario, debe ser actuado e impulsado de oficio por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, esto de conformidad con el Artículo 321, del Código de Trabajo.

- Principio de inmediación: En todo proceso ordinario es indispensable la permanencia del Juez en el tribunal, durante la práctica de todas las diligencias de prueba, con el fin de que el Juez se encuentre en una relación o contacto directo con las partes, de conformidad con el Artículo 321, del Código de Trabajo.



E) Otros principios: Contenidos en la doctrina, y aplicables al derecho común, y que no siendo menos importantes, son de importancia, citarlos como un aporte al presente trabajo, siendo los siguientes:

- Principio de celeridad: En el quinto considerando del Código de Trabajo, se establece la expeditación de los diversos juicios de trabajo, con el fin de administrar una justicia pronta cumplida, a fin de que el proceso se desarrolle de forma rápida fundamentándose en aquellas normas que impiden la prolongación de los plazos.

- Principio de claridad: Este principio establece que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, deberán resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

- Principio de sencillez: Establece que las normas procesales, deben ser sencillas, para su aplicación.

- Principio de poco formalista: Las normas de trabajo, deben estar desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

- Principio de conciliación: Las normas del trabajo deben ir encaminadas a conciliar las relaciones entre trabajadores y empleadores, atendiendo a los factores económicos y sociales.



- Principio de congruencia: De conformidad con el Artículo 364, del Código de Trabajo, las sentencias dentro del proceso ordinario, claras, precisas y congruentes.

- Principio de supletoriedad: Este principio se refiere a que si la norma laboral, no regula algún procedimiento, se aplicará supletoriamente las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil y en la Ley del Organismo Judicial, esto de conformidad con el Artículo 326, del Código de Trabajo.

- Principio de preclusión: Este se refiere a que el proceso se desarrolla por etapas, y por este principio el paso de una a la siguiente, supone la preclusión o clausura de la anterior, de tal manera que aquellos actos procesales cumplidos quedan firmes y no pueden volverse a ellos.

- Principio de adquisición procesal: Este tiene su aplicación sobre todo en materia de prueba y conforme al mismo, la prueba aportada, prueba para el proceso y no para quien la aporta, es decir que se aprecia por lo que prueba y no por su origen.

- Principio de concentración: Con este principio se pretende que el mayor número de etapas procesales se desarrollen en el menor número de audiencias, es decir se dirige a la reunión de toda la actividad procesal posible en la menor cantidad de actos para evitar la dispersión, siendo de aplicación especial en el juicio oral.



- Principio de economía procesal: A través de este principio se tiende a la simplificación de trámites y abreviación de plazos con el objeto de que exista economía de tiempo, de energías y de costos.

- Principio de probidad de buena fe: Con este principio se pretende creer en que ambas partes están actuando apegados al derecho, y específicamente en el caso cuando trabajador y empleador deciden celebrar convenio de pago de prestaciones laborales, este es el típico caso, en el que se considera que se aplica el principio de buena fe, en la celebración del mismo, ya que se espera que el patrono cumpla con los pagos convenidos en el mismo en las fechas estipuladas, y que no haya necesidad de parte del trabajador de acudir a la vía judicial, a ejecutar el convenio en referencia.

F) Principio de jurisdicción privativa: Este principio se refiere a que los conflictos laborales únicamente pueden ser conocidos por los tribunales de trabajo y previsión social, en virtud de tener especialidad en derecho de trabajo.

G) Jurisdicción: Es la potestad que tienen los órganos jurisdiccionales, para administrar justicia, es decir resolver los conflictos jurídicos que sean sometidos a su consideración.

H) Competencia: Es el límite de la jurisdicción, y consiste en una serie de criterios que determinan que casos concretos pueden ser conocidos por un órgano jurisdiccional competente.



En el numeral siguiente, se detallará el trámite del juicio ordinario laboral, y demás incidencias procesales, para que el lector tenga un panorama de las gestiones que deberá realizar ante el órgano jurisdiccional, con el objeto de obtener el pago de prestaciones laborales, y demás derechos que pretenda hacer valer.

3.5. Trámite del juicio ordinario laboral

Es importante mencionar de forma sencilla, el procedimiento ordinario laboral, que todo trabajador, debe llevar a cabo debidamente asesorado, con el fin de lograr la resolución de un problema laboral, y para ello el trámite del juicio ordinario está contenido, en el Código de Trabajo de Guatemala, el cual detallaremos a continuación.

I.- La demanda: Debe cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 332, del Código de Trabajo, ya que si no la misma es objeto de un previo, el cual deberá ser subsanado por el interponente en el plazo de tres días hábiles, esto de conformidad con el Acuerdo número 13-2011, de la Corte Suprema de Justicia.

II.- Calificación: Esta etapa del proceso la están realizando los Juzgados de Admisibilidad uno y dos, en el caso que la misma contenga deficiencias que deben ser subsanables, dichos Juzgados imponen previos, los cuales deberán ser contestados, para posteriormente señalar audiencia y fijar el Juzgado que conocerá en definitiva.



III. Primera resolución: En la primera resolución, que es un decreto la cual deberá ser dictada dentro del plazo establecido en el Artículo 325, el Juez resolverá lo siguiente:

- a) Admite para su trámite la demanda ordinaria;
- b) Señala día y hora para la comparecencia, a juicio oral de las partes;
- c) Previniéndoles presentarse con sus respectivos medios de prueba; y
- d) Bajo apercibimientos de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

IV. Notificación: Toda resolución debe notificarse de conformidad con el Artículo 327, del Código de Trabajo, las notificaciones únicamente podrán realizarse de la siguiente forma.

- Personalmente;
- Por los estrados del tribunal; y
- Por el libro de copias.

Además es importante mencionar que entre la citación y la audiencia deben mediar, por lo menos tres días, término que podrá ser ampliado por razón de la distancia.

V. Emplazamiento: Es el período de tiempo que la ley le concede al demandado, para que prepare su defensa, consiga sus medios de prueba y decida la actitud que tomará frente a la demanda, que se presentó.



Dicho de otra forma, es el período de tiempo que se da entre la citación y la audiencia, que como mínimo debe ser de tres días, esto de conformidad con el Artículo 337, del Código de Trabajo.

VI. Primera audiencia: El procedimiento a seguir está contenido en el Artículo 338, del Código de Trabajo, y está integrado por las siguientes fases:

A) Primera fase de verificación: Se verifica la presencia de las partes de conformidad con lo establecido en el Artículo 335, y si alguna de las partes no comparece en tiempo se declara rebelde.

B) Segunda fase: de ampliación, modificación o ratificación: El actor puede ampliar los hechos aducidos o bien las reclamaciones formuladas en su escrito inicial, pero se decide ampliar la misma, se suspende la audiencia y se señala nuevo día y hora, para la comparecencia de las partes.

C) Tercera fase: Actitudes del demandado: Estas actitudes están contenidas en el Código de Trabajo, desde el Artículo 338, al Artículo 342, y las cuales consisten en las siguientes actitudes:

i. Rebeldía: Esta será decretada por el Juez que conozca del caso, cuando una de las partes al momento de realizarse la audiencia a juicio oral, declara de forma específica que se hará, sobre los casos que se mencionan a continuación.



- Por llegar tarde
- Por no presentar documento de identificación.

ii. Contestación negativa e interposición de excepciones: La demanda puede contestarse de forma negativa, y a la vez interponiendo excepciones dilatorias o perentorias, de conformidad como lo establece el Código Procesal Civil y Mercantil, y para el efecto las veremos brevemente a continuación:

a) Dilatorias: Estas consisten en aquellos medios de defensa que utiliza el demandado para depurar el proceso, para lo cual supletoriamente su enumeración está contenida en el Artículo 116, del Código Procesal Civil y Mercantil, y para el efecto citamos las excepciones que están clasificadas como dilatorias o previas, en la referida norma:

- Incompetencia: Consiste en que la parte demanda indica que existe incompetencia para conocer del juicio, debido al territorio, a la materia del asunto o bien a la cuantía que se esté reclamando, y para el efecto se tienen tres días para interponerla.

- Litispendencia: Cuando un actor ha entablado dos demandas en contra del mismo demandado, sobre el mismo asunto.

- Demanda defectuosa: Cuando la demanda no llena los requisitos que establece el Artículo 333, del Código de Trabajo.



- Falta de capacidad legal: En materia laboral una excepción de este tipo, puede ser el caso de un menor de 14 años, planteando una demanda en la vía ordinaria.

- Falta de personalidad: Esta excepción consiste en que al actor no le asiste el derecho, para reclamar en contra del demandado, ejemplo: Por el nombre incorrecto, ya sea en el demandado o en el actor.

- Falta de personería: Esta cuando se comparece en nombre de otro sin representación.

- Falta del cumplimiento del plazo: Esta excepción no se da en laboral.

- Caducidad: Esta tampoco se da en laboral, sino aquí surge la excepción de Prescripción.

- Transacción: Cuando las partes han llegado a un arreglo siempre y cuando no haya disminución a los derechos mínimos; y,

- Cosa juzgada: Cuando ha existido una sentencia sobre cierto asunto, ya no puede volver a demandarse sobre el mismo.

Siendo importante indicar que las excepciones dilatorias, deben ser interpuestas en forma oral o por escrito, en el momento de la audiencia, o previamente a contestar la



demanda o la reconvencción, y son resueltas en la primera audiencia, de conformidad con el Artículo 343, del Código de Trabajo, y su trámite está contenido en los Artículos del 342, al 344, del Código de Trabajo, a continuación se detalla el trámite simplificado, de la mismas:

- El juez la admite para su trámite y le corre audiencia al actor;
- El actor puede acogerse al plazo que le confiere el Art. 344, segundo párrafo del Código de Trabajo, el cual es de 24 horas;
- El juez debe suspender la audiencia y señalar nuevo día y hora para continuar con la comparecencia de las partes;
- El día y hora señalado el juez continúa con la audiencia recibiendo las pruebas ofrecidas por las partes, como medios de prueba de las excepciones; e,
- Inmediatamente el juez debe resolver las excepciones dilatorias interpuestas.

b) Perentorias: Este tipo de excepciones están contenidas en el Artículo 342, del Código de Trabajo, aunque en la ley no están nominadas, son los medios de defensa que tiene el demandado para adecuar las pretensiones de la parte actora; ya que está se enfocan en atacar las pretensiones del actor, y se interponen con la contestación de la demanda y se resuelven al dictarse sentencia.

iii. Reconvencción: Es una actitud del demandado que consiste en contrademandar a la parte actora. Ejemplo: El trabajador demanda por despido injustificado, pero el empleador demanda por abandono injustificado de labores, en la misma sentencia se



resuelven la demanda principal y la reconvención, una vez contestada la reconvención se continúa con el proceso.

iv. Allanamiento: Si el demandado se allanare: En cuanto el demandado se allanare, es decir este acepte las pretensiones de la parte actora; el juez puede proceder por la vía ejecutiva sin necesidad de dictar sentencia.

D) Cuarta fase: De conciliación: De conformidad con el Artículo 340, segundo párrafo del Código de Trabajo, el juez aviene a las partes y les propone formas equánimes de conciliación, aprobando en el acto cualquier arreglo legal.

E) Quinta fase: De resolución o diligenciamiento de la prueba: Este es el momento para recibir y diligenciar los medios de prueba que fueron ofrecidos en su escrito inicial de demanda, y en caso alguno fuera rechazado podrá protestar por el rechazo de la misma, esto de conformidad con los Artículos 344, 346, y 356, todos del Código de Trabajo.

Para que se lleve a cabo el desarrollo de la prueba, la misma tiene varias fases, y estas se detallan a continuación.

a) Ofrecimiento: Es el anuncio que las partes hacen de los medios de prueba que utilizarán en el juicio.



b) proposición: es la solicitud que las partes hacen para que el juez reciba los medios de prueba (en lo laboral se ofrece y se propone al mismo tiempo).

c) diligenciamiento: es la incorporación que el juez hace legalmente de los medios de prueba al expediente.

VII. Segunda audiencia: De conformidad con el Artículo 346, segundo párrafo la misma debe desarrollarse dentro de un término no mayor de 15 días a partir de la primera comparecencia.

VIII. Tercera audiencia: Esta también de conformidad con el Artículo 346, tercer párrafo, debe practicarse dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia.

IX. Diligencias para mejor resolver: Esta diligencia debe de practicarse dentro de los 10 días, de la última audiencia, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con el objeto de aclarar situaciones dudosas, previo a dictar sentencia, de conformidad como lo establece el Artículo 357, del Código de Trabajo.

X. Sentencia: Esta se dictará dentro de un término no menor de cinco días ni mayor de 10 días, de conformidad con el Artículo 359, del Código de Trabajo.



Es importante resaltar que, aún hay mucho de decir acerca del procedimiento ordinario oral laboral, pero que se explicó de manera sustanciosa, lo más relevante, para el aprendizaje del lector, ya que en la práctica es totalmente distinto, porque los plazos que el mismo contiene, no se cumplen, tal es el caso que un plazo de 15 días, puede llegar a convertirse en dos meses o más, pudiendo llevar el trámite del mismo, desde ocho meses hasta tres o cinco años, sin resolverse, y más aún si nos referimos a los medios de impugnación que las partes pueden hacer uso, dentro del referido proceso ordinario, y a continuación haremos un breve análisis de las mismas.

3.6. Acerca de los recursos

Como se indicó anteriormente los recursos son los medios de impugnación que las partes pueden hacer uso, en el desarrollo del proceso ordinario, cuando algún auto, resolución o decreto les sea contrario a sus intereses, y al respecto citamos los siguientes:

a) Recurso de revocatoria: El juez puede revocar de oficio los decretos que hubiere dictado en el desarrollo del juicio, o bien la parte que se considere afectada también puede pedir la revocatoria de los mismos, dentro de las 24 horas siguientes a la última notificación.

b) Recurso de nulidad: Este procede en dos casos: Primero, por infracción de ley; y segundo: Por infracción de procedimiento; en ambos casos se debe de interponer



dentro de tercero día de notificada la resolución.

c) Recurso de aclaración: Cuando un auto o sentencia, se considere ambiguo o contradictorio, y se interpone dentro de las 48 horas de notificado el auto o sentencia.

d) Recurso de ampliación: Esta procede si se hubiere omitido resolver algo, y se interpone dentro de las 48 horas de notificado el auto o sentencia.

e) Recurso de apelación: Este se interpone en los siguientes casos:

- Si se trata de autos que resuelven Recurso de Nulidad, debe expresar los agravios en el mismo, y se interpone dentro de las 24 horas; y,

- Si se trata de sentencias de primera instancia; autos que resuelvan excepción de incompetencia o cuestión de incompetencia por razón del territorio o de la materia, acumulación de procesos, y enmiendas del procedimiento, se interpone dentro de tercero día de notificada la resolución.

f) Recurso de rectificación: Este recurso únicamente procede en contra de la liquidación, cuando exista un error en el cálculo al practicar la misma, y debe de interponerse dentro de las 24 horas siguientes de notificada.

g) Recurso de responsabilidad: Este se interpone en contra de los Magistrados y Jueces de Trabajo y Previsión Social, conocimiento del mismo la Corte Suprema de



Justicia, y si fuere el caso puede imponer al responsable las siguientes sanciones:

Primero: Amonestación pública; y segundo: Multa de Q. 1,500.00 a Q. 2,500.00; siendo importante recalcar que para interponer el mismo no existe plazo.

Hasta este momento se han analizado aspectos sustantivos y procesales, que conlleva un conflicto laboral individual, pero ello no implica necesariamente la resolución del mismo, ya que muchos trabajadores no tienen los recursos económicos suficientes para poder asesorarse de un profesional del derecho, siendo esa la razón principal que ha impulsado el desarrollo del presente trabajo, relativa a proveer de los medios adecuados a la clase trabajadora, con el fin de accionar sus derechos laborales, propuesta concreta, que será desarrollada en el siguiente capítulo.



CAPÍTULO IV

4. La necesidad de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral, con sede en el Municipio de Guatemala

Actualmente no existe una institución estatal o autónoma en Guatemala y Centroamérica, que asesore a trabajadores de escasos recursos económicos, dándole seguimiento a sus reclamaciones en la fase judicial, sino que únicamente en la fase administrativa, cuyo órgano es la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de ahí la importancia de concluir con la propuesta del presente trabajo de investigación.

Ciertamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el encargado de formular la política laboral del país, y puede ejecutar actos administrativos, emitidos mediante Acuerdos Ministeriales, reorganizando o creando dependencias dentro de dicha institución, con el fin de proteger y velar por los derechos de los trabajadores, a la fecha en lugar crear dependencias sustituye unas por otras, quitándoles funciones que hasta hoy día fueron relevantes para la clase trabajadora.

Y al respecto ratifico, que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en vez de proteger los intereses que la legislación laboral regula, está tomando decisiones motivadas por políticas gubernamentales con líneas patronales, con las cuales únicamente está desprotegiendo a los trabajadores.



Tal es el hecho de que ha desaparecido la Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la cual ahora se denomina Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, la cual no sólo cambió de nombre si no de funciones.

Lo manifestado, anteriormente puede ser constatado, mediante la lectura del Acuerdo Gubernativo número 215-2012, emitido con fecha cinco de septiembre del año 2012, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si bien es cierto que existían deficiencias en el servicio que brindada la Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, a través de los procedimientos que la misma realizaba se solucionaban anualmente más de 1000, casos al año en la vía judicial, la cual intervenía en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores, pero ahora ya no se reciben casos sino que son remitido a los distintos Bufetes Populares de las Universidades Mariano Gálvez y Rafael Landívar, y dependiendo la cuantía algunos no son aceptados por esa casa de estudios quedando en el abandono, ya que muchos trabajadores no cuentan con los recursos necesarios para contratar un abogado particular y plantear su demanda ordinaria oral laboral ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

La Dirección General de Fomento a la Legalidad Laboral, que vino a sustituir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, tiene una modalidad totalmente distinta,



por lo que es importante mencionar, las funciones que esta actualmente desarrolla y que son las siguientes:

a) Un departamento de atención al trabajador, con el único fin de remitir los casos de aquellos trabajadores que hayan agotado la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo, a los Bufetes Populares, de las Universidades referidas, con las cuales se suscribió convenio de pasantía.

Se tuvo contacto con empleados de dicha dependencia, quienes prefirieron mantenerse en el anonimato, por temor a represalias, indicando que con ellos existen violaciones a los derechos de los trabajadores, como a los trabajadores, que hasta esa fecha han sido beneficiados, ya que aunque tuviera sus deficiencias, la Procuraduría de Defensa del Trabajador, velaba por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, diligenciando los mismos ante el órgano jurisdiccional correspondiente; y,

b) Una sección de capacitación sobre derechos laborales, dirigido especialmente a empleadores, y ocasionalmente a trabajadores, con el fin de que conozcan sus derechos laborales.

De conformidad con lo indicado anteriormente, se desprende que se hace necesario, que el Estado de Guatemala, cree el Instituto de la Defensa Pública Laboral, el cual podrá identificarse con las siglas -IDPL-, con sede en el municipio de Guatemala, para



posteriormente extenderse con sedes departamentales, en las distintas regiones del país, con el fin de apoyar a la población laboral guatemalteca, y para el efecto el mismo deberá ser instituido de conformidad con algunos aspectos importantes que se detallan a continuación.

4.1. Objeto de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral

Considerando que un numeroso grupo de trabajadores de escasos recursos económicos, han concluido su relación laboral, y se ven limitados para reclamar su indemnización y demás prestaciones laborales en la vía judicial, se hace necesaria la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, el cual funcionará como un organismo administrador del servicio público de la defensa laboral, para asistir gratuitamente a trabajadores que laboren en la república de Guatemala, quienes por su condición de pobreza, les sea imposible contratar a un abogado, para que los defiendan y asesore dentro del trámite del juicio ordinario oral laboral, que se tramite ante los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en contra de sus empleadores.

4.2. Fines del Instituto de la Defensa Pública Laboral

El Instituto de la Defensa Pública Laboral, para su funcionamiento deberá cumplir con los siguientes fines:



- a) Brindar asesoría legal gratuita a trabajadores de escasos recursos económicos, que no hayan recibido el pago de sus prestaciones laborales, al momento de finalizar su relación laboral.

- b) Elaborar y plantear demandas ordinarias oral laborales ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

- c) Comparecer y asesorar a los trabajadores demandantes, en las audiencias orales que se realicen.

- d) Evacuar audiencias, oposiciones, acciones, excepciones y recursos de las demandas planteadas, hasta su fenecimiento.

- e) Llevar un control adecuado y exacto de las asesorías que brinda y de las audiencias que se realicen.

- f) Resolver y evacuar consultas, y asesorar a los trabajadores cuando los mismos formulen preguntas, acerca de sus reclamaciones, o bien de la parte que estuviere en el proceso, siempre y cuando fuere parte del mismo, ya que por el contrario no podría evacuarse ninguna duda al respecto, siendo el expediente confidencial.

4.3. Características ideales para el funcionamiento del Instituto

Que el Instituto de la Defensa Pública Laboral -IDPL-, cuente con su propio presupuesto, el cual deberá ser erogado anualmente del Presupuesto del Estado, con



el cual dicho instituto, pueda adquirir la infraestructura y mobiliario adecuado, para brindar un servicio eficiente, eficaz y ágil, de forma cuantitativa y cualitativa, a aquellos trabajadores, que requieran del servicio.

Además poseer un equipo de informática en buen estado y actualizado a las necesidades del servicio, así como contar con el respaldo de otras instituciones encargadas de velar por la justicia laboral, entre ellas:

- La Procuraduría de los Derechos Humanos, específicamente la Defensoría Laboral, que opera internamente dentro de dicha institución;
- La oficina de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Guatemala;
- Las organizaciones sindicales, cuando se trate de demandas colectivas; y
- La Dirección General de la Policía Nacional Civil, para brindar el auxilio respectivo.

Así también es importante que goce de total autonomía funcional e independencia técnica, para el cumplimiento de las funciones, que su propia ley y reglamento estipulen para el efecto, con el objeto de evitar cualquier intervención en los casos, o influencia política que puedan afectar el fallo dentro del proceso ordinario laboral, que se trate.

No obstante, que dicho Instituto cuente con un presupuesto anual asignado por el Estado de Guatemala, se propone que cada usuario que presente su reclamación, al finalizar el procedimiento ordinario satisfactoriamente, y obtener el pago de sus



prestaciones laborales, deberá realizar un aporte único, el cual deberá oscilar en un monto de Q. 300.00 a Q. 500.00, dependiendo la condición del trabajador, y el monto de las prestaciones laborales obtenidas, el cual servirá para sufragar los gastos de papelería del expediente respectivo, esto con motivo de que el Instituto de la Defensa Pública Laboral -IDPL-, cree un ingreso de fondos privativos.

4.4. Integración del Instituto de la Defensa Pública Laboral

Es importante indicar la forma en que será integrado el Instituto, toda vez que de ahí se desprende las funciones que cada quien realizará dentro del mismo, y para el efecto el personal deberá ser seleccionado mediante un procedimiento de reclutamiento y selección, quedando de la siguiente forma:

- a) Dirección General: Este deberá ser Abogado y Notario, como mínimo 10 años de graduado, y como mínimo cinco años de experiencia en el ramo laboral, ya sea en institución pública o privada;
- b) Subdirección: Un Abogado y Notario, como mínimo cinco años de graduado, con experiencia en el ramo laboral;
- c) Jefe Financiero: Encargado de administrar el presupuesto del Instituto;
- d) Defensores públicos: Abogados y Notarios, como mínimo cinco años de graduados,



con experiencia en el ramo laboral, siendo estos aquellos que brindarán asesoría legal gratuita a los trabajadores de escasos recursos económicos.

En cuanto al personal, que estará tramitando los casos propiamente dichos, dentro del referido Instituto, están los defensores públicos, los cuales se establece que para el mejor funcionamiento de la institución, y mejor desempeño de las funciones, sin descuidar la necesidad del servicio que se requerirá oportunamente. Estos se clasifiquen en dos grupos de la siguiente forma:

- Defensores públicos de planta: Al momento de crearse el Instituto de la Defensa Pública Laboral, como mínimo 10 Abogados y Notarios, contratados por medio tiempo, y los cuales se les asignarán casos laborales, siendo los encargados de darles continuidad procesal a los mismos, así como de evacuar las audiencias respectivas en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; y,

- Defensores públicos de oficio: Se espera que como mínimo se programe contratar a cinco Abogados y Notarios, contratados de forma particular, con el objeto de que se encarguen de evacuar únicamente las audiencias laborales ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que se les asignen, por parte del Instituto de la Defensa Pública Laboral, debiendo asesorar al trabajador, y orientar a los asistentes, que estén bajo su responsabilidad, con el fin de diligenciar los casos asignados.



La idea de contratar defensores de oficio es descongestionar la carga de trabajo de los defensores de planta, y permitirles que dediquen más tiempo a brindar asesoría a trabajadores y agilizar el trámite de los juicios ya iniciados.

e) Asistentes: Cada Abogado defensor de planta, tendrá a su cargo un asistente, quien deberá ser un estudiante con pensum cerrado, en la carrera de Abogado y Notario, quienes se encargarán de elaborar conjuntamente con los Abogados defensores la demanda ordinaria oral laboral y todas sus incidencias procesales, hasta la finalización del juicio o bien hasta su desistimiento, en virtud de haber obtenido un resultado favorable a la reclamación del trabajador solicitante del servicio de la Defensa Pública laboral.

f) Trabajador Social: Encargado de evaluar la condición económica del trabajador a efecto de considerar si se le brinda el servicio.

g) Procuradores e investigadores: Se encargarán de procurar los juicios ordinarios, tramitados por la Defensa Pública Laboral, en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, a efecto de agilizar el trámite de los mismos; presentar en los Juzgados y Salas de Trabajo, demandas y/o memoriales, según sea el caso; investigar en los registros públicos, la información necesaria para respaldar y garantizar el resultado del juicio, los registros pueden ser:

- Registro Mercantil de la República;
- Registro Nacional de las Personas;



- Registro de la Propiedad Inmueble,
- Matrícula fiscal del Ministerio de Finanzas Públicas;
- Registro de Vehículos de la Superintendencia de la Administración Tributaria -SAT-
etc.

h) Oficial uno: Encargado de recibir la documentación presentada por el trabajador, así como de la distribución de casos a los oficiales encargados de la elaboración de memoriales, mediante un libro de control y registro de casos.

i) Oficial dos: Encargado de brindar información sobre el estado del juicio al trabajador, que sea parte del proceso.

j) Oficial tres: Encargado de llevar la estadística, mensual del trabajo generado en el Instituto.

k) Mensajero: Presentación de telegramas al correo oficial; llevar oficios a la Superintendencia de Administración Tributaria -SAT-; solicitud de información al Registro Mercantil de la República, sobre las empresas que se van a demandas; así como acudir a otras dependencias del Estado, que fuere necesario, por razón del servicio.

l) Conserje: Esta persona será la encargada de realizar la limpieza en las oficinas del Instituto.



4.5. Ubicación del ámbito de administración de la justicia laboral

El Instituto de la Defensa Pública Laboral, debe tramitar los casos laborales en forma independiente, sin quedar ligada a las instancias de administración de justicia, ya que los únicos entes encargados de aplicar la misma son los Juzgados y Salas de Trabajo y Previsión Social, y para el efecto el servicio se brindará en toda la república; y para el desarrollo de sus funciones, se creará el Instituto de la Defensa Pública Laboral, con sede en la zona central del Municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, y posteriormente se crearán sedes en las distintas regionales del país, con el objeto de dar cobertura a nivel nacional a todos aquellos trabajadores de escasos recursos económicos.

4.6 Presentación del anteproyecto legislativo, para la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral

ANTEPROYECTO DE INICIATIVA DE LEY

**ANTEPROYECTO LEGISLATIVO PARA LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA
DEFENSA PÚBLICA LABORAL**

ORGANISMO LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____



El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la protección a los derechos sociales mínimos en materia de trabajo, brindando una protección preferente a la clase trabajadora sobre sus empleadores, se hace necesario instaurar los mecanismos idóneos, para procurar la igualdad en la protección y defensa de los derechos de los trabajadores guatemaltecos.

CONSIDERANDO:

Que se debe asegurar a todo trabajador, el acceso a la defensoría pública laboral gratuita, con prioridad a los trabajadores cuya relación laboral haya finalizado, y que sean de escasos recursos económicos, con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, entre trabajadores y empleadores, proporcionándole a los trabajadores que lo soliciten un sistema rápido y eficaz de justicia gratuita.

CONSIDERANDO:

Que existe un numeroso grupo de trabajadores, que han concluido su relación laboral, y que se ven limitados por falta de recursos económicos para reclamar su



indemnización y demás prestaciones laborales en la vía jurisdiccional, debiendo dárseles la protección y asesoría necesaria, para poder plantear sus reclamaciones, se hace necesario que el Estado de Guatemala cree el Instituto de la Defensa Pública Laboral, con sede en el departamento de Guatemala.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

Crear:

**INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL, CON SEDE EN EL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

Artículo 1. Se crea el Instituto de la Defensa Pública Laboral, como una entidad estatal descentralizada, la cual funcionará en el Municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, la cual posteriormente abrirá sedes departamentales, en las distintas regiones del país, para dar cobertura a la población guatemalteca.

Artículo 2. El Instituto funcionará con un presupuesto que el Estado le asignará el cual será de 69.5 millones anuales.



Artículo 3. Objeto: Brindar asesoría laboral gratuita a trabajadores de escasos recursos económicos, que no han recibido ningún pago en concepto de indemnización y prestaciones al finalizar su relación laboral.

Artículo 4. Elaborar y plantear las demandas ordinarias laborales, ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 5. Los Defensores Públicos, deberán comparecer y asesorar a los trabajadores demandantes, en las audiencias orales que se realicen, ante los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 6. Los Defensores públicos con el apoyo de los asistentes, deberán evacuar las audiencias, oposiciones, acciones, excepciones, recursos, ocurso y amparos, que resulten de las demandas planteadas, hasta su fenecimiento.

Artículo 7. Llevar un control estadístico de las asesorías que se brinde, y de las audiencias que serán atendidas por los defensores, ante los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 8. El Instituto a través de sus Defensores Públicos, brindará asesoría gratuita a trabajadores de escasos recursos económicos, previo estudio socio económico, para el efecto se deberá tomar en cuenta el salario devengado por el trabajador y las condiciones en que prestaba el servicio en la empresa o entidad demandada.



Artículo 9. El trabajador que requiera los servicios del Instituto, deberá acreditar previamente haber agotado la vía administrativa, ante la Inspección General de Trabajo, y si su reclamación estuviere pronta a prescribir, deberá interrumpir la prescripción ante dicho órgano.

Artículo 10. Todos los servicios que brindará el Instituto de la Defensa Pública Laboral -IDPL-, serán gratuitos durante el trámite del juicio ordinario, salvo el caso del aporte único, que oscilará en un monto de Q. 300.00 a Q. 500.00 quetzales, dependiendo la capacidad económica del trabajador, el cual deberá ser cancelado al momento de recibir el pago de sus prestaciones laborales por parte de su ex empleador.

Artículo 11. Dentro de los seis meses de entrar en vigencia la presente ley, deberá emitirse el reglamento respectivo, que regule la función del Instituto y otros servicios que se brindarán.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS ... DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL TRECE.





CONCLUSIONES

1. Se estableció que en los convenios de pago suscritos entre trabajadores y empleadores, ante los inspectores de trabajo, no se estipula que al incumplirse con un solo pago, se tendrá por exigible la obligación, facultando al trabajador para reclamar en la vía ejecutiva, el pago de las prestaciones laborales convenidas; debido a esta omisión, los trabajadores han tenido que esperar en ocasiones más de un año, para que se tenga por exigible la obligación.
2. A través del Instituto de la Defensa Pública Laboral -IDPL-, se brindaría asesoría legal y técnica a trabajadores de escasos recursos económicos, previo estudio socio económico, iniciando con el planteamiento de la demanda, ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas, hasta obtener un resultado satisfactorio para el trabajador, con relación a la prestación que reclama de su patrono.
3. Se determinó que en Guatemala, el mayor número de violaciones en materia laboral, son cometidas por empleadores que de forma inescrupulosa, despiden a sus trabajadores sin causa justificada, y se niegan a efectuar el pago de las prestaciones laborales, que de conformidad con la ley de la materia, les corresponden.





RECOMENDACIONES

1. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través del Consejo Superior Universitario, analice el presente trabajo de tesis, y plantee una iniciativa de ley, con la propuesta concreta de crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral -IDPL-, con el fin de velar por el estricto cumplimiento de las normas del derecho del trabajo, en beneficio de la clase trabajadora.
2. Se hace necesario que el Estado de Guatemala, cree el Instituto de la Defensa Pública Laboral -IDPL-, con el objeto de minimizar las violaciones a los derechos de los trabajadores, mediante la efectiva aplicación de los mecanismos y procedimientos que la ley de la materia regula, en materia procesal laboral, los cuales serán puestos en práctica por parte de los defensores de oficio y de planta del referido instituto.
3. El Instituto de la Defensa Pública Laboral -IDPL-, deberá contar con una defensoría metropolitana, cuya sede será la central, y posteriormente abrir sedes distritales en las distintas regiones del país, con el objeto de brindar cobertura a nivel nacional, a todos aquellos trabajadores de escasos recursos económicos, que no pueden contratar los servicios de un abogado, para la protección y defensa de sus derechos laborales.





ANEXOS





ANEXO I

DIRECCION GENERAL DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR							
No.	ENTIDAD DEMANDADA	ACTOR	No. DE TRAB.	JUZGADO	PRIMERAS DILIGENCIAS	ESTADO ACTUAL	Oficial asignado
1	J.H. BROSTEX S.A.	Cesar Augusto Peña Martínez	222	Ordinario y medidas precautorias las conoce el Juzgado de la Inst y Familia Chimaltenango	Se presentaron las medidas precautorias con fecha 15 de diciembre del 2008.	Se solicitaron las medidas precautorias de arraigo, embargo de cuentas bancarias, embargo de bienes e intervención, a la fecha solo han decretado el arraigo.	Maquila (David)
2	OASIS KNI-TING, S.A	Omar Juvenal Sanchez Saenz	6	Medidas Prec. Juzgado 3o.	Se presentaron las medidas precautorias con fecha 17 de diciembre del 2008	Se solicitaron las medidas precautorias de arraigo, embargo de cuentas bancarias e intervención, a la fecha no han resuelto las medidas	Maquila (David)
3	M.J. FASHION	Francisca Asuncion Vasquez Sánchez	58	Medidas Prec. Juzgado 7o.	Se presentaron las medidas precautorias con fecha 08 de octubre del 2008.	Se solicitaron las medidas precautorias de arraigo, embargo de cuentas bancarias e intervención, a la fecha no han resuelto las medidas.	Maquila (David)
4	SAN DEUK TEXTILES S.A.	Manuel Esmardo Xi Lopez	4	Ordinario Juzgado 4o.	La demanda se planteó el 10 de febrero del 2009.	Proceso judicial en trámite	Maquila (Martín)
5	SAN DEUK TEXTILES S.A.	Olga Marina Gonzalez Canté	18	Ordinario Juzgado 4o.	La demanda se presentó con fecha 07 de enero del 2009, no se presentaron medidas precautorias.	Tienen señalado audiencia judicial el día 05 de marzo 2009	Maquila (Gustavo)
Los datos consignados en este informe, fueron proporcionados por los Oficiales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador que tienen a su cargo los expedientes. El Sindicato de la CGTG a la presente fecha ha proporcionado direcciones inexactas de algunas maquilas. Guatemala, 06 de agosto del 2009.							





ANEXO II

DIRECCION GENERAL DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR							
No.	ENTIDAD DEMANDADA	ACTOR	No DE TRAJE	JUZGADO	PRIMERAS DILIGENCIAS	ESTADO ACTUAL	Observaciones
Demandas colectivas 2006-2007							
1	IMPORTADORA Y EXPORTADORA LA FE S.A.	Marta Verónica Ajuvich	12	Ordinario laboral lo conoce el Juzgado 3o.	La demanda ordinaria se presentó con fecha 12 de diciembre 2006	Se citó a las trabajadoras para que brinden nueva dirección de la demandada, en virtud de que la misma cambió de ubicación, lo cual aun no han proporcionado.	Mazula (Beatriz)
2	GIANT TRADING, S.A.	Pilar Pérez Lajú	19	Ordinario laboral lo conoce el Juzgado 1o.	El expediente se encuentra extraviado por parte de la Administración anterior, por lo que con la depuración de archivos el expediente se encontró y activo.	Se solicitó una copia del expediente, el cual fue iniciado en el año 2006, a la fecha no la han proporcionado.	Mazula (Beatriz)
3	SIB, S.A.	Noé Isai Besestre López	15	Ordinario laboral y medidas precautorias, las conoce el Juzgado 2o.	La demanda se presentó el 15 de noviembre del 2006, así como también se solicitó embargo precautorio. Se fijó audiencia para el 29 de enero del 2007 y decretaron el embargo precautorio. Se amplió el lugar para notificar a la demandada.	No obstante lo solicitado, las resoluciones no se pudieron notificar, tal como consta en razón asentada por el Notificador, que en esa dirección ya no se encuentra esa entidad sino otra distinta. Se ha estado localizando a los trabajadores para que proporcionen nueva dirección de la entidad y a la fecha no la han traído.	Mazula (Carolina)
Los datos consignados en este informe, fueron proporcionados por los Oficiales que tramitan los expedientes. Guatemala, 27 de febrero del 2009							





ANEXO III

DIRECCION GENERAL DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR							
No.	ENTIDAD DEMANDADA	ACTOR	No. DE TRAB.	JUZGADO	PRIMERA DILIGENCIA S	ESTADO ACTUAL	Oficial asignado
1	INDUSTRIAS ELIM. S.A.	Ana Sara Avales Ordoñez	1	Ordinario laboral 3423-2006 Of. 2o. Juzgado Sexto	Con fecha 18 de noviembre del 2004, se procedió a plantear la demanda ordinaria ante el Juzgado de Trabajo. Dieron sentencia favorable para la trabajadora, por lo que en fecha 06 de junio del 2006 emitieron liquidación a favor de la misma por el monto de Q. 20.062.19	Con fecha 25 de septiembre del 2008 se notificó resolución sobre nombramiento de interventor y el 22 de enero del 2007, resolvió el Juez la solicitud de arresto en contra del demandado, como medida de presión para el pago de prestaciones	Amy
2	CRISDE. S.A.	Amelia Osorio Xiquín	18	Ordinario laboral No. 4191-2006 Nol. 1o. Juzgado Quinto	La demanda se planteó con fecha 11 de septiembre del 2006	Con fecha 11 de enero del año 2007 se dictó sentencia favorable para la trabajadora. En virtud de que al dictar la sentencia se cometió un error de fondo en el nombre de la entidad demandada, el Juez indicó que enmendarian el proceso lo cual a la fecha aún no lo han efectuado.	Ingrid
3	IMPORTADORA Y EXPORTADORA LA F.C. S.A.	Marta Verónica Ajuvich	12	Ordinario laboral No. 4459-2006 Of. 1o. Juzgado 11o	La demanda ordinaria se presentó con fecha 12 de diciembre 2006. La audiencia no se llevó a cabo por razón asentada por el notificador. En la cual se indica que la empresa ya no se encuentra en 3a. Av. 7-17 de la zona 7 Colonia Landívar.	Con fecha 15 de julio del 2009, se citó a las trabajadoras para que proporcionen nueva dirección de la demandada por lo que el sindicato -CGTG- señaló la Calzada Roosevelt Centro Comercial Corea Center Local 21, pero la dirección no está completa, por lo que el proceso no puede diligenciarse sin datos exactos, a la fecha actual estamos a la espera de una dirección exacta y real, siendo que por esa razón no ha sido posible al Juzgado notificar a la entidad demandada; y con fecha 13 de julio del 2009, se diligenció memorial al Juzgado respectivo, en el cual se requiere solicitar informes a la SAT y al Registro Mercantil sobre el estado actual y último movimientos que ha tenido la entidad demandada	Maquira (Beatriz)
Los datos consignados en este informe, fueron proporcionados por los Oficiales de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, que tienen a su cargo los expedientes. El Sindicato de la CGTG a la presente fecha ha proporcionado direcciones inexactas de algunas maquilas. Guatemala, 06 de agosto del 2009.							





ANEXO IV

DETALLE DE CALCULO DE PRESTACIONES DEL AFILIADO... 28/05/2013 09:28 a.m.



Cálculo de Prestaciones

Hoja Número : 19596-2013

DATOS DEL TRABAJADOR:

País de nacimiento: GUATEMALA	Cédula: E-5-57446	Nombre: AURA VICTORINA LOPEZ QAJIAN
Fecha de Nacimiento: 15/12/1986	Edad: 26 AÑOS	Sexo: FEMENINO

DATOS DE LA EMPRESA:

Nombre de Empresa: CSITE TEXPIA, S.A.	Dirección: N N ZONA 28 DE MAYO 2013 N N 01011	Puesto que ocupaba: INSPECCIONISTA
---	---	--

DESGLOSE DE LIQUIDACIÓN:

Motivo:	Fecha Inicio:	Fecha Retiro:	Días laborados:	Salario Ordinario:
DESPIDO	28/04/2010	27/05/2013	1125 Días	Q. 1,996.25
Comisiones: Horas Extras: Días Gozados: Bonificación Decreto: Días Pendientes de pago: Horas Pendientes:				
0.00	0.00	05	Q.N.N	12
05				05

Indemnización:	Q. 7,178.30	del 28/04/2010	al 27/05/2013	Art. 82 CT
Vacaciones:	Q. 1,080.16	del 28/04/2012	al 27/05/2013	Art. 130 CT
Aguinaldo:	Q. 968.94	del 01/12/2012	al 27/05/2013	Dto. 76-78
Bonif. anual (Bono 1-1):	Q. 1,788.42	del 01/07/2012	al 27/05/2013	Dto. 42-92
Salarios Pendientes:	Q. 798.50	del 15/05/2013	al 27/05/2013	
Ventajas Económicas:	Q. 0.00	del 28/04/2010	al 27/05/2013	Art. 90 y 93 CT
Ajuste Salarial:	Q. 0.00			
Bonificación Incentivo Pendiente:	Q. 99.96	del 15/05/2013	al 27/05/2013	Dto. 37-01 CT
Horas Extras Pendientes:	Q. 62.38			

TOTAL A LIQUIDAR: Q. 11,975.76

NOTA:

**Esta liquidación está sujeta a variación,
si los datos proporcionados no son correctos**

28-05-2013 09:28 a.m.





ANEXO V



Patente de Comercio de Sociedad

REGISTRO MERCANTIL DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C. A.

La Sociedad

Nº 07890 /01-08

C SITE TEXPIA, SOCIEDAD ANONIMA

Fue inscrita bajo el número de Registro 81332 Folio 997 Libro 174 de Sociedades

Expediente 9151-2009

Nacional

GUATEMALTECA

Inscripción Provisional

FEBRERO

2009

Mes

Año

Inscripción Definitiva

16

MARZO

2009

Mes

Año

Dirección de la Entidad 16 AVENIDA 08-08, ZONA

Objeto **REGISTRO MERCANTIL**
TODA CLASE DE ACTIVIDADES Y NEGOCIOS COMERCIALES, ESPECIALMENTE Y SIN QUE ESTO SEA RESTRICTIVO, A LA COMPRA, VENTA, FABRICACION, ELABORACION, IMPORTACION Y EXPORTACION DE TODA CLASE DE MERCADERIA EN GENERAL, TEXTILES, EQUIPOS, MAQUINARIA, ESPECIALMENTE LA RELACIONADA CON EL ARBA DE LOS TEXTILES Y OTROS QUE CONSTAN EN LA ESCRITURA SOCIAL.

Fecha de emisión de esta Patente: Guatemala 16 de MARZO de 2009.

HECHO POR:

CLAUDIA MARSA NORIEGA HERNANDEZ / 919545

Pago realizado según Boletín No.:



Lic. Claudia Marisa Noriega Hernández
Secretaria

REGISTRACION MERCANTIL GENERAL DE LA REPUBLICA

NOTA: Esta patente deberá ser colocada en lugar visible.





ANEXO VI

Patente de Comercio de Empresa
REGISTRO MERCANTIL DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C. A. No. 39152 -02/08
La Empresa Mercantil COPIA

C SITE TEXPIA

Fue inscrita bajo el número de Registro 513879 Foto 900 Libro 475 de Empresas Mercantiles

Número de Expediente 14637 - 2009 Categoría UNICA

Dirección Comercial 16 AVENIDA 08-08, ZONA 4, VILLA NUEVA, GUATEMALA

Objeto ACTIVIDADES Y NEGOCIOS COMERCIALES E INDUSTRIALES, GENERALMENTE Y SIN QUE ESTO SEA RESTRICTIVO, A LA COMPRA, VENTA, FABRICACIÓN, ELABORACIÓN, PRODUCCIÓN, IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN DE TODA CLASE DE MERCADERIA EN GENERAL, REVELLES, EQUIPOS, MAQUINARIA, ESPECIALMENTE LA RELACIONADA CON EL AREA DE LOS TEXTILES; PRODUCCIÓN, CONFECCIÓN, MAQUILA, COMPRA, VENTA, IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS TEXTILES

Fecha de inscripción 20 MARZO 2009

Nombre Propietario (s) C SITE TEXPIA, SOCIEDAD ANONIMA

Nacionalidad GUATEMALTECA

Extendida en

Dirección de Propietario 16 AVENIDA 08-08, ZONA 4, VILLA NUEVA, GUATEMALA

Clase de Establecimiento SOCIEDAD MERCANTIL Representante EL PROPIETARIO

Fecha de emisión de esta Patente Guatemala 20 de MARZO de 2009

HECHO POR: PAULINA RIVERA DANIEL / 120035

Lc. René H. Corales Pulido
 Registrador Mercantil - Jefe de Oficina
 Registrador Mercantil General de la República

NOTA: Esta patente deberá ser colocada en lugar visible.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 14 ed.; tomo II; vol. I; ciudad buenos aires, país: Argentina. Ed. Heliasta, 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 5 ed.; t. II; vol. II; ciudad mérida, país: México, distrito federal. Ed. Porrúa, 1968.
- OFICINA DE ASUNTOS LATINOAMERICANOS. **Informe anual: Pasando del papel a la práctica**. 1 ed.; t. I; vol. I; ciudad washington, d.c., país: Estados Unidos. Ed. Andimia, 2010.
- FERNÁNDEZ M., Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 4 ed.; t. II; vol. I; ciudad guatemala, país: Guatemala. Ed. Óscar de león palacios, 1996.
- MARTINEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. 5 ed.; t. II; vol. II; ciudad madrid, país: España. Ed. Grafit, 2005.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Manual del Inspector de Trabajo**. Acuerdo Ministerial número 040-1971, de fecha 24 de mayo del año 1971.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Reglamento orgánico interno del ministerio de trabajo y previsión social**. Acuerdo gubernativo número 215-2012, de fecha 5 de septiembre del año 2012.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Reglamento de pasantes del bufete popular de la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la universidad de san carlos de guatemala -USAC-, que realizan pasantía de asistencia laboral en el ministerio de trabajo y previsión social**. Acuerdo ministerial número 323-2004, de fecha 17 de septiembre del año 2004.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 5 ed.; t. II; vol. II; ciudad madrid, país: España. Ed. Tecnos, 1994.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Convenio 95o. Protección al salario**. Ratificado por guatemala, el 13 de febrero de 1952.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de las ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 12 ed.; t. I; vol. I; ciudad buenos aires, país; Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., 1981.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto ley 1441, 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto ley 106, 1964.

Código Procesal Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto ley 107, 1964.

Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. Organización Internacional del Trabajo, 2002.

Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 13-2011.

Ley de Servicio Público de la Defensa Penal. Decreto Ley 129-97 del Congreso de la República de Guatemala. Año 1997.