

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

**IRREGULARIDAD DEL SISTEMA DE JUSTICIA GUATEMALTECO EN LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCY FABIOLA BRAN CORONADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2016

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal: Licda. Olga Aracely López Hernández
Secretario: Lic. Carlos Ernesto Garrido Colón

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Dixon Díaz Mendoza
Vocal: Licda. Lidia Argentina Almengor Velásquez
Secretaria: Licda. Edna Mariflor Irungaray López

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 05 de junio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUANA MARÍA ESPAÑA PINETTA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NANCY FABIOLA BRAN CORONADO, con carné 200311760,
 intitulado IRREGULARIDAD DEL SISTEMA DE JUSTICIA GUATEMALTECO EN LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES.

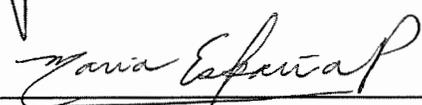
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 6 1 8 12015 

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Juana María España Pinetta
 ABOGADO Y NOTARIO



Licda. Juana María España Pinetta

Colegiado 2817

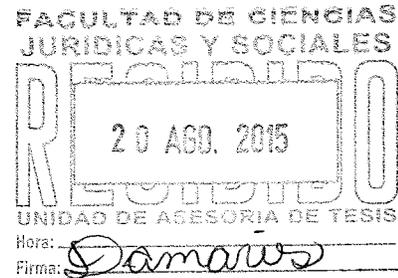
Guatemala C.A.

10 calle 9-68 Z. 1. Of. 210.
Edificio Rosanca



Guatemala, 20 de agosto de 2015.

Dr.
Bonerge Amílcar Mejía Orellana,
Jefe Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Dr. Mejía:

De manera atenta y respetuosa, me dirijo a usted, con el objeto de cumplir con la providencia, fechada el cinco de junio de dos mil quince, en la que fui designada, Asesora del trabajo de Tesis presentado por la Bachiller NANCY FABIOLA BRAN CORONADO, intititada: "IRREGULARIDAD DEL SISTEMA DE JUSTICIA GUATEMALTECO EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES". De conformidad con lo solicitado, me permito hacer de su conocimiento lo siguiente:

DICTAMEN

- I. Después de analizar el trabajo de investigación presentado por la Bachiller Bran Coronado en su forma y contenido, se llega a la conclusión que la misma llena los requisitos mínimos, exigidos por nuestra casa de estudios, y en la misma; realizó el trabajo con detenimiento aplicando los métodos: inductivo, deductivo y selectivo, partiendo de lo general hasta llegar a lo singular.
- II. Dentro del trabajo asesorado, se ha observado la aplicación científica y también se aplicaron las fuentes directas de la información, así como la bibliografía de análisis y contenido.
- III. En la redacción se observa que reúne las condiciones exigidas, que estipula nuestro normativo, que a lo largo de la investigación llevó a cabo, siendo el trabajo importante y de actualidad, haciendo mención al contenido del derecho laboral, lo que hace el trabajo de investigación de gran valor para los estudiantes y profesionales.
- IV. En la conclusión discursiva la bachiller manifiesta que debido a que existen deficiencias de carácter institucional en el desempeño de las funciones de las entidades públicas, especialmente cuando se trata de trabajadores empleados en el área rural, las precariedades en que se vive en el área rural hace propicio la explotación de la mano de obra, la manipulación antojadiza de las normas jurídico-laborales por parte de los patronos, falta de afiliación al seguro social, horas extras obligatorias y no pagadas, vacaciones dejadas de percibir, prestaciones retenidas y demás.
- V. Al tenor de lo solicitado en la Providencia en la que fui nombrada Asesora del Trabajo de Investigación, manifiesto Bajo Juramento, que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley.

Licda. Juana María España Pinetta

Colegiado 2817

Guatemala C.A.

10 calle 9-68 Z. 1. Of. 210.
Edificio Rosanca

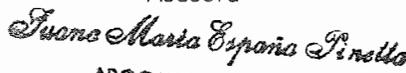


VI. En consecuencia, y, después de asesorar el trabajo de Tesis presentado por la Bachiller Nancy Fabiola Bran Coronado, emito **DICTAMEN FAVORABLE** por lo que la misma pueda ser discutida en el respectivo examen público, la que llena los requisitos de nuestra casa de estudios superiores al tenor de lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público.

Sin más por el momento me es grato suscribirme del señor Jefe del Departamento de Asesoría de Tesis de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima


Licda. JUANA MARÍA ESPAÑA PINETTA
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADO No. 2,817

Asesora


ABOGADO Y NOTARIO



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de febrero de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NANCY FABIOLA BRAN CORONADO, titulado IRREGULARIDAD DEL SISTEMA DE JUSTICIA GUATEMALTECO EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES. 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/srrs.



Lis Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por sus infinitas bendiciones, por guiarme, darme vida, salud y sabiduría para alcanzar esta meta y ser el día de hoy una mujer profesional.
- A LA VIRGEN:** Del socorro, por haber sido mi guía junto con Dios y permitirme alcanzar hoy este éxito.
- A GUATEMALA:** Patria a la que deseo servir en pro de la justicia.
- A MI PAPÁ:** Julio Cesar Bran Santos, por tu amor, consejos, regaños, esfuerzos y enseñanzas transmitidas; las cuales me permitieron lograr hoy este éxito.
- A MI MAMÁ:** Maria Delfina Coronado Sánchez, quien no únicamente me dio la vida, sino que, con su paciencia, bendiciones, apoyo y amor, me ha permitido llegar a cumplir esta meta. Este triunfo es para tí, Doña Marí.
- A MIS HERMANOS:** Byron (primogénito) y Julio (Robertio), porque aunque no hemos sido los mejores hermanos del mundo, nos hemos respetado y tratamos de permanecer unidos sirviéndonos mutuamente aunque a veces tengamos que rogarnos, que mi triunfo sea un agrado para ustedes.
- A MI CUÑADA:** Claudia Garcia, con mucho cariño.



A MIS SOBRINOS: Jazmin y Ury, que mi éxito sea un estímulo para ellos para seguir adelante y alcanzar un día sus sueños anhelados.

A MI NOVIO: Marco Tulio Juárez, muchas gracias por el apoyo brindado, gracias por esas llamadas de atención y por hacerme sentir que si era capaz de alcanzar esta meta, que mi triunfo lo llene de mucha felicidad. Gracias por haber compartido a mi lado esta etapa de mi vida. Te quiero mucho.

A TODA MI FAMILIA: Muchas gracias por su apoyo.

A MIS AMIGOS: Licenciada Cony Cabrera, hasta el cielo, con mucho cariño, toda mi vida esta en mi corazón, Zoyla, Mario, Alfredo, Patty, Ronald, Leonardo, Velveth Rocio, Carmen, Wendy, Letty, Leonel Moran, Alejandra Mijangos, Rosario, Sofía, Jannie, Andrea, Enrique, Jeny Avila, Jennifer López, Jenni Silvera, Claudia, Nancy Morales, Sandra, Mario Pellecer, Paola, Nidia, Walfre, con mucho cariño y aprecio, gracias porque en algún momento de mi vida, me han apoyado.

A: La tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por el honor de ser egresada de tan prestigiosa casa de estudios.



PRESENTACIÓN

El trabajo de investigación pertenece especialmente a la rama del derecho procesal de trabajo, en virtud que se abordan temas relativos a conflictos suscitados entre patronos y trabajadores con motivo de trabajo, así como las principales deficiencias estatales administrativas y jurisdiccionales que repercuten en la aplicación de justicia, especialmente en el área rural de la República de Guatemala.

La presente investigación se realizó en un período de tres meses, los cuales comprendieron de mayo a julio del año 2015. Durante este tiempo se indagó sobre el contenido sustantivo y procesal del derecho laboral en Guatemala, analizándolo desde el enfoque legal y doctrinario para dotar de mayor fundamento el contenido objeto de esta investigación.

El aporte científico de la investigación radica en evidenciar que la regulación legal en cuanto a tramitación de conflictos de carácter laboral dista de lo que en la realidad debería ser, en ese sentido, no solo se enfoca en aspectos generales, sino especialmente en la aplicación del derecho procesal de trabajo en el área rural del país por diversos motivos o causas. Dichas falencias imputables a entidades e instituciones estatales que de una u otra forma se vuelven cómplices en la falta de aplicación de justicia en esos sectores de la sociedad, los cuales resultan ser los más afectados.



HIPÓTESIS

El derecho procesal de trabajo guatemalteco, en parte reflejado en los oficios de las entidades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral afronta, por diversas causas, una serie de deficiencias e irregularidades, aunado a lo cual se encuentra la inadecuada provisión de acceso y recursos judiciales efectivos y oportunos por parte del Estado, sobre todo en las áreas rurales en las que se percibe un irrespeto a los principios y normas tanto sustantivas como procedimentales del trabajo.

Como resultado, normalmente los patronos son quienes se benefician directa e indirectamente de estas carencias institucionales tanto en la inobservancia o falta de supervisión por parte de las entidades competentes de velar por el cumplimiento de los derechos constitucionales y ordinarios de los trabajadores. En ese sentido, al ostentar aquellos una evidente ventaja económica con relación a estos últimos, así como mayor grado de instrucción, o incluso la posibilidad de afrontar un extenso proceso administrativo y judicial laboral incluyendo todas las incidencias posibles, trae como consecuencia que el trabajador afectado ceda ante los motivos que originan los conflictos, por lo que seguirá sufriendo los agravios, de manera que no es posible verificar una tutela judicial efectiva de los derechos laborales de los trabajadores del área rural, en comparación con los trabajadores del área urbana.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprueba al indagar reportajes y documentos de analistas nacionales e internacionales que verifican y concluyen que las causas que merman los procedimientos laborales en el área rural son en cierta parte por las deficiencias operativas estatales ya mencionadas, así como la ausencia de tutelaridad hacia los trabajadores por parte de las instituciones llamadas por mandato legal a verificarlo.

Como todo trabajo intelectual requirió la utilización de los métodos sintético, deductivo, e inductivo. A través del método sintético se establecieron e identificaron los objetivos generales y particulares de la presente investigación, el problema de fondo, las posibles causas y los efectos producidos. Con el método deductivo se analiza el propio derecho laboral confirmando que tiene principios importantes y se hace necesario aplicarlos al caso en concreto y determinar si es imperativo implementar políticas públicas en pro de las necesidades laborales en el área rural, maximizando los resultados positivos en materia judicial. Con relación al método inductivo, se realizan diversas observaciones y comparaciones de los hechos en su estado originario y así poder crear una conclusión que resulte general para todos los eventos de la misma clase.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral.....	1
1.1. Reseña histórica del derecho laboral.....	2
1.1.1. Antigüedad.....	2
1.1.2. Edad Media.....	4
1.1.3. Edad Moderna.....	7
1.1.4. Edad Contemporánea.....	8
1.2. Cronología del derecho laboral guatemalteco.....	10
1.2.1. Época Pre-Colonial.....	11
1.2.2. Época Colonial.....	11
1.2.3. Época Independiente.....	12
1.2.4. Época Revolucionaria.....	13
1.2.5. Época Contrarrevolucionaria.....	14
1.3. Importancia del reconocimiento del derecho al trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. El derecho laboral.....	17
2.1. Definición.....	17
2.2. Fuentes.....	20
2.3. Caracteres.....	22
2.4. Naturaleza jurídica.....	25
2.5. Objeto.....	26
2.6. Finalidad.....	27



2.7. Principios rectores..... 27

CAPÍTULO III

3. Sistema de justicia laboral..... 33

3.1. Derecho procesal laboral..... 35

3.1.1. Definición..... 36

3.1.2. Naturaleza jurídica..... 37

3.1.3. Principios..... 38

3.1.4. Ramas..... 38

3.1.5. Autonomía..... 38

3.1.6. Sujetos procesales..... 39

3.1.7. Organización jurisdiccional..... 44

3.2. Trabajo rural..... 44

3.2.1. Trabajo agrícola y ganadero..... 45

3.2.2. Contrato de trabajo en el régimen especial de trabajo agrícola y ganadero..... 46

CAPÍTULO IV

4. Irregularidad del sistema de justicia guatemalteco en la protección de los derechos de los trabajadores rurales..... 47

4.1. Problemática laboral rural..... 49

4.1.1. Represalia sindical..... 50

4.1.2. Violencia laboral..... 51

4.1.3. Fallas institucionales..... 53

4.1.4. Obligación estatal fallida..... 58

4.2. Análisis concluyente..... 60



Pág.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una rama del derecho social, por cuanto que debe velar por la protección y desarrollo integral laboral de las mayorías, que en este caso se refiere a la clase obrera o trabajadora. El Estado como ente superior y tutelar del cumplimiento de las leyes internas e internacionales en esta materia, a través de sus respectivos organismos e instituciones, debe fortalecer la supervisión y control, sobre todo a sectores de la sociedad ubicados en estado de vulnerabilidad, tales como los trabajadores en el área rural, implementando ciertas políticas que faciliten el acceso a dichas entidades para que éstos manifiesten sus quejas o denuncias y en consecuencia, lograr una justicia pronta, además de ejercer un mejor poder coercitivo en el cumplimiento de sentencias emanadas por órganos jurisdiccionales que beneficien a los trabajadores.

Dentro de la investigación se comprobará la hipótesis al indagar reportajes y documentos de analistas nacionales e internacionales que verifican y concluyen que las causas que merman los procedimientos laborales en el área rural son en cierta parte por las deficiencias operativas estatales ya mencionadas, así como la ausencia de tutelaridad hacia los trabajadores por parte de las instituciones llamadas por mandato legal a verificarlo.

En ese sentido, los objetivos alcanzados con la presente tesis de titulación demostraron la ineficacia operativa de las instituciones en materia laboral guatemalteca, principales entes tutelares de la clase obrera rural, especialmente de la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los tribunales de trabajo y la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos del Ministerio Público.

Como todo trabajo intelectual requirió la utilización de los métodos sintético, deductivo, e inductivo. A través del método sintético se establecieron e identificaron los objetivos generales y particulares de la presente investigación, el problema de fondo, las posibles causas y los efectos producidos. Con el método deductivo se analiza el propio derecho laboral confirmando que tiene principios importantes y se hace necesario aplicarlos al



las necesidades laborales en el área rural, maximizando los resultados positivos en materia judicial. Con relación al método inductivo, se realizan diversas observaciones y comparaciones de los hechos en su estado originario y así poder crear una conclusión que resulte general para todos los eventos de la misma clase.

Las unidades de análisis son documentales, utilizando la técnica bibliográfica pues se posee un acceso a suficientes fuentes de información tales como libros, revistas o publicaciones periódicas, repertorios de legislación, bases de datos, incluso la consulta de antecedentes vía internet en páginas especializadas en el tema.

La investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos: el primero, desarrolla lo relativo al surgimiento del derecho laboral en cuatro amplias etapas históricas, así como un breve recorrido por la historia y reconocimiento del derecho laboral guatemalteco en sus diferentes contextos sociales; el segundo, se refiere al derecho laboral propiamente, definición, fuentes, caracteres, naturaleza jurídica, objeto, finalidad y principios; el tercero, establece lo relativo al sistema de justicia laboral en Guatemala, lo concerniente al derecho procesal laboral, definiciones, naturaleza jurídica, principios, ramas y su autonomía frente a las demás ramas del derecho, así como un breve esbozo de los sujetos procesales, la relación jurídico-laboral incluyendo los correspondientes elementos subjetivos y objetivos, la organización jurisdiccional laboral de Guatemala. Además se hace referencia al trabajo rural, al trabajo agrícola y ganadero como régimen especial de trabajo regulado en el Código de Trabajo y sus formas de contratación; el cuarto, finalmente realiza un análisis sobre la irregularidad del sistema de justicia guatemalteco en la protección de los derechos de los trabajadores rurales, mencionando la problemática rural laboral que incluye la represalia sindical y otras formas de violencia laboral.

A título personal, concluyo en la necesidad de realizar cambios institucionales y reformas a la ley procesal vigente para fortalecer los entes administrativos y judiciales encargados de velar porque no se vulneren derechos de los trabajadores en el área rural, asistiendo de mejor forma los conflictos ahí suscitados aplicando sanciones de conformidad con el código de trabajo y priorizando efectivo cumplimiento.



CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral

En los albores de la humanidad el trabajo no era concebido como algo propio de la actividad humana, puesto a que no existía una noción de riqueza o pobreza y por ende no era identificada con el trabajo, primando una cosmovisión mágica. En consecuencia de lo cual, la idea misma de la producción humana carecía de sentido, en virtud que la riqueza no era producida y tampoco acumulada por el hombre. La etapa mística de la humanidad, en la cual se da una sumisión completa del hombre a la fuerza de la naturaleza al margen de una simple contemplación y pasividad en la actividad productiva en algún momento queda relegada, esto al descubrir al trabajo como una actividad vital.

En esa medida el trabajo implicó una relación de actividad entre el hombre, sus dispositivos físicos y biológicos y el medio ambiente, constituyendo primordialmente un proceso a través de esta relación, el hombre puede transformar a la naturaleza y adaptarla a sus necesidades. El trabajo implica la adecuación del entorno del hombre a sus necesidades bajo la condición misma de su supervivencia.

En cuanto a su etimología, la palabra trabajo varía según la fuente que se consulte, “no derivan de la usual latina labor (que da las castellanas labor y laborar), sino de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre era “tripalium” (tres palos) y del verbo



tripaliãreque significa torturar o torturarse”.¹ Implica la sujeción del hombre; otro concepto afín es el vocablo latino laborare, que implica la labranza de la tierra.

1.1. Reseña histórica del derecho laboral

El trabajo es tan antiguo como la existencia misma del hombre, por lo que necesariamente está presente en la sociedad. “La historia del trabajo tiene un vínculo indisoluble con la historia de la humanidad”.² El mismo ha evolucionado desde la inmoral y funesta institución antigua de la esclavitud, hasta el concepto del trabajo libre sin más restricción que la licitud del mismo.

La interpretación coherente de un ordenamiento jurídico vigente, atiende necesariamente al estudio de los antecedentes históricos que originaron las normas que lo conforman. La evolución en la prestación de servicios parte de la época antigua, en la cual como se desarrollara en las líneas venideras no puede hablarse de un derecho laboral propiamente.

1.1.1. Antigüedad

Desde los albores de la civilización el hombre tuvo que trabajar para lograr el sustento de él y de su familia, con la particularidad eminentemente forzosa de las relaciones de

¹El origen de la palabra trabajo proviene de un elemento de tortura. <https://micarrerallaboralenit.wordpress.com/2012/08/23/el-origen-de-la-palabra-trabajo-proviene-de-un-elemento-de-tortura/> Pág. 1

² Lastra Lastra, José Manuel. **El trabajo en la historia.** Pág. 224



trabajo en la antigüedad se estableció la esclavitud “como una condición jurídica socialmente aceptada”.³ Esta práctica social propia de la época, consolidó una situación de dominación de unos individuos sobre otros, con lo cual se limitaba la capacidad de autodeterminación de los individuos dominados. Se consolidó la esclavitud como una institución jurídica que colocó al ser humano en la categoría de cosa, negándosele la personalidad jurídica y con ello siendo susceptible de apropiación en un contexto de tratos crueles e inhumanos.

En la antigua Grecia, por ejemplo, el trabajo manual fue considerado una ocupación vil e indigna, en contraposición a los centenares de ciudadanos se encontraban millares de esclavos a los que grandes filósofos como Aristóteles acuñaron términos como esclavos naturales. “La tesis aristotélica de la servidumbre natural menciona que la intención de la naturaleza es hacer diferentes los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos”.⁴ En el caso de la antigua Roma la esclavitud constituyó la base sobre la cual descansaba el poder de clase gobernante, era una condición jurídica derivada de la ley de las XII tablas. En cuanto a las relaciones de trabajo, estas no se perfeccionaron mediante la figura jurídica del contrato de trabajo sino de los contratos de locación o arrendamiento, por medio de los cuales una persona se obligaba ante otra a entregar el uso de una cosa determinada o a la prestación de un servicio determinado, mediante el pago de un precio determinado. En este tipo de contrato se alquilaba a los esclavos para realizar determinadas actividades al servicio de otra persona la cual le pagaba un canon al amo.

³Ibíd. Pág. 197
⁴Ibíd. Pág. 198



1.1.2. Edad media

En la Edad Media, el término esclavitud se moderniza por el de servidumbre, como aquella institución característica del Medioevo que “consistía en el trabajo agrícola del siervo para el señor feudal sin ninguna retribución económica”.⁵ Este nexo no podía aun calificarse como relación laboral, constituía más bien “una subordinación indirecta al propietario de la tierra y directa a la tierra misma... es un régimen de absoluta servidumbre; tan ominoso como el de la esclavitud, la tierra marca el destino de la persona”.⁶ Este régimen feudalista implicó una organización ideológica, económica, política y social con fundamento en la servidumbre personal, delimitado por divisiones territoriales, cuyo sistema de vasallaje se sellaba con un contrato. El predominio de la economía agraria, implicó que las relaciones feudo-vasalláticas fueron establecidas mediante un contrato en el cual se prometía por partes de los *servusglebae* o siervos de la gleba (tierra) fidelidad, obediencia y servicio a sus señores feudales a cambio de que estos les proveyeran medio de subsistencia, protección militar, y recibiendo a su vez los señores feudales rentas monetarias y en especies. “Como consecuencia de este sistema, el campesino adquiría el compromiso de trabajar el campo, pero no en calidad de esclavo; sin embargo, no podía disponer libremente de su fuerza de trabajo o del resultado de ésta”.⁷ Las leyes reconocían y reglamentaban estas relaciones de sumisión.

⁵Machicado, Jorge. **Historia del derecho de trabajo**. Pág. 5

⁶ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 56 y 57

⁷ Lastra, Lastra. José Manuel. **Op. Cit.** Pág. 206



La feudalización se presentó en dos fases: La primera, caracterizada por el apogeo de la servidumbre de la gleba, reforzándose el poder señorial e iniciándose con el desarrollo de la agricultura y comercio; mientras la segunda fase, la producción pasó a dominar la pequeña explotación campesina, “el siervo podía transformarse en ciudadano libre si conseguía huir de su señor y permanecer en la ciudad realizando un trabajo el tiempo necesario para conseguir un carta de ciudadanía”.⁸La servidumbre constituyó uno de los vínculos sociales más fuertes conocidos en la era feudal, como toda relación de dependencia primó el aspecto económico.

Ante la insuficiencia de la industria familiar para satisfacer la demanda de necesidades crecientes, se construyó el oficio. Pero no existía en un principio un comercio a gran escala, sino restringido a la ciudad o región, más con la aparición y organización del trabajo, con las corporaciones se da un florecimiento urbano. Esta servidumbre señorial generó corporaciones medievales tales como las corporaciones de oficios y los gremios, en los cuales los artesanos se asociaron asentándose alrededor del castillo feudal o en los arrabales al margen de los fundos, crearon un subsistema económico basado en la clientela y el trabajo. “La organización gremial de los oficios y la cuestión estructural de las mismas son factores fundamentales para la comprensión de la organización del trabajo y de la producción en el sector de la transformación de bienes hasta la industrialización”.⁹

⁸Ibíd. Pág. 207

⁹ Lastra Lastra, José Manuel. **Op.Cit.** Pág. 214



Las corporaciones de oficios fueron sucesoras de los colegios romanos remontándose a una antigüedad lejana, y eran “asociaciones laborales que agrupaban a los maestros de los talleres corporativos que establecían en los estatutos normas reguladores de: las relaciones de trabajo, precios de venta de productos, calidad de los mismo, sanciones, resoluciones de conflictos para asegurar el monopolio del oficio”.¹⁰ Estos en su apogeo llegaron a poseer gran influencia política y social, como organizaciones propias, de actividad común y jerarquizada en escala gremial. Por otra parte los gremios se definen como: “el conjunto de personas que ejercen la misma profesión u oficio o poseen los mismos estados sociales constituidos por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tienden a enaltecer la común labor y a la mejor moral y material de sus integrantes”.¹¹ Los gremios tuvieron la finalidad de reglamentar las corporaciones de oficio a través de los estatutos. Cabe resaltar que en un principio la gremiación de los oficios fue voluntaria, para convertirse en forzosa más tarde. Si bien estas asociaciones restaban libertad personal y profesional, a la vez reafirmaban valores que se habían perdido tales como la lealtad en las transacciones y la obtención de beneficios no exagerados, ello en el campo de la moralidad.

Con esta nueva dinámica económica se perfecciona una expansión comercial, impulsándose nuevas e innovadoras ideologías y doctrinas económicas. “La emancipación de los siervos y el consiguiente hundimiento del sistema feudal, del

¹⁰ Machicado, Jorge. **Op. Cit.** Pág. 5

¹¹ TorrellaNiubo. F. **Gremios y cofradías: Síntesis histórico-social.** Pág. 121



señorío medieval se había consumado”.¹²La debilitación del sistema feudal se realizó en base a la baja productividad del siervo, sequias, hambrunas, la maquinización del comercio y artesanías en los burgos. Surge el maquinismo como: “fenómeno social de la mecanización del trabajo o de la producción, por la mejora y alivio para el esfuerzo humano...”¹³ conflictuando la habilidad manual de los trabajadores con técnicas innovadoras de máquinas especializadas con lo cual se genera despidos masivos, debido a la sustitución despiadada de trabajadores y con ello violentas reacciones por parte de los mismos. Siendo el declive definitivo del sistema feudal, se perfecciona al ser sustituidas las relaciones serviles por relaciones capitalistas de producción.

1.1.3. Edad moderna

La promulgación del Edicto de Turgot, por el economista y político francés Anne Robert Jacques Turgot, ministro del rey Luis XVI, trajo como consecuencia la supresión de las corporaciones de oficios de los artesanos, sus estatutos y privilegios. La abolición del sistema gremial inició en 1776 con el Edicto de Turgot, y siguió con los Decretos de Allard y la Ley Chapellier, con los cuales se prohíbe el derecho de organización profesional en asociaciones y conmina a concertar salarios por libre convenio con los patronos. Esto en razón del estallido de la Revolución Francesa con la cual se realizan cambios significativos que abogan por los principios de libertad contractual.

¹² Lastra, Lastra. José Manuel. **Op. Cit.** Pág. 209

¹³ Machicado, Jorge. **Op. Cit.** Pág. 7



El capitalismo, representa un crecimiento sistemático de la necesidad de producción, potencializando al trabajo como una configuración societaria, en la cual se crea una clase trabajadora separada de las condiciones e instrumentos de su propio trabajo; dicha clase dependerá así de su capacidad subjetiva de trabajo.

1.1.4. Edad contemporánea

En esta etapa de la humanidad, el Estado interviene en la planificación de la economía y por ende incide en las relaciones laborales más no de una forma favorable a los trabajadores, puesto a que se enfrentaban el despilfarro de las cortes y la exención de impuestos de los nobles y el clero con la realidad de la masa trabajadora por lo que la confrontación fue inminente. Con los ideales de la Revolución Francesa de 1789 se persigue reconstruir la sociedad y romper con las tradiciones clásicas, en un movimiento denominado Iluminismo o Ilustración, por lo cual algunos reyes aplican estos ideales a los asuntos oficiales. Dicha revolución fue producto del descontento de las clases populares al contraponer las infames condiciones laborales con los ostentosos privilegios del clero y la nobleza. Esto con la finalidad de promulgar el trabajo libre como suprema manifestación de voluntad y fuente de riqueza social.

La ideología política a promover era el liberalismo, pregonando por igualdad y la libertad, por lo que se consideraba que el Estado no debía intervenir en la organización del trabajo con la finalidad de salvaguardar dichos principios, esto para eliminar toda posible limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica siendo el único condicionante la licitud de la misma. Se considera que la no intervención



del gobierno en asuntos económicos genera un orden armonioso natural en el que la economía se organiza de forma espontánea, evitando que el trabajo sea convertido en mercancía como en etapas anteriores. Propiamente en el campo contractual, se traduce la revolución en la libertad contractual y la autonomía de la voluntad por lo cual “las voluntades privadas crean su propia ley por medio de la prestación de su consentimiento”.¹⁴

Posteriormente “la Revolución Industrial se perfeccionó con los progresos científicos siendo lo trabajadores sometidos a jornadas extenuantes de trabajo, las cuales finalmente se reglamentan mediante el Pacto de Versalles en 1919 como resultado de los movimientos liberadores de la clase trabajadora”¹⁵, con ello se puso fin a la Primera Guerra Mundial, la cual fue una “lucha armada internacional que se desarrollo entre potencias industriales en los años de 1914 a 1919”.¹⁶ Los efectos de esta Gran Guerra se extendieron a todo el mundo, mientras los hombres luchaban, mujeres y niños se encargaban de trabajar principalmente en producción militar, al término del enfrentamiento se generaron despidos masivos. Con el Tratado de Versalles se pone fin a la pugna oficialmente y en el contenido del mismo se establece la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT se creó como organismo especializado de la Sociedad de Naciones - anterior a la Organización de las Naciones Unidas- que se ocupa de lo relativo al trabajo y relaciones laborales a nivel internacional. Previo a la Segunda Guerra Mundial la Gran

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 9

¹⁵ López Llera, Alfredo. **Revolución industrial.** Pág. 5

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 6

Depresión fue una crisis económica que se extendió con impactos desastrosos alrededor del mundo, con la caída de la Bolsa de Nueva York. Esto debido a que al término de la Primera Guerra Mundial, Estados Unidos se constituyó como el gran acreedor del mundo, más dicha prosperidad acaeció en una crisis que se extendió inevitablemente al sistema bancario, industria y comercio, con resultados como la quiebra de empresas, bancos, agricultores, inversores, en un ambiente de pánico y desempleo desbordado.

De 1939 a 1945 estalla la Segunda Guerra Mundial como el enfrentamiento más atroz en la historia de la humanidad y es al término de esta que se da el reconocimiento de los derechos laborales como son concebidos en la actualidad. Lo expuesto con anterioridad en cuanto a antecedentes históricos, mientras a nivel de cuerpos normativos, los siguientes fueron los “pioneros en el reconocimiento a nivel constitucional de los derechos laborales: a) Constitución Mexicana de Querétaro en 1917; y b) la Constitución de Weimar, en Alemania en 1919”.¹⁷

1.2. Cronología del derecho laboral guatemalteco

Para la comprensión de la problemática fundante de la presente tesis de titulación, es necesario tanto acudir a los orígenes internacionales del derecho laboral como en lo relativo al contexto nacional, es por ello que a continuación se desglosará el devenir histórico del derecho laboral guatemalteco.

¹⁷ García Laguardia, Jorge Mario. **El constitucionalismo social y la constitución mexicana de 1917. Un texto modelo y precursor.** Pág. 1

1.2.1. Época pre-colonial

En el caso de la ancestral civilización maya, las relaciones de trabajo primigenias se dieron de igual forma en base a la esclavitud, sin embargo en el periodo clásico surge la figura del comerciante, con el cual la dinámica de producción sufre una transformación significativa, al igual que la actividad económica con la figura del trueque. Con el descubrimiento y la conquista posteriormente, los españoles implantaron la esclavitud como forma de sometimiento a los nativos, así como para la explotación de los recursos de las nuevas tierras. Al ser el trabajo de naturaleza forzosa y sin retribución alguna no puede hablarse en este punto histórico de derecho laboral propiamente.

1.2.2. Época colonial

Con la instauración del sistema de gobierno español, los nativos fueron distribuidos en el campo regulados por las leyes de indias y en las ciudades organizándolos en gremios.

“Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes, tributando para la corona, mediante la obligación legal de las instituciones del repartimiento y la encomienda”.¹⁸ Su creación atendía idealmente a un esfuerzo de protección contra los abusos perpetrados por los

¹⁸ Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional del trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 6



españoles. Ahora bien, en cuanto a la corporación gremial, “era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial, evitando que se organizaran y lucharan...”.¹⁹ Constituyó más un instrumento político que una organización laboral meritoria de fundar un derecho laboral independiente.

1.2.3. Época independiente

El fenómeno predominante es la no observancia de las leyes reguladoras de las relaciones de trabajo, las cuales de por sí eran escasas. En la misma línea que otros países el poder se alterna en partidos conservadores y liberales por lo que los avances conseguidos por un gobierno eran abolidos por el gobierno siguiente. Producto de lo cual se consolidó una despreocupación legislativa, al punto que a pesar de firmarse una independencia simbólica, las ley de indias siguieron vigentes hasta esta época, después de la cual existió una vacío legal que desamparó por completo a los trabajadores.

A partir de 1871 con la Revolución Liberal y la promulgación del Código Civil fue que se considera el surgimiento de un derecho laboral primitivo inmerso en el derecho común, al punto de ser considerado el contrato laboral como una variante del contrato de arrendamiento, siguiente con la línea pausada por el derecho romano, como fue abordado en la época antigua del surgimiento del derecho laboral. Sin embargo, este código estaba inspirado en la legislación española por lo que no fue coherente con la realidad guatemalteca, a partir de lo cual se emiten una serie de leyes tendientes a la

¹⁹Ibíd. Pág. 6



protección de los trabajadores pero que lejos de una tutela efectiva constituyeron modalidades de servidumbres.

“Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931) nació el movimiento sindicalista guatemalteco...”²⁰ En los años posteriores se perfeccionan el apogeo, el desmoronamiento y reivindicación de los movimientos sindicales, esto en razón de las dictaduras, desapareciendo del contexto nacional los pocos derechos laborales adquiridos e imperando nuevamente el trabajo forzado.

1.2.4. Época revolucionaria

El período de 10 años comprendido entre la caída del gobierno de Jorge Ubico y el derrocamiento de Jacobo Arbenz Guzmán, constituyó un movimiento genuinamente popular, beneficiando directamente al pueblo, “pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por seguridad social de los trabajadores urbanos y sus familia (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida

²⁰ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.



aplicación)".²¹ Es hasta en esta época en la cual nace el derecho laboral guatemalteco en un sentido tutelar a los trabajadores, es decir compensando la desigualdad económica con protección jurídica preferente inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época. Esta legislación naciente estaba conformada por los siguientes cuerpos normativos: Constitución de la Republica (1945), Ley Provisional de Sindicalización (1947), y Código de trabajo(1947) y sus reformas hasta 1953.

1.2.5. Época contrarrevolucionaria

Iniciando en 1954 con el derrocamiento de Jacobo Arbenz las transformaciones logradas con la revolución se ven frustradas, desmejorándose la posición adquirida por los trabajadores, debido a la abrogación de la Constitución de 1945, con lo cual se suprime la participación sindical así como algunos derechos y beneficios de justicia social. En1961 entra en vigor el Código de Trabajo actual, Decreto 1441 del Congreso de la República. En 1966 entra en vigor una nueva Constitución la cual rescata las garantías de la Constitución de 1945 y se otorgan mayores beneficios a los trabajadores.

1.3. Importancia del reconocimiento del derecho al trabajo

El trabajo humano ha sido analizado desde diversas perspectivas: social, cultural, teológico, fisiológico, antropológico, jurídico-legal, económico, entre otros; por lo que

²¹ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Pág. 73



ocupa un lugar central y privilegiado en la presente investigación puesto a que representa un postulado fundamental de los derechos sociales, considerándose como un derecho de libertad. Como quedó establecido “El derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase...”.²² Las dilucidaciones del papel del trabajo actual deriva de las transformaciones propias que a través de la historia ha tenido el trabajo humano.

“Para que los altos ideales del humanismo en el trabajo no se limiten a letra muerta es necesario que se concreten en normas jurídica”.²³ Siendo esta la razón de ser del derecho laboral, la tutela jurídica de los trabajadores. Éste derecho actúa como un movimiento transformador tanto de la vida social como del derecho clásico, sus figuras e instituciones. Pese a las desventajas históricas de los trabajadores frente al patrono el derecho laboral no deberá en ningún momento interpretarse como inquisitivo al patrono, sino como mediador, al ser un derecho producto de la organización y lucha de las masas no así de las clases dominantes.

A pesar de ser un derecho que ha acompañado al hombre desde tiempos ancestrales sin ser reconocido como tal, el derecho laboral es una rama del derecho relativamente joven en cuanto a su estudio jurídico y regulación legal. Por tal motivo, algunas de sus características consisten en que es reciente, dinámico y evolutivo en relación a la realidad socioeconómica imperante.

²²Montalvo Romero, Josefa. Moncayo Rodríguez, Socorro. **Origen y actualidad del derecho del trabajo.** Pág. 2

²³ **Derecho individual de trabajo.** <http://derechoindividualdeltrabajocuc.blogspot.com/2011/02/eqipo-1.html> Pág. 1





CAPÍTULO II

2. El derecho laboral

El trabajo, es tanto un derecho como una obligación social mediante el cual se dignifica y enaltece el ser humano. Con la finalidad de regular todas las relaciones derivadas del trabajo surge el derecho laboral. Sin embargo, no es un derecho estático, puesto a que este se transforma al ritmo de las situaciones sociales, políticas y económicas de la época, adoptándose sus normas a las exigencias nacientes.

“El trabajo ha existido desde siempre, sin embargo, no siempre ha sido objeto de regulación jurídica.”²⁴ Al ser el trabajo el objeto de estudio, regulación y protección del derecho laboral, éste ha sido bastamente agotado supra en razón de su origen y evolución, motivo por lo cual, es preciso en este punto agotar lo relativo al derecho laboral como ciencia jurídica.

2.1. Definición

La doctrina no ha fijado de forma unánime un criterio generalizado para definir al derecho laboral, pese a lo cual se acotarán a continuación las definiciones que a consideración de la autora, ejemplifican de mejor manera los elementos constitutivos de esta rama del derecho.

²⁴ Torno I Camallonga, Carles. **Una aproximación al derecho del trabajo desde la historia del derecho.** Pág. 1



Según Guillermo Cabanellas el derecho del trabajo es una nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca: “el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los 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 producción”.²⁵ Según José González Llana el denominado derecho obrero es: “la actividad jurídica del Estado, llamada a intervenir, por consideraciones de interés social en el régimen económico del trabajo”.²⁶ Estas definiciones aluden tanto a elementos jurídicos, como el papel que en este sentido desempeña el Estado; así como a la relación laboral desde el punto de vista económico, es decir, como factor de producción en la adquisición de medios materiales y/o económicos. Por lo que las normas y leyes deberán estar encaminadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de toda índole.

Para Héctor Azuela el derecho laboral constituye un: “ordenamiento positivo y una ciencia. Como un cuerpo normativo, regula la experiencia del trabajo, con mira a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales; como ciencia, articula un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno

²⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121

²⁶ González Llana, José. **La substantividad del derecho obrero**. Pág. 126

jurídico de la praxis y experiencia laboral”.²⁷ En este contexto las normas jurídico-laborales pretenden alcanzar una justicia social mediante la organización y resolución de toda controversia que emane de dichas relaciones al margen de su jurisdicción privativa.

Por otro lado Luis Fernández apunta lo siguiente en relación al derecho laboral: “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.²⁸ De las definiciones anteriores puede extraerse que el derecho laboral constituye un conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales y todas las situaciones que de esta relación jurídico-laboral se desprendan.

En palabras de Santiago López Aguilar, el derecho laboral, “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el

²⁷ Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág.68

²⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1

objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.²⁹ En este mismo sentido Trueba Urbina, citado por Nájera Martínez, puntualiza lo siguiente en relación al derecho laboral: “es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.³⁰ Ambas definiciones se centran en la perspectiva humanista del derecho laboral, acentuando su origen y su finalidad de mediador, en cuanto a la búsqueda de un equilibrio en las relaciones laborales y la consecución de la justicia social como fin supremo.

2.2. Fuentes

La teoría de las fuentes del derecho estudia lo relativo a la aparición, elaboración y expresión de la realidad social imperante reflejada en las normas que integran el ordenamiento jurídico vigente. Las fuentes pueden definirse como “la fuerza creadora de la norma jurídica”,³¹ es la génesis del derecho, de donde los elementos de los que emana o concurre la elaboración del derecho. Cabe resaltar que no solo los medios reconocidos son fuente de derecho, sino también los medios necesarios para el nacimiento del mismo.

Las fuentes del derecho laboral son las siguientes: a) Fuentes materiales o reales; y b) Fuentes formales.

²⁹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169

³⁰ Nájera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral.** Pág. 1

³¹ **Fuentes del derecho laboral.** Pág. 1

a) Fuentes materiales o reales

Se encuentran constituidas por aquellos factores históricos, políticos, sociales, económicos, éticos, culturales, entre otros, que influyen en la creación y contenidos de las normas jurídico-laborales. "Son las que dictan las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley".³² Constituyen el alma del precepto debido a que provienen de las necesidades sociales e históricas, hechos colectivos y circunstancias humanas que generaron la formación de la norma.

b) Fuentes formales

Constituyen las manifestaciones por medio de las cuales se expresan los imperativos sociales, en virtud de la potencia coercitiva del derecho. Estas se dividen doctrinariamente en principales, directas o inmediatas y secundarias. La ley es la fuente formal directa del derecho, es decir, la norma jurídica escrita. La ley laboral se encuentra conformada por: a) tratados y convenidos laborales debidamente ratificados; b) Disposiciones constitucionales en materia laboral; c) Leyes de carácter ordinario de índole laboral; d) Leyes que por supletoriedad se aplican a situaciones laborales pese a no ser ésta su naturaleza; e) Derechos y regulaciones expedidos por la ejecución o cumplimiento de leyes laborales.

De igual manera, pueden clasificarse de la forma siguiente: a) Derivadas de la voluntad del Estado, ejemplificativo de los cual constituyen las sentencias emitidas por jueces y

³² Méndez Salazar, Libertad Emerita. **Op. Cit.** Pág. 22



magistrados de la jurisdicción privativa del derecho laboral. b) Derivadas de la voluntad de los individuos: tales como contratos individuales, colectivos, reglamentos internos, entre otros. c) Derivadas de la voluntad colectiva o el ambiente social. d) Derivadas de las fuentes secundarias, como los principios propios del derecho de trabajo, la equidad, los usos y costumbre laborales, principios generales del derecho, entre otros, tales como jurisprudencia o doctrina.

2.3. Caracteres

Los caracteres o características del derecho laboral guatemalteco se encuentran definidos en la parte considerativa del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siendo estos los siguientes:

- a) De derecho público: Temática que tiene relación directa con la naturaleza jurídica del derecho, el cual será abordado infra. Tal como lo establece la parte conducente del Artículo 14 del Código de Trabajo de Guatemala: “El presente Código y sus reglamentos son normas de orden público...” ello en razón de la imperatividad de las normas y de la prevalencia del interés público sobre el particular.

- b) Tutelar y proteccionista de los trabajadores: Este carácter alude a la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores frente a los empleadores, por lo cual el derecho les otorga protección jurídica preferente a los primeros. Tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 103 que en su parte conducente establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre



empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”, esta característica que también constituye un principio en sí mismo se abordará a profundidad en el apartado pertinente.

- c) Garantías mínimas: El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales irrenunciables que protegen al trabajador, las cuales están llamadas a desarrollarse según las posibilidades del empleador. Esta característica fundamenta la legislación laboral y la actividad de los órganos de la jurisdicción privativa laboral.

- d) Dinamismo o evolutivo: El derecho laboral no es estático, puesto a que se acomoda a los cambios de orden social, económico y político. Por tanto se encuentra en un constante proceso activo y cambiante de integración de situaciones nacientes. En ese sentido, esta disciplina debe adaptarse a las circunstancias cambiantes del quehacer humano.

- e) Realismo y objetividad: Tal como se establece en el cuarto considerando del Código de Trabajo literal d): “es realista porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles”.



- f) Democrático: En el mismo considerando citado anteriormente se establece en relación al derecho laboral que éste es democrático por cuanto “está orientado a la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos”.
- g) Clasista: Esta característica se da a medida que este derecho laboral ha sido por tradición protector de una parte definida de la relación laboral, más no debe encasillarse bajo el concepto de pertenencia, puesto que no solo otorga derechos a los trabajadores, sino obligaciones por igual.
- h) Mixto: En relación a las fuentes del derecho laboral puesto a que si bien la fuente formal directa es la ley laboral, la misma autoriza o delega a la equidad, costumbre y usos locales como fuente en situaciones no prevista por la ley y siempre que estas no sean opuestas a los principios propios del derecho laboral y representen un beneficio mínimo o superior al mínimo garantizado por la ley a los trabajadores.
- i) Autonomía: La cual se manifiesta al ser una rama autónoma de la ciencia del derecho, en relación con lo cual existen diferentes tipos de autonomía: a) Autonomía científica: Por cuanto a que tiene un campo extenso y específico de estudio, un método de estudio propio, principios, características e instituciones específicas. b) Autonomía legislativa: En relación a encontrarse las normas contenidas en leyes especiales. c) Autonomía jurisdiccional: Con respecto a lo cual la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 103: “Todos los



conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlos en práctica”. Complementado con el Artículo 283 del Código de Trabajo el cual establece: “Los conflictos relativos al trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. d) Autonomía didáctica: En cuanto a la metodología y curso de enseñanza propio, tal como en el pensum de estudio de las universidades del país se encuentra determinado.

2.4. Naturaleza jurídica

Respecto a la naturaleza jurídica del derecho laboral existen diversas teorías:

- a) Concepción privatista: Considera al derecho laboral como una rama del derecho privado debido a que prevalece la autonomía de la voluntad, esto en razón de la unificación que existió en un momento histórico del derecho laboral como parte del derecho común. Ejemplo de lo cual es la asociación del contrato de trabajo con el de locación civil en el derecho romano.
- b) Concepción publicista: Concibe al derecho laboral como parte del derecho público debido a la imperatividad de sus normas, así como a la limitación de la autonomía de la voluntad en protección a la clase históricamente vulnerada, protegiendo intereses generales sobre los particulares. Esto debido a que la autonomía de la voluntad no puede eximir la observancia de la ley, es precisamente esta teoría la que sigue



expresamente el Código de Trabajo de Guatemala en su parte considerativa, específicamente en el considerando e) al puntualizar: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

- c) Concepción mixta: Sostiene que el derecho laboral o de trabajo está integrado tanto por normas del derecho privado, cómo por normas del derecho público conformando así un derecho unitario que no puede separarse el uno del otro, encontrándose íntimamente ligados. “Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando se estatuye sobre contratos”.³³
- d) Concepción social: Incorpora una nueva categoría en la cual existen una serie de instituciones que reflejan que la esencia o finalidad prima del derecho laboral es social, debido a que se encuentra cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para trabajadores, desbordándose de los límites clásicos del derecho público o privado.

2.5. Objeto

El objeto del derecho laboral es el estudio y regulación de las relaciones obrero-patronales surgidas del contrato de trabajo o bien de la relación laboral; la creación y

³³ Sum Coyoy. Carlos Ricardo. **La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Pág. 9

regulación de instituciones tendientes a la resolución de los conflictos nacientes de dichas relaciones, así como la sistematización de la doctrina propia de esta rama del derecho para mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en aras de la justicia social laboral.

2.6. Finalidad

La finalidad del derecho laboral es eminentemente social, buscando el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, y con ello las repercusiones sociales, económicas, culturales y espirituales que de ello deviene, procurando la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

2.7. Principios rectores

Los principios como directrices o postulados que no solo informan sino inspiran directa o indirectamente a la doctrina y a las normas jurídicas de trabajo, sirven de fundamento para la promulgación de nuevas normas, así como para la interpretación de las ya existentes. Abarcan una serie indefinida de situaciones, siendo más generales que la norma en sí, en virtud que la inspiran; además son nociones abstractas anteriores y superiores a la ley. Son propios al derecho laboral por lo cual justifican su autonomía, más no son absolutamente exclusivos, guardan cierta conexión entre sí ya que en su armonía “perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho...”.³⁴

Según Plá Rodríguez los principios del derecho laboral se definen como: “Las líneas

³⁴Ibíd. Pág. 11

directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.³⁵ Es criterio compartido por los juristas guatemaltecos que las características enunciadas en la parte considerativa del Código de Trabajo constituyen a su vez principios ideológicos o políticos del derecho laboral guatemalteco, por lo que a continuación se describirán brevemente aquellos que no han sido abordados en la sección de caracteres del derecho laboral.

- a) Principio de tutelaridad, protector o protectorio: Es un criterio fundamental que cimienta y fundamenta al derecho laboral, siendo al mismo tiempo su principal característica. Consiste en la equiparación de la desigualdad económica con protección jurídica preferente al trabajador, en virtud del desequilibrio histórico entre trabajo y capital, busca crear una armonía en las relaciones obrero-patronales.

- b) Principio de irrenunciabilidad de derechos: Este principio implica que los derechos concedidos a los trabajadores en virtud de proceso legislativo o bien de inserción al ordenamiento interno vigente de un tratado internacional en materia laboral no son susceptibles de renuncia, debido a su carácter imperativo.

- c) Principio de imperatividad: Este principio alude a la aplicación forzosa de las normas, teniendo estrecha relación con la naturaleza jurídica del derecho laboral, puesto a que el Estado garantiza un mínimo de exigencias que deberán ser respetadas en

³⁵Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 8



limitación al principio de autonomía de la voluntad. Tal como lo establece el considerando cuarto del Código de Trabajo en el literal c): “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley...”

d) Principio de sencillez o poco formalismo: Este principio implica que las normas laborales son expeditas o sencillas, lo cual es indispensable para no violentar el espíritu mismo de creación del derecho laboral, la protección del trabajador. A este respecto el cuarto considerando del Código de Trabajo en su parte conducente establece: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

e) Principio de continuidad, estabilidad o inamovilidad: Este principio no se encuentra expresamente establecido en la parte considerativa del Código de Trabajo, pero se encuentra inmerso en el articulado del propio cuerpo normativo; en el Artículo 25, literal a) en cuanto a la clasificación de los contratos individuales de trabajo, específicamente en el contrato de tiempo indefinido: “Contratos por tiempo indeterminado: cuando no se especifica fecha para su terminación”. Por regla



general los contratos deberán fijarse por tiempo indefinido y extraordinariamente a plazo fijo o por obra determinada, esto con la finalidad de establecer una vinculación lo más estable posible y lograr así una seguridad económica sólida.

- f) Principio de razonabilidad: Con relación directa en el principio supra alude a la exigencia de una causa razonable y pre-establecida en la legislación laboral vigente, para dar por terminada una relación laboral. Esto se debe a que producto del dinamismo mismo de las prácticas laborales se pretende evitar situaciones equívocas o confusas en aras de preservar la continuidad de la relación laboral.

- g) Principio de igualdad: Este principio hace alusión a la prohibición legal de hacer diferencia entre los trabajadores por motivos de edad, raza, sexo, creencias políticas, religiosas o condiciones sociales. Aunado y contradictoriamente algunos autores consideran otro principio, el principio de desigualdad o capacidad: el cual alude a que, a determinado grupo de trabajadores por razones determinadas no se les asignen trabajo que excedan sus capacidades físicas, por ejemplo a mujeres, menores o discapacitados, sin vedarles en ningún momento el derecho al trabajo, pero estableciendo requisitos especiales para el mismo.

- h) Principio de buena fe: Principio de aplicación bilateral, en cuanto a la parte patronal como a la parte obrera en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fundamentales de los mismos.



- i) Equidad: Considerado como la búsqueda de un justo trato en atención a la dignidad humana con ocasión del trabajo.

- j) Libertad de contratación: Principio que se refiere a que en materia laboral existe libertad del ser humano de dedicarse a la profesión u oficio que prefiera bajo la única limitante de la licitud de la misma.

- k) Conciliador: El derecho laboral es eminentemente conciliador de las controversias surgidas en la relación trabajo-capital mediante formulas ecuánimes.

Estos constituyen los principios reconocidos con mayor consenso en cuanto a su aceptación por diversos juristas, sin embargo existen otros principios tales como:

1. Principio de justicia social: El cual será ampliamente abordado en el último capítulo de la presente investigación;
2. Principio de sustitución patronal o novación subjetiva tal como lo establece el artículo 23 del Código de Trabajo;
3. Principio de dignidad del trabajador a no ser menoscabado por el poder económico del patrono;
4. Principio de vitalidad: Implica que el trabajo es tanto un derecho como una obligación social, por lo que toda persona tiene derecho al trabajo y la sociedad deberá crear condiciones que permitan el acceso a las fuentes para satisfacer las necesidades vitales de la personas.

También se encuentran otros principios tales como:

5. Principio de dotación: En relación a la obligación patronal de proporcionar al trabajador el material necesario para el desempeño del trabajo y procurar así un rendimiento adecuado del trabajo.
6. Principio de libre asociación o nivelación: En relación al derecho de los trabajadores de sindicalizarse o coaligarse en defensa de sus intereses;
7. Principio de producción: Implica el desarrollo de la producción por medio de la capacitación constante de los trabajadores, así como la incorporación de tecnología apropiada al proceso de producción de la empresa.
8. Principio de auto-restauración: En relación a los mecanismos legales con los que cuentan los trabajadores y empleadores para defender sus intereses.
9. Principio de hetero-restauración: Establece la posibilidad de someter los conflictos producidos por la relación jurídico-laboral, a medios alternos de resolución de conflictos, tales como la conciliación y el arbitraje.



CAPÍTULO III

3. Sistema de justicia laboral

Guatemala constituye un país multiétnico, multilingüe y pluricultural en el cual convergen diversas etnias, lo cual ha dificultado la aplicación homogénea de justicia en general y específicamente en el campo del derecho laboral atiende además a la separación de zonas urbanas y rurales. Este último fenómeno es el que constituye el fundamento de la presente investigación, por lo que previo a realizar un análisis del sector justicia con especial énfasis en el área rural, deberá examinarse la temática relativa al sistema de justicia laboral, partiendo de la teoría general del derecho procesal laboral.

Justicia, es un término tan importante y amplio que vale la pena hacer una breve mención del mismo. Según el Diccionario de la Real Academia Española, justicia es: “Una de las cuatro virtudes cardinales, que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece”.³⁶ Por su parte, Guillermo Cabanellas nos expone su definición de justicia: “Supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo...”.³⁷

La justicia es tanto un ideal como un principio del derecho en general, de tal manera que debe entenderse que para lograr una justicia como tal, es necesario que todas las

³⁶ **Diccionario de la Real Academia Española.** <http://lema.rae.es/drae/?val=justicia> (Guatemala, 28 de julio de 2015).

³⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 179



personas que conforman la sociedad, sistema político y administración pública, realicen su trabajo respetando los principios éticos y apegándose a las leyes nacionales e internacionales, pues en sentido jurídico, justicia equivale a lo que es conforme a derecho. Sin embargo esto último no garantiza la justicia plena, es inexacto, “porque no siempre la Justicia y el Derecho son coincidentes, ya que puede haber derechos injustos”.³⁸

“Para Aristóteles, la justicia es una virtud total, que abarca todas las demás virtudes éticas, y consiste en la observancia de la ley (justicia legal), que orienta al bien común de la sociedad, y virtud parcial, que divide en justicia distributiva y correctiva...”.³⁹ “El concepto de justicia distributiva de Aristóteles tiene como meta igualar las circunstancias sociales y naturales que corresponden a cada individuo de la sociedad, de manera que las desigualdades entre los individuos no sean producto de la contingencia o de una situación injusta; correspondiéndole al gobierno establecer y proporcionar el bienestar individual. Actualmente, el concepto de justicia distributiva de Aristóteles recibe el nombre de justicia social, y los criterios actuales de distribución, o redistribución, de la riqueza constituyen el verdadero núcleo de la problemática y la política social, que ha de concordar, en lo posible, la libertad con la igualdad. La justicia social se manifiesta en la norma creada por el legislador de carácter general, abstracta e impersonal, la justicia pierde así su dimensión ideal y abstracta para buscar la igualdad, mediante otorgar al económicamente débil, mayor cobertura, tal es el caso del

³⁸ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 411

³⁹ Jiménez López, Manuel. **Los sujetos de la relación laboral y la reforma constitucional mexicana en materia de protección de los derechos humanos.** <http://www.nperci.org/M.%20Jimenez-Sujetos%20de%20la%20Relacion%20Laboral-V9N2.pdf>. (Guatemala 29 de julio de 2015). Pág. 24



derecho laboral principal disciplina del derecho social".⁴⁰ Este postulado se materializa a través del principio de tutelaridad de los trabajadores, sin embargo, lo importante en este punto es que para lograr la justicia social en el plano laboral, debe aplicarse objetivamente la legislación correspondiente en todos los ámbitos de aplicación, tanto en el área urbana como rural, agilizando de igual forma los procedimientos legales ante los órganos jurisdiccionales competentes, con el objetivo de solucionar los conflictos surgidos por motivo de una relación jurídico-laboral, recordando que el más afectado es sin duda el trabajador.

3.1. Derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral se encarga pues de la regulación de la aplicación jurisdiccional del derecho sustantivo, cuya teoría general se agoto en el capítulo anterior. La doctrina ha utilizado diversos términos para designar a esta rama científica, razón por la cual, para su estudio pueden mencionarse las siguientes corrientes: a) Derecho procesal obrero o industrial: Criticadas por no comprender la diversidad de la actividad laboral; b) Derecho procesal social: Lejos de criticar lo restricto de su contenido alude a la amplitud del mismo, considerándose más una característica; c) Procedimiento laboral, de trabajo, derecho procesal de trabajo o laboral: El primero recibe su crítica en razón de referir con preferencia a las reglas de derecho positivo procedimental, mientras el segundo es el término más aceptado por ser más precisa en su connotación.

⁴⁰Ibid. Pág. 24

3.1.1. Definición

El derecho procesal laboral se define como: “El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁴¹ Otra definición puntualiza lo siguiente: “El Derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y del proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obrero e inter-patronales”.⁴² Para Landelino Franco López: “El derecho procesal de trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.⁴³

Para López Porras citado por Chicas Hernández, el derecho procesal laboral se define como: “Aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídica y económica”.⁴⁴ Según el Diccionario de Manuel Ossorio este derecho se define de la forma siguiente: “Es una rama del Derecho Procesal que estudio la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los

⁴¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 38

⁴² Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 25

⁴³ Ríos Rodas, Julia Darina. **Análisis jurídico procesal de la protesta y de sus efectos en el proceso ordinario legal guatemalteco**. Pág. 11

⁴⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Pág. 14



procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las ley sustanciales de trabajo”.⁴⁵

En el mismo sentido de papel jurisdiccional del derecho procesal laboral, Jaeger citado por Chicas Hernández expresa: “Derecho Procesal de Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan actividades de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo o intersindical...”.⁴⁶

3.1.2. Naturaleza jurídica

“En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una, la más aceptada, de los que abogan por la ubicación del Derecho Procesal del Trabajo dentro del derecho público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera clasificación: la del Derecho Social”.⁴⁷ La explicación a estas teorías radica en la consideración tradicional y analógica del derecho procesal civil en la categoría de derecho público, pese a los intereses particulares tutelados por estarama. Por el contrario se encuentran los que consideran que el derecho procesal laboral o de trabajo tiene en esencia un carácter meramente social.

⁴⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 239

⁴⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 14

⁴⁷ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 21



3.1.3. Principios

Los principios del derecho procesal se definen como: "Las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".⁴⁸ No existe uniformidad de criterio en los tratadistas en cuanto a la cantidad de principios adjetivos laborales, pero los más característicos y aceptados son los siguientes: a) La oralidad; b) Impulso de oficio; c) Inversión de la carga de la prueba; d) Poco formalismo; e) No condena en costas; f) Tutelaridad; g) Sencillez; entre otros.

3.1.4. Ramas

El derecho procesal de trabajo se divide en: Derecho procesal individual y derecho procesal colectivo. El primero es el conjunto de normas de carácter instrumental que regulan la actividad individual del trabajador en su relación con el patrono. Mientras el segundo es el conjunto de normas instrumentales que buscan solucionar los conflictos de naturaleza colectiva, ya sea de carácter económico social o de carácter jurídico.

3.1.5. Autonomía

Doctrinariamente es aceptada la autonomía del derecho procesal de trabajo o laboral, ameritando un estudio particular. "Podría pensarse que el hecho de encontrarse en un mismo cuerpo normativo (Código de Trabajo) las leyes sustantivas y adjetivas laborales, significa que la materia objeto de nuestro estudio no es una rama autónoma

⁴⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 4

pero para desvanecer definitivamente tal duda debemos recordar lo expresado por los autores chilenos, Alfredo Gaete Berrios y Hugo Pereira Anabalón, en su obra intitulada: La ejecución del Derecho Individual Procesal del Trabajo, cuando sostienen que el carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aún cuando están contenidas en el Código de Trabajo material si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”.⁴⁹

3.1.6. Sujetos procesales

“Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso...; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados”.⁵⁰

⁴⁹Ibíd. Pág. 42

⁵⁰DevisEchandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Pág. 360



a. La relación jurídico-laboral

Una relación jurídica se define como: “El vínculo entre dos sujetos, surgido de la realización de un supuesto normativo y que coloca a uno de estos sujetos en calidad de sujeto activo frente al otro en calidad de sujeto pasivo en la realización de una prestación determinada”.⁵¹ Diferente de una relación laboral simple, la cual se encuentra desposeída de formalismos y de obligatoriedad, mientras la relación jurídico-laboral es una categoría jurídica que enmarca obligaciones y derechos de importancia tal que se encuentra tutelado por el derecho.

En palabras de Mario de la Cueva la relación jurídico laboral constituye: “la relación de trabajo en la cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa, es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para los trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de servicios”.⁵²

Si bien la forma común de perfeccionarse esta relación se da por medio de un contrato de trabajo, el derecho laboral guatemalteco establece en el Artículo 19 del Código de Trabajo lo siguiente: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”. Basta de tal forma el hecho mismo de la prestación del servicio y el

⁵¹Pacheco Gómez, Máximo. **Teoría del derecho**. Pág. 210

⁵²De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 473

aprovechamiento del mismo para que la ley presuma la existencia de una relación jurídico-laboral.

b. Elementos subjetivos de la relación laboral

Si bien las definiciones anteriores ilustran los elementos de la relación, es necesario puntualizar una breve definición de cada uno de ellos, para una mejor comprensión lógica de la presente investigación.

a) **Trabajador:** Es el sujeto pasivo de la relación jurídico-laboral y constituye la persona física que presta a otra un trabajo personal, jurídicamente subordinado y económicamente dependiente. Este trabajo puede ser manual o físico, intelectual o de ambos géneros. La definición legal se encuentra en el Artículo 3 del Código de Trabajo: “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.”

b) **Patrono:** Denominado actualmente empleador, es el sujeto activo de la relación, siendo la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Según lo pactado en el contrato o lo supuesto por la ley o costumbre, éste se encuentra facultado por la ley para exigir el cumplimiento de la obligación adquirida mediante la relación a los sujetos pasivos, al margen de la legalidad y racionalidad de las exigencias, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la prestación en mención. Por definición legal se alinea a la puntualizada en el Artículo



dos del Código de Trabajo: “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.”

- c) Representante del patrono: Son todas aquellas personas individuales que, ligadas por un contrato o relación de trabajo, ejercen en nombre del patrono, funciones de dirección o de administración, tales como cargos de gerencia, dirección, administración, reclutamiento y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel. Las relaciones de los representantes del patrono con los trabajadores, obligan directamente al patrono, pues son quienes toman decisiones dentro del lugar de trabajo en ausencia del patrono.

- d) Intermediarios: Toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. En este caso, el patrono queda obligado solidariamente por la gestión del intermediario para con los trabajadores.

- e) Sindicatos: Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, nunca para fines políticos. En este caso, la legislación laboral guatemalteca los clasifica de la siguiente manera: 1. Sindicatos campesinos: Constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y

laborales se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. 2. Sindicatos urbanos: Los constituidos por trabajadores o patronos de empresas industriales, administrativas o comerciales cuyas actividades se desarrollan en la urbe.

c. Elementos objetivos de la relación laboral

c.1) Prestación de un trabajo personal y subordinado: Consiste en la disposición de un v servicio material o intelectual, o de ambos que una persona ofrece por virtud de un contrato o relación de trabajo.

c.2) Remuneración: Pago que el patrono debe hacer al trabajador como retribución por los servicios prestados.

d. Partes procesales

“Las partes en el proceso laboral son: Los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.⁵³

⁵³ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 65

3.1.7. Organización jurisdiccional

- a) Unipersonales: Juzgado de trabajo y previsión social, conformados por un juez único que conoce conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico.
- b) Colegiados: Salas de las cortes de apelaciones de trabajo y previsión social, conformadas por tres jueces que conocen en segunda instancia conflictos individuales y colectivos.
- c) Tribunales mixtos: a) Tribunales de conciliación y b) De arbitraje presididos por un juez de derecho y delegados de la parte trabajadora y la parte patronal, los cuales conocen conflictos colectivos de carácter económico-social.

3.2. Trabajo rural

El trabajo rural se refiere a todas aquellas actividades laborales que desempeñan los trabajadores en lugares distintos de las zonas urbanas, es decir, todas aquellas actividades propias del campo, abarcando labores agrícolas y ganaderas.

La mayoría de legislaciones internas proveen de disposiciones jurídico-laborales dirigidas a la protección de grupos vulnerables de trabajadores, es decir, existe normativa que otorga derechos especiales a trabajadores que desempeñan determinadas labores. “Quedan incluidos por las normas laborales sobre trabajo rural las personas que cumplen tareas bajo la dirección de un empleador rural, a cambio de

un salario y demás prestaciones. El empleador rural es toda persona física (una persona propiamente dicha) o jurídica (una Sociedad Comercial, por ejemplo), que utiliza los servicios de trabajadores subordinados para realizar trabajos rurales fuera de las zonas urbanas”.⁵⁴

Como ya se mencionó, las labores rurales abarcan todas aquellas actividades propias del campo distintos a los trabajos llevados a cabo en la ciudad, “El concepto de “trabajos rurales” podría resumirse diciendo que incluye todas las actividades vinculadas al cultivo de la tierra y la cría de animales, extrayendo materia prima pero sin que se dé ningún proceso de transformación de dicha materia prima, ya que en ese caso dejaría de ser rural, para ser actividad industrial”.⁵⁵

3.2.1. Trabajo agrícola y ganadero

En Guatemala el trabajo agrícola y ganadero es un trabajo sujeto a régimen especial, es decir que goza de especial protección por parte del derecho laboral guatemalteco, estableciendo normativa preferente a favor de los trabajadores campesinos.

El Código de Trabajo define al trabajador campesino como aquellas personas denominadas como peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros u otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera, los trabajos propios y habituales de ésta, vinculados al patrono en virtud de un contrato de trabajo.

⁵⁴Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Guía sobre derecho del trabajo rural**. Pág. 8

⁵⁵**Ibíd.** Pág. 8



En este caso, antes de que el trabajador agrícola o ganadero sea contratado, la ley le impone la obligación de presentar un certificado de trabajo al patrono o al representante del mismo, para comprobar que su contrato anterior con otra empresa agrícola o ganadera, ya concluyó.

Por otro lado, la ley permite al representante del patrono reclutar trabajadores campesinos, siempre que el patrono le conceda autorización expresa a través de una carta-poder. En este caso la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe instruir a los trabajadores campesinos para que antes de contratar su trabajo, soliciten la exhibición de dicha autorización.

3.2.2. Contrato de trabajo en el régimen especial de trabajo agrícola y ganadero

El Código de Trabajo establece que los contratos de trabajo deben extenderse por escrito en tres ejemplares, sin embargo en este caso, faculta a formalizar la relación laboral por medio de un contrato verbal (atendiendo al principio de poco formalismo), sin embargo en estos casos, obliga al patrono a extender una tarjeta o constancia de trabajo, cuyo contenido debe ser la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, el número de días o jornadas laboradas o las tareas u obras realizadas.

CAPÍTULO IV

4. Irregularidad del sistema de justicia guatemalteco en la protección de los derechos de los trabajadores rurales

El acceso a la justicia se puede definir como: “el derecho de las personas, sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideología política o creencias religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas”.⁵⁶ “El acceso a la justicia tiene dos facetas, por un lado, el acceso a la justicia del Estado y por el otro, el reconocimiento y respeto del derecho indígena; ambos sistemas deben ser compatibles con los derechos humanos internacionalmente reconocidos”.⁵⁷

En cuanto a la justicia comunal, comunitaria, original, también llamado derecho indígena o consuetudinario, los avances que se han producido son considerados limitados al ámbito académico, debido a la falta de voluntad política para reconocer efectivamente la práctica del derecho indígena en Guatemala, pese a conformar una mayoría significativa. Si bien, se implementaron juzgados de paz comunitarios para la resolución de conflictos a nivel comunitario a partir del año 1997, los cuales “están integrados por tres miembros de las comunidades y aplican el derecho consuetudinario

⁵⁶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: **Manual de Políticas Públicas para el Acceso a la Justicia**. Pág. 7

⁵⁷ Albizures F. Alejandra, Campos B. Erick Leonel y otros. **¿Existe un sistema de justicia paralelo entre la sociedad étnica en Guatemala? La situación de los pueblos indígenas y la justicia étnica**. Pág. 7



reconocido a nivel constitucional".⁵⁸ Si bien, la justicia comunal y la estatal difieren en algunos aspectos la finalidad de ambas es la misma, el mantenimiento de la cohesión del orden social. El derecho comunal no se desarrollará a profundidad por no ser materia de la presente investigación, pero no por ello deja de ser un asunto con una estrecha relación a la justicia rural.

En relación propiamente al acceso a la justicia estatal, los trabajadores rurales afrontan altos niveles de pobreza, bajos niveles en indicadores sociales, estigmatización o discriminación, desventajas intergeneracionales, así como una significativa brecha salarial. Situaciones como desalojos, inobservancia de derechos adquiridos, salarios retenidos y dejados de percibir, ausencia de contrato de trabajo y con ello falta de prestaciones preestablecidas legalmente, ausencia de seguridad social, inobservancia de regímenes especiales como de mujeres, menores, adultos mayores, entre otros. Aunado a lo cual, se encuentra la inadecuada provisión de acceso y recursos judiciales efectivos y oportunos por parte del Estado para la tutela judicial efectiva de los derechos laborales de los trabajadores del área rural.

Previo a analizar este punto, el cual constituye el fundamento de esta investigación de titulación, se describirá al lector la problemática actual que aqueja a los trabajadores del área rural.

⁵⁸ *Ibíd.* Pág. 9

4.1. Problemática laboral rural

“Los altos niveles de exclusión social en el área de Guatemala tiene antecedentes geográficos, históricos, económicos y culturales. Geográficamente gran parte del área rural de Guatemala permanece inaccesible para la infraestructura básica del país lo cual incluye escuelas, centros médicos así como centros administrativos y de justicia”.⁵⁹ Los conflictos laborales en áreas rurales constituyen luchas por derechos, tales como condiciones dignas de trabajo y pago de salarios. Estos conflictos reflejan la exclusión estructural del Estado de los trabajadores del área rural, la marginalidad y exclusión se agravan como consecuencia de la crisis económica y las vicisitudes que genera la interculturalidad.

Es preciso aclarar que la comunidad rural no se concibe mas como un mundo cerrado o aislado del mundo urbano, generando la aparición de un nuevo concepto de ruralidad por lo cual la justicia rural no puede ser ajena a la justicia estatal. Por lo que es preciso recordar que la diferencia más radical entre lo comunal y lo estatal se encuentra en el plano teórico, puesto a que existen diversos factores comunes a ambos sistemas que presentan una dinámica complementaria.

⁵⁹Procopio, Dominic. Escobedo, Astrid. Dulitzky, Ariel. **La ineficacia de la justicia laboral para los/las trabajadores/as agrícolas guatemaltecos/cas.** Pág. 4

4.1.1. Represalia sindical

Principalmente en materia sindical la violencia ha sido perpetuada contra los trabajadores más activos en la defensa de sus derechos laborales, tal cual lo estableció la Conferencia Internacional de Sindicatos Liberes en el año 2006: “La intimidación por parte de los empleadores en contra de los sindicalistas es común y usualmente permanece impune”.⁶⁰ Estos actos intimidatorios van desde amenazas, violencia física hasta asesinatos de los líderes laborales así como de los miembros de los sindicatos, quienes se encuentran en un peligro inminente, lo cual constituye una violación al derecho a la libertad de asociación reconocido en la legislación nacional laboral vigente y en los tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala. Consecuentemente, la protección legal de la libertad de asociación es insuficiente puesto a que los pocos casos sometidos al sistema de justicia privativa laboral no logran condenar a los responsables.

La finalidad de dichos ataques radica en debilitar la capacidad de los trabajadores de negociar colectivamente por lo que generalmente se presentan en momentos de mayor actividad sindical tales como la constitución del sindicato, huelgas o en procesos de negociación. Incluso se ha subrayado “la colaboración entre los empleadores y otros grupos de justicia privados -paramilitares y otras organizaciones ilegales- para llevar a cabo actos de violencia en contra de los trabajadores”.⁶¹ Por lo que los empleadores

⁶⁰ Confederación Internacional De Sindicatos Libres. **Encuesta anual de violaciones al derecho sindical.** Pág.132

⁶¹ Comisión Interamericana Sobre Derechos Humanos. **Reporte de la situación de los defensores de Derechos Humanos en América.**Págs. 56-57



buscan evadir el ordenamiento jurídico laboral de forma rutinaria para resistirse a la sindicalización, negando u obstaculizando el derecho a la libertad sindical, confabulando todo tipo de estrategias antisindicales. El método principal para prevenir la asociación de trabajadores es el despido ilegal de los líderes de procesos organizativos, incluso al existir órdenes de reinstalación provenientes de los órganos competentes, los empleadores no acatan las mismas, planteando un sinnúmero de recursos legales con la finalidad de entorpecer y dilatar el proceso al máximo. Pese a gozar de inamovilidad legal los trabajadores en formación del sindicato, esta se restringe muchas veces a la teoría del derecho laboral, en atención a los ideales supremos esta noble rama del derecho, sin embargo, esta institución no se traduce a la práctica.

Otras formas no violentas físicamente pero que implican represión e intimidación de igual forma son, seguimientos, hostigamientos e irrupción en oficinas y actividades de los trabajadores, con la finalidad de reprimir posibles actividades sindicales.

4.1.2. Violencia laboral

Los trabajadores rurales sufren otro tipo de represalias aparte de las sindicales, estas que no constituyen una violencia física directa, tiene efectos intimidantes igualmente y coartan la posibilidad de defensa en los derechos de los trabajadores. Los empleadores suelen aprovecharse de la posición de poder que ostentan para perjudicar a los trabajadores bajo la amenaza de la terminación de la relación laboral, a sabiendas de los efectos devastadores en los trabajadores y sus familias. Las irregularidades en la contratación, jornadas extenuantes de trabajo, tareas arbitrarias y explotación laboral,

sindicalización censurada, el incumplimiento del salario mínimo, falta de pago de horas extras, así como el incumplimiento en las prestaciones laborales, falta de inscripción al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, falta de condiciones de seguridad, higiene, alimentación, hospedaje, inobservancia de regímenes especiales; todos estos constituyen también aspectos importantes de la situación de los trabajadores rurales.

Los trabajadores rurales especialmente aquellos que trabajan en fincas, viven frecuentemente en propiedades construidas dentro de las tierras de la finca, permitiéndoseles utilizar pequeñas extensiones de tierra para cultivar su comida, al estilo del sistema señorial medieval y, al momento de ser despedidos pierden no solo su fuente de trabajo y sustento, sino también implica la pérdida de vivienda, lo cual coloca a los trabajadores rurales en la disyuntiva de aceptar condiciones inhumanas de trabajo, puesto a que los empleadores incluso llegan a controlar el acceso de los trabajadores a los servicios básicos, como acceso a la salud y educación. Lo anterior, constituyendo una clara y manifiesta inobservancia de la legislación laboral, alarmante y perturbadora, puesto a que es consentida por el Estado al perpetuarse la misma como respuesta a la falta de poder coercitivo de las autoridades, "lo cual significa que incluso cuando los trabajadores logran navegar los costosos y laberínticos procedimientos administrativos y judiciales, aún así no pueden conseguir atención a sus problemas".⁶²

⁶²Procopio, Dominic. Escobedo, Astrid. Dulitzky, Ariel. **Op. Cit.** Pág. 15

4.1.3. Fallas institucionales

Se han abordado hasta este punto la violaciones a los derechos de los trabajadores perpetradas por los empleadores, ahora bien, el Estado de Guatemala también ha violentado los derechos de los trabajadores por acción o por omisión, con especial énfasis en los del área rural. En particular las fallas del sistema administrativo y judicial que han contribuido a la ausencia de protección legal para los trabajadores rurales, en el primer caso la Inspección General de Trabajo y la Fiscalía de sección de Derechos Humanos, la cual cuenta con una unidad especializadas en crímenes contra los defensores de derechos humanos y sindicalistas; y en un segundo caso se denotarán las falencias del sistema de justicia en relación a la tutela efectiva de los trabajadores rurales.

a. Fallas administrativas

a.1) Inspección General de Trabajo

Según el Código de Trabajo en el Artículo 278, en su parte conducente establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe 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...”. Actuando como órgano técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo, tiene a su cargo la primera reacción, el conocimiento inicial a nivel institucional con ocasión de la

violación a los derechos de los trabajadores, monitoreando la observancia de las normas del derecho sustantivo laboral. La importancia de esta labor es esencial, como primer contacto entre trabajadores y empleadores, se esperaría una institución técnica especializada en la orientación a las partes de la legislación laboral, actuando a su vez como mediador en los conflictos presentados, sin embargo, esta institución cuenta con serias deficiencias.

Dentro de las deficiencias de la Inspección General de Trabajo se encuentra la presencia desigual de la misma en las áreas rurales, siendo en algunos poblados inexistente, a este respecto según Amnistía Internacional “el personal de la Inspección de Trabajo ha admitido que las áreas rurales están prácticamente abandonadas debido a la falta de recursos”.⁶³ Además de la falta de recursos económicos, existe poco elemento humano y sobre el existente muy pocos son bilingües lo que dificulta en gran medida la protección eficiente de los trabajadores rurales. La poca cobertura de la Inspección General de Trabajo significa que muchos de los casos de incumplimiento de legislación laboral no sean investigados en estas áreas, lo que cuestiona la efectividad de la institución.

Otro factor debilitador de la mencionada institución lo constituye la falta de poder coercitivo de la misma, esto implica que los inspectores de trabajo no pueden obligar a los empleadores a acatar las órdenes que arroja la investigación. En palabras del Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH): “la Inspección de Trabajo no

⁶³ Amnistía Internacional. **Guatemala, tierra de justicia?** Pág. 9

tuvo un sistema efectivo para registrar, investigar y ejecutar reclamos y sanciones, por lo que tanto no está claro si las multas son pagas o meramente impuestas”.⁶⁴

Asimismo, los inspectores de trabajo se han visto involucrados en investigaciones por corrupción, tráfico de influencias, ineficiencia, falta de competencia, o simple falta de voluntad para ejercer la autoridad que les fue conferida para la protección de los trabajadores. Esto quiere decir que, los inspectores favorecen la impunidad patronal con lo cual le resta credibilidad a la institución y genera reproches en relación a la honestidad de los inspectores, situación que puede evidenciarse cuando previo a una inspección dan aviso anticipado a los empleadores. En relación a la ineficiencia y falta de competencia, se establece que algunos inspectores no cuentan con una preparación suficiente en materia de negociación colectiva, por lo que suelen persuadir a los trabajadores para que renuncien a sus derechos faltando a su deber de protegerlos, denotando la falta de conocimiento en la legislación laboral.

a.2) Unidad de protección de los derechos de los trabajadores

La unidad de protección de los derechos de los trabajadores, es una dependencia de la Fiscalía de sección de Derechos Humanos, del Ministerio Público, y fue establecida desde al año 1992 con la finalidad de ser responsable de investigar crímenes en contra de sindicalistas, defensores de derechos humanos y periodistas. Sin embargo mientras las quejas de las personas que propugnan, defienden y promueven los derechos

⁶⁴ Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) Confederación Internacional De Sindicatos Libres. **Encuesta anual de violaciones al derecho sindical**. page 133



humanos, laborales y libertad de prensa aumentan, la efectividad de la unidad disminuye notablemente. Diversas son las causas asociadas con la debilidad de esta unidad, según la Fundación Myrna Mack: “el mandato (de la unidad) no especifica que crímenes debe investigar y perseguir...”,⁶⁵ esta ambigüedad genera que exista un margen de discrecionalidad para fiscales y auxiliares fiscales para decidir que crímenes perseguir y a que víctimas defender.

Al igual que con la Inspección General de Trabajo, esta unidad tiene una presencia mínima o nula en áreas rurales y, al no tener presencia fuera de la capital, esta poca cobertura geográfica genera tanto desprotección legal de los trabajadores como dificultad de acceso a la justicia por parte de los mismos. Además, la escases presupuestaria también tiene un papel determinante para la falta de consecución de los fines de la unidad, lo que se encuentra relacionado con la poca seguridad que se brinda a los fiscales y auxiliares que investigan dichos casos, poniendo en peligro su integridad física por represarías de los responsables de las violaciones a los derechos laborales.

b. Fallas judiciales

Las debilidades del sistema de justicia en Guatemala son diversas, sin embargo, en materia de defensa de derecho laboral rural, la presente investigación abordará tres principalmente: 1. La celeridad el proceso; 2. La corrupción estructural del sistema judicial; 3. El dilema del poder coercitivo.

⁶⁵Fundación Myrna Mack. **Respuesta estatal frente a ataques contra defensores de Derechos Humanos en Guatemala.** Pág. 6

La administración de justicia, específicamente en casos laborales resulta deficiente, esto debido a que se caracteriza por una lentitud preocupante que atiende a diversos factores: falta de presupuesto, carga de trabajo, obstrucciones procesales, entre otros que sin duda generan pérdidas de tiempo y recursos a los trabajadores. Esta situación tiene como resultado que los trabajadores cuyos derechos han sido violentados, consideren la viabilidad de acudir ante los órganos jurisdiccionales puesto a que les representa gastos con los que muchas veces no cuentan, por lo que se abstienen de hacerlo y prefieren empezar la búsqueda de un nuevo trabajo o consienten situaciones ilegales en aras de conservar su fuente de ingresos.

Las dilaciones tanto en atender las violaciones, la falta de cumplimiento de los plazos legales, los pronunciamientos tardíos, violentan en gran medida los principios sobre los cuales se estructuró el derecho laboral. Los plazos preestablecidos se convierten en ilusorios, tal como lo establece Amnistía Internacional: “el proceso de reclamar derechos laborales es una dura lucha cuesta arriba y que los campesinos enfrentan avenidas inefectivas para la resolución de sus disputas laborales, en especial un sistema de justicia lento”.⁶⁶Situaciones que colocan en estado de indefensión al trabajador y hace inefectiva la justicia laboral. Igualmente, se presenta el problema del acceso a la asistencia letrada, pese a establecer la legislación nacional que en los juicios ordinarios laborales puede prescindirse de la asesoría de un abogado, en la práctica se hace necesaria la asistencia de éste para salvaguardar los intereses de los trabajadores, lo cual incrementa los gastos de los mismos.

⁶⁶Amnistía Internacional. **Op. Cit.** Pág. 10

En cuanto al tema de la corrupción, la falta de independencia e imparcialidad de algunos jueces amenaza y violenta en gran medida la integridad del sistema judicial, quienes ceden ante órdenes de autoridades superiores, atendiendo a intereses propios o creados, así como a las presiones sociales o de los medios de comunicación, consolidando con ello las deficiencias crónicas del sistema judicial.

Ahora bien, el poder coercitivo del sistema de justicia laboral exhibe una incapacidad para ejecutar lo juzgado, lo cual se ilustra con el incumplimiento reiterado de sentencias laborales. Los tribunales laborales se encuentran colmados de solicitudes de reinstalación que se aletargan por años y no llegan a concretarse.

4.1.4. Obligación estatal fallida

El Estado de Guatemala, mediante la ratificación de diversos tratados internacionales ha aceptado la responsabilidad de proteger y promover los derechos laborales de todo tipo de trabajador y el acceso efectivo a la justicia por parte de los mismos, muestra de los cual constituye la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En opinión consultiva emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos esta afirmó: “es preciso reafirmar la naturaleza universal del principio de no discriminación y su aplicabilidad a los derechos laborales y enfatizó el deber de los estados de tomar acciones efectivas para proveer igual protección de derechos laborales”.⁶⁷ Sin embargo, la conflictividad rural es el resultado de un régimen históricamente forjado con base en

⁶⁷ Corte Interamericana De Derechos Humanos. **Opinión Consultiva 18**. Págs. 85-86

sistema discriminatorio, exclusionista y marginal, de lo cual se deduce la responsabilidad política, legal e institucional del Estado en la marginación y exclusión de los trabajadores rurales y con ello lejos de consolidar su posición de garante se perfila más bien como un cómplice de las violaciones e irregularidades laborales mencionadas.

“Las medidas adoptadas por el Estado con el fin de asegurar el acceso a la justicia no han conducido a un acceso a la justicia efectivo e igualitario para toda la población”.⁶⁸ A pesar de la creación de centros de administración de justicia en aéreas predominantemente rurales estos no han logrado los resultados propuestos esto debido a las falencias comunes al sistema de justicia guatemalteco aunado a la falta de capacitación intercultural de los operadores de justicia que los componen. Los trabajadores rurales enfrentan numerosas desventajas que conforman un marco de exclusión social, de acuerdo con el censo nacional del año 2000 “la mayoría de los guatemaltecos rurales son pobres (74.4%) y de estos un gran número vive en extrema pobreza (23.8%)”.⁶⁹

Por ejemplo en relación a la fijación del salario mínimo para el año dos mil quince, puede ilustrarse la deficiencia en el interés social rural del Estado por cuanto al establecimiento de un salario diferenciado inferior al salario mínimo establecido para trabajadores agrícolas y no agrícolas y para la actividad exportadora y de maquila, la cual se fijó para la actividad de la industria en manufactura ligera en los municipios de

⁶⁸ *Ibíd.* Pág. 7

⁶⁹ Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos (CIIDH). **Situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Guatemala.** Pág. 14



Masagua, departamento de Escuintla, Guastatoya y San Agustín Acasaguastlán, departamento de El Progreso y Estanzuela, departamento de Zacapa, supuestamente para incentivar la inversión económica en esos municipios, pero condenando a dichos trabajadores a percibir salarios insuficientes para cubrir sus necesidades básicas reales y las de sus familias, el cual sería de cuarenta y un quetzales con diez centavos por día, equivalente a cinco quetzales con catorce centavos por hora. El incumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado continúa generando niveles de exclusión social, política y económica que fundan la necesidad de implementar políticas públicas para superar la marginación laboral del área rural.

4.2. Análisis concluyente

El entendimiento tanto de la problemática como de la solución propuesta requirió una revisión exhaustiva y minuciosa de la evolución del derecho laboral, su origen, principios y conceptos de su esencia.

Los conflictos laborales no permiten el desarrollo de las actividades normales de la producción de bienes y servicios, generando una secuencia de efectos nocivos para el bienestar general y en ocasiones también desatando situaciones de carencias o de insatisfacción de las necesidades de la población. Por lo cual es vital el compromiso de las entidades involucradas a nivel tanto judicial como administrativo, para dar soluciones viables para todos los trabajadores, de manera que pueda impulsarse la evolución positiva de las contiendas laborales.

La solución a conflictos jurídicamente relevantes no se limita a proveer al ciudadano de órganos jurisdiccionales suficientes, aunque esto constituiría un avance significativo, sino resolver los conflictos crónicos de sistema de justicia para darle un enfoque inclusivo y pluralista. Esto último mediante la superación de barreras ideológicas, lingüísticas, económicas, culturales y geográficas. Además administrativamente es fundamental la desconcentración y el incremento de los servicios de la Inspección General de Trabajo como encargada de fortalecer la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de aquellas que se derivan de los convenios internacionales de trabajo ratificados por el Estado de Guatemala.

“El acceso a la justicia de todos los habitantes de la sociedad es vital para el fortalecimiento de la democracia y la vigencia del Estado de Derecho”.⁷⁰El Estado de Guatemala vela por la paz y la justicia laboral; así como el mantenimiento de la actividad productiva. El mismo tiene que asumir una determinada conducta frente al acaecimiento de un hecho conflictivo dentro del plano de las relaciones de trabajo. No es posible la existencia de un Estado impasible frente a situaciones que alteren el proceso de los estadios de la paz y justicia social y laboral.

Por lo cual el acceso a la justicia debería significar no solo la capacidad estatal de solución imparcial de conflictos, o mejorar la cobertura judicial, sino la transformación del sistema de justicia mediante el fomento de toda forma o procedimiento que le permita a la población mayormente vulnerable obtener la satisfacción de sus demandas. Implicando así el acceso oportuno y en condiciones de igualdad a los

⁷⁰Albizures F. Alejandra, Campos B. Erick Leonel y otros. **Op. Cit.** Pág. 9



servicios jurídicos por medio de mejoras cualitativas y cuantitativas de los recursos judiciales.

El derecho laboral no nació para cambiar al mundo pero sí para hacerlo más aceptable, garantizando niveles de vida que se aproximen a la dignidad que exige la condición humana de los trabajadores. La legislación laboral guatemalteca está basada en una serie de características y principios ideológicos como la justicia social, un mínimo de garantías sociales proteccionistas al trabajador, las cuales son irrenunciables, ello supone que la normativa laboral sea clara, sencilla y desprovista de mayores formalismos, tal como fue desarrollado en los capítulos precedentes. Por lo cual se presumiría una estructura laboral rural y urbana robustecida de condiciones justas, equitativas y satisfactorias en beneficio de los trabajadores, protegiéndolos a todos indistintamente ante la ley proveyéndolos de recursos judiciales al haber sido violentados sus derechos y asegurando la reivindicación de los derechos vulnerados, situación totalmente utópica y contrastante con la realidad práctica de los trabajadores, específicamente en el área rural.

Este alejamiento entre lo que debe ser y lo que es, refleja la debilitada estructura jurisdiccional, mientras más grande sea la brecha entre la norma y la realidad mayor es la incapacidad para cumplir con los fines de un Estado de Derecho.

La tendencia legislativa se ha caracterizado por incorporar en el ordenamiento legal de forma dispersa normas de protección específicas a los trabajadores rurales. Más la ley debe tener un carácter omnicompreensivo, es decir "intenta que todos seamos tratados

iguales, en el entendido de que ni bien somos desiguales individual y grupalmente, se trata de equilibrar esas diferencias dentro de una semejanza -formal- que las “neutralice” cuando de la justicia se trata”.⁷¹ Esto denota a la justicia en plano de igualdad como una necesidad social que deberá gestarse en los años venideros, ello con la finalidad de que el sistema de justicia no resulte ajeno, costoso o inaccesible para determinada porción de la población.

El sistema de justicia es imperfecto, exhibe una expresa dificultad para ser inclusivo, por lo cual es necesario reformar el Código de Trabajo y adecuar dicha reforma al espíritu del derecho laboral sustantivo y adjetivo, mediante el fortalecimiento de la capacidad de mediación de los órganos administrativos y de la penalización efectiva por parte de los órganos jurisdiccionales. El estado de acceso a la justicia en el mundo rural revela la necesidad de reformar la normativa y diseñar políticas públicas tendientes a la educación legal y acceso a la justicia, que beneficiaran a los trabajadores del área rural y constituirán a la vez un impacto a la formación del abogado.

⁷¹ Ballón Aguirre, Francisco. **Acceso a la justicia en el mundo rural**. Pág. 47





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho laboral surge como producto de constantes movimientos obreros en distintas épocas históricas y en distintas partes del mundo, impulsados por el sometimiento y constante sufrimiento y explotación laboral del cual han sido objeto. Los aspectos relevantes y predominantes del derecho laboral, aún en el presente, son el elemento económico y el poder de superioridad que una persona puede ejercer sobre otra, en este caso, la superioridad económica del patrono frente a sus trabajadores y en consecuencia, la sumisión de éstos frente a aquellos.

En ese mismo sentido, la naturaleza jurídica del derecho laboral lo ubica en el derecho social, esto quiere decir que se enfoca en atender la voluntad de las mayorías (clase trabajadora), equiparando su inferioridad económica frente al patrono, por lo que la legislación laboral da especial protección y asistencia a este sector de la sociedad.

En Guatemala existen entidades de derecho público destinadas a la protección y supervisión del cumplimiento de normas laborales de carácter constitucional, internacional, ordinario, reglamentario e individual. Esta función la ejerce principalmente la Inspección General de Trabajo como entidad técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargada de hacer cumplir el derecho de los trabajadores, así como darle seguimiento a las denuncias que estos presenten. Por otro lado, los tribunales de justicia laboral son los órganos competentes para conocer y resolver conflictos entre trabajadores y empleadores con motivo de la prestación de los servicios, sin embargo, según el estudio realizado, se observan deficiencias de carácter



institucional en el desempeño de las funciones de estas entidades, especialmente cuando se trata de trabajadores empleados en el área rural. Las precariedades en que se vive en esos lugares hace propicio la explotación de la mano de obra, la manipulación antojadiza de las normas jurídico-laborales por parte de los patronos, falta de afiliación al seguro social, horas extras obligatorias y no pagadas, vacaciones dejadas de percibir, prestaciones retenidas, etc.

Lo anterior a causa de la ineficiente labor estatal para hacer cumplir la legislación laboral vigente, por distintas razones, algunas argumentando falta de presupuesto, de infraestructura, de personal, de insumos, etc. Sin embargo los únicos afectados son los trabajadores de esas áreas donde la justicia rural llega parcialmente o nunca llega. En consecuencia, el Estado debe asumir el rol protagonista que le corresponde en esta materia, reestructurando y modernizando las entidades destinadas a ese fin, dotándolas de mecanismos que le permitan abarcar principalmente las áreas rurales donde los trabajadores no tienen la capacidad de manifestar los agravios que están sufriendo y sobre todo, crear políticas públicas y reformas al Código de Trabajo que agilicen los procesos de los que muy pocos se benefician.



BIBLIOGRAFÍA

- ALBIZURES F. Alejandra, Erick Leonel Campos B y otros. **¿Existe un sistema de justicia paralelo entre la sociedad étnica en Guatemala? La situación de los pueblos indígenes y la justicia étnica.** Guatemala: Ed. Universidad Mesoamericana, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2008.
- ALFONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo.** Barcelona: Ed. Ariel, 1973.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL. **Guatemala, tierra de justicia.** 2006 (Guatemala 28 de Julio de 2015).
- ARRIAGA MATA, Ricardo Enrique. **La impunidad laboral en Guatemala.** Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones jurídicas, Universidad Rafael Landívar, 2011.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** (s.l.i.): Editorial Heliasta S.R.L., 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Omeba, 1981.
- CENTRO DE ACCIÓN LEGAL EN DERECHOS HUMANOS (CALDH), citado por Confederación internacional de Sindicatos libres. **Sumario anual de violaciones de derechos sindicales.** 2006.
- CENTRO INTERNACIONAL PARA INVESTIGACIONES EN DERECHOS HUMANOS (CIIDH). **Situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Guatemala.** Guatemala: 2005. www.ciidh.org/publi/desca/pdf/CIIDH-DESC-06.pdf (Guatemala 24 de julio de 2015).
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo.** Guatemala: (s.e.), (s.f.).



Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Justicia e Inclusión Social: Los Desafíos de la Democracia en Guatemala**. Guatemala: Ed. CIDH, 2003. <http://www.cidh.org/countryrep/Guatemala2003sp/indice.htm> (Consultado: 24 de julio de 2015).

Comisión Interamericana Sobre Derechos Humanos. **Reporte de la situación de los defensores de Derechos Humanos en América**. 2006. <http://www.cidh.org/countryrep/Defenders/DEFENDERS.ENGLISH.pdf>. (Consultado: 25 de Julio de 2015).

COMITÉ DE DESARROLLO CAMPESINO (CODECA). **Situación laboral de trabajadores/as agrícolas en Guatemala**. Guatemala: Ed. RukemikNa'ojil, 2013.

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS LIBRES. **Encuesta anual de violaciones al derecho sindical**. 2006. <http://www.icftu.org/www/pdf/survey06/Survey06-EN.pdf> (Guatemala 25 de Julio de 2015).

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión consultiva 18**. (s.l.i.): (s.e.), 2003.

DÁVALOS José: **Derecho Individual del Trabajo**. 14ª. Edición Actualizada. México: Editorial Porrúa, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S. A., 1975.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Madrid, España: Ediciones Aguilar, S.A., 1966.

Diccionario de la Real Academia Española. <http://lema.rae.es/drae/?val=justicia> (Consultado, 28 de julio de 2015).

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Inversiones educativas, 2004.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, (s.f.).

FUNDACIÓN MYRNA MACK. **Respuesta estatal frente a ataques contra defensores de Derechos Humanos en Guatemala**. Guatemala: Ed. Fundación Myrna Mack, 2005.
http://www.myrnamack.org.gt/main.php?id_area=29 (Consultado: 28 de Julio de 2015).

GONZÁLEZ LLANA, José. **La substantividad del Derecho obrero**. (s.l.i.): Ed. RGLJ, 1915.

<http://derechoindividualdeltrabajocuc.blogspot.com/2011/02/equipo-1.html>. **Derecho individual de trabajo** (Consultado: 17 de julio de 2015).

[http://www.lexweb.cl/media/users/10/523229/files/4997/Fuentes del Derecho Labor.pdf](http://www.lexweb.cl/media/users/10/523229/files/4997/Fuentes%20del%20Derecho%20Labor.pdf). **Fuentes del derecho laboral**. (Consultado: 17 de julio de 2015)

JIMÉNEZ LÓPEZ, Manuel. **Los sujetos de la relación laboral y la reforma constitucional mexicana en materia de protección de los derechos humanos**.
<http://www.nperci.org/M.%20Jimenez-Sujetos%20de%20la%20Relacion%20Laboral-V9N2.pdf> (Consultado: 29 de julio de 2015).

LA ROSA CALLE, Javier. **Acceso la justicia en el mundo rural**. Lima, Perú: Ed. Instituto de Defensa Legal, 2007.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **El Trabajo en la historia**. (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho de trabajo**. Sucre, Bolivia: Ed. Universidad San Francisco Xavier, 2010.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea, 1992.

MENDEZ SALAZAR, Libertad Emerita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala en atención a las fuentes del derecho de trabajo**. Guatemala: Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2005.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Guía sobre derecho del trabajo rural**. Uruguay: Ed. IMPRIMEX, S.A., 2014.
http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=765e005b-b9bb-4a9f-88cc-f81a920c42db&groupId=11515 (Consultado: 29 de julio de 2015).

MONTALVO ROMERO, Josefa y Socorro Moncayo Rodríguez. **Origen y actualidad del derecho del trabajo**. (s.l.e.): (s.e.), (s.f.).

NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral**. México: Editorial de unidad de estudios superiores de La Paz, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliastas S.R.L, 1987.

PACHECO GÓMEZ, Máximo. **Teoría del derecho**. 4ta edición. Chile: Editorial jurídica de Chile, 1990.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo: Editorial M.B.A, 1975.



PROCOPIO, Dominic. Astrid Escobedo y Ariel Dulitzky. **La ineficacia de la justicia laboral para los/las trabajadores/as agrícolas guatemaltecos/cas.** Guatemala: Ed. Pastoral de la tierra interdiocesana, (s.f.).

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. **Manual de Políticas Públicas para el Acceso a la Justicia.** Buenos Aires: Ed. PNUD, 2005.

RÍOS RODAS, Julia Darina. **Análisis jurídico procesal de la protesta y de sus efectos en el proceso ordinario legal guatemalteco.** Guatemala: Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2008.

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

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo.** México: Editorial Porrúa de la Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones jurídicas, 2011.

SUM COYOY. Carlos Ricardo. **La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Guatemala: Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2005.

TORNO I CAMALLONGA, Carles. **Una aproximación al derecho del trabajo desde la historia del derecho.** Volumen 2. España: Editorial Universidad de Valencia, 2007.

TORRELLA NIUBO, F. **Gremios y cofradías: Síntesis histórico-social.** Tarrasa, España: Ed. Cámara oficial de comercio e industria, 1961.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1973.



VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional del trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Editorial Universitaria, 2006.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto No. 1441.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República. Decreto No. 114-97.

Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, No Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo No. 470-2014.

Salario Mínimo para la Actividad de la Industria Manufactura Ligera para la Circunscripción Económica del Municipio de San Agustín Acasaguastlán, Departamento de El Progreso. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo No. 471-2014.

Salario Mínimo para la Actividad de la Industria Manufactura Ligera para la Circunscripción Económica del Municipio de Masagua, Departamento de Escuintla. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo No. 472-2014.

Salario Mínimo para la Actividad de la Industria Manufactura Ligera para la Circunscripción Económica del Municipio de Guastatoya, Departamento de El Progreso. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo No. 473-2014.



Salario Mínimo para la Actividad de la Industria Manufactura Ligera para la Circunscripción Económica del Municipio de Estandzuela, Departamento de Zacapa. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Gubernativo No. 474-2014.

