

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO SUJETO A PROTECCIÓN DE LOS  
INDÍGENAS, TENIENDO COMO BASE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO 86 DE  
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

**ERIKA ILEANA MARROQUIN SOTO**

**GUATEMALA, MAYO 2017**

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



Guatemala, mayo 2017

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

<b>DECANO:</b>	Lic	Gustavo Bonilla
<b>VOCAL I:</b>	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
<b>VOCAL II:</b>	Licda.	Rosario Gil Pérez
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
<b>VOCAL IV:</b>	Br	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
<b>SECRETARIO:</b>	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de las 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

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de marzo del año dos mil doce.

ASUNTO: ERIKA ILEANA MARROQUÍN SOTO, CARNÉ NO. 9716812. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 1268-11.

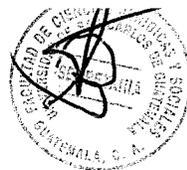
TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO SUJETO A PROTECCIÓN DE LOS INDÍGENAS, TENIENDO COMO BASE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO 86 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a): Francisco Rafael Garcia Oliveros, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 9927.

M.A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor  
c.c. Unidad de Tesis  
LEGM/jrvch



*García y García*  
Contadores Públicos y Auditores  
Abogados y Notarios

*Lic. Francisco Rafael García Oliveros*  
Abogado y Notario

Guatemala, 20 de febrero de 2017.

Licenciado

ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable Licenciado

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller Erika Ileana Marroquín Soto la cual se intitula **ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO SUJETO A PROTECCIÓN DE LOS INDÍGENAS, TENIENDO COMO BASE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO 86 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**, declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre
- b) Los métodos en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la importancia del **ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO SUJETO A PROTECCIÓN DE LOS INDÍGENAS, TENIENDO COMO BASE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO 86 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**.
- c) La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.



*García y García*  
Contadores Públicos y Auditores  
Abogados y Notarios

*Lic. Francisco Rafael García Oliveros*  
Abogado y Notario

- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- f) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se proponga el Anteproyecto de iniciativa de reforma de Ley.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente. Atentamente,

Lic. Francisco Rafael García Oliveros  
ABOGADO Y NOTARIO

**LIC. FRANCISCO RAFAEL GARCÍA OLIVEROS**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COLEGIADO 9927**



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de abril de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ERIKA ILEANA MARROQUÍN SOTO, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO SUJETO A PROTECCIÓN DE LOS INDÍGENAS, TENIENDO COMO BASE LO ESTABLECIDO EN EL CONVENIO 86 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

A DIOS:

Por la gracia divina de la vida y la sabiduría en cada paso y etapa de mi vida.

A MIS PADRES:

Por el amor y apoyo incondicional de siempre, por inculcarme la fe en que se es capaz de todo, y no existen limitantes por el hecho de ser mujer, que jamás se debe perder la fé y luchar por lo que se quiere.

Ambos representan en mi vida los pilares de enseñanza y sabiduría que forjaron a la mujer que soy hoy en día. Gracias desde el fondo de mi corazón.

En especial a mi mamita que aunque hoy ya no la tengo a mi lado, pues partió a los brazos de Dios, sé que desde el cielo su ejemplo de mujer virtuosa, luchadora, fuerte y valiente es la imagen que me acompaña, y siempre la llevo en mi corazón.

Este triunfo va por ti Angélica Soto, QED,

A TIA CHITA:

Por todo tu amor, paciencia y consejos, por adoptarnos siempre como tus hijas y por estar siempre al tanto de todo.

A MI ESPOSO:

Alex Ricardo Cheesman Mazariegos, por tu apoyo, gracias por esa chispa que siempre logra hacerme sonreír, aun en los momentos difíciles. Gracias por siempre a pesar de las adversidades estar a mi lado, eres la persona idónea que Dios puso en mi vida.



A MIS HIJAS:

Jimena Sofía, Ángela Alejandra y Andrea Isabel: mis tres hermosas princesas, por quienes ruego a Dios me permita la salud y sabiduría para acompañarlas y guiarlas. A ustedes que este logro les motiven a nunca dejar de soñar, y luchar por esos sueños. La vida es una y el recorrido que hagamos en ella estará marcado de la actitud con la cual lo recorramos. Hijas ustedes son capaces de lo que se propongan, tomadas de la mano de Dios.

A MIS HERMANAS:

Sorel, Silvia, Claudia y Ada, las quiero muchísimo, de tal manera que aun a la distancia sé que siempre están ahí y sobre todo en mi corazón.

A MIS SOBRINOS:

Nunca se rindan, luchen cada día por ser una mejor versión de ustedes mismos.

A LA FAMILIA

CHEESMAN MAZARIEGOS:

Gracias por hacerme sentir parte de su familia, y todo su apoyo.

A:

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas para la realización de mis estudios, y permitirme sentir orgullosa de pertenecer a su fuerza laboral ya con orgullo hoy puedo llamarla también ALMA MATER

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho laboral y procesal laboral.....	1
1.1 Derecho laboral.....	2
1.1.1. Naturaleza jurídica.....	3
1.1.2. Concepción privativa del derecho laboral.....	4
1.1.3. Concepción publicista del derecho laboral.....	4
1.1.4. Concepción dualista o mixta del derecho laboral.....	5
1.1.5. Concepción social del derecho laboral.....	5
1.1.6. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	5
1.1.7. Fines.....	7
1.2 Derecho procesal laboral.....	7
1.2.1 Primera corriente.....	7
1.2.2 Segunda corriente.....	8
1.2.3. Tercera corriente.....	9
1.2.4. Contenido del derecho procesal laboral.....	9
1.2.5. Autonomía.....	10
1.2.6. Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral.....	11
1.2.7. Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco.....	11
1.2.8. Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno.....	12
1.2.9. Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa.....	12



**Pág.**

1.2.10. Autonomía didáctica.....	12
1.2.11. Definición del derecho laboral.....	13
1.2.12. Principios procesales.....	15
1.2.13 Los sujetos procesales.....	22

## **CAPÍTULO II**

2. Derecho del trabajo y la exclusión.....	29
2.1. Protección de los derechos de los trabajadores en la legislación guatemalteca.....	29
2.1.1. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	30
2.1.2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u Obligatorio.....	30
2.1.3. Una edad mínima para el empleo de niños y la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo.....	31
2.1.4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	31
2.1.5. Salario mínimo.....	32
2.1.6 Jornadas de trabajo.....	32
2.1.7. Protección social.....	33
2.2. Pertinencia de la legislación laboral.....	34



2.3.	La protección legal para los trabajadores de la economía informal auto empleados y asalariados.....	38
2.4.	Derechos laborales y equidad de género.....	42
2.5.	Derechos laborales y población indígena.....	44
2.6.	La situación de la mujer trabajadora y de los trabajadores indígenas.....	46
2.7.	El papel de los sindicatos.....	47
2.8.	Los principales obstáculos para el empoderamiento legal.....	49
2.8.1.	Obstáculos estructurales.....	49
2.8.2.	Obstáculos legales y burocráticos.....	51
2.8.3.	Obstáculos en materia de capacidades.....	53

### CAPÍTULO III

3	Implicaciones jurídicas de la discriminación al indígena.....	55
3.1.	La legislación no considera a los indígenas.....	55
3.2.	Legislación constitucional.....	64
3.3.	Legislación civil.....	69
3.4.	Legislación penal.....	73
3.5.	Legislación educativa.....	75
3.6.	Legislación laboral.....	81

### CAPÍTULO IV

4.	Análisis doctrinario y legal del Convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo y necesidad de que se establezca el trabajo de los indígenas como un trabajo sujeto a regímenes especiales.....	85
----	---	----



**Pág.**

4.1. Aspectos considerativos.....	85
4.2. Análisis específico del Convenio número ochenta y seis.....	86
4.3. Estructura del convenio número ochenta y seis del Organización Internacional del trabajo.....	87
4.4. Anteproyecto de iniciativa de reforma de Ley.....	96
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>101</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>105</b>



## INTRODUCCIÓN

El ordenamiento jurídico de Guatemala en materia de derecho laboral, requiere serias y diversas modificaciones de fondo, acordes a la legislación laboral a nivel internacional. En ese contexto se realizó el análisis jurídico del Convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo, con respecto a la contratación y el cumplimiento de la protección jurídica preferente en el caso de las condiciones de trabajo en que los indígenas se desenvuelven, determinando la importancia de regularlo en el Código de Trabajo de Guatemala.

Cabe destacar que durante el desarrollo de la investigación, se establecieron como objetivos principales el demostrar la necesidad de normar como trabajo sujeto a protección el trabajo de los indígenas, se demuestra íntegramente exponiendo la diferente normativa relacionada y de carácter internacional, la falta de actualización y regulación de lo normado en el Tratado 86 de la –OIT-, concluyendo que es imperativo actualizar la normativa en cuestión.

Además, en lo relativo a la hipótesis planteada, respecto que el referido objeto de estudio no se encuentra regulado, se emplearon diversos métodos y técnicas en la investigación, entre los cuáles los métodos analítico y sintético, con los cuales se logró dividir los diferentes elementos del derecho laboral, para posteriormente concentrarlos en conjunto con la normativa internacional, de una forma integral;

Se debe destacar que con el uso de la técnica bibliográfica y documental, se obtuvo la base teórica de la investigación y se aplicó la técnica jurídica en el análisis de la normativa respectiva.



En relación a las teorías que fundamentan la investigación, se utilizó la doctrina del derecho laboral para determinar la falta de regulación del aspecto del trabajo sujeto a protección para los indígenas y el incumplimiento a tratados internacionales suscritos y que constituyen normativa vigente no positiva.

Y para efectos de comprensión e inducción al tema y propuesta final, se divide el trabajo en cuatro capítulos, en el capítulo I se detalla la doctrina del derecho laboral y procesal laboral; continuando con la doctrina en el capítulo II el Derecho del trabajo y la exclusión; en el capítulo III se habla de las implicaciones jurídicas de la discriminación al indígena, concluyendo con el capítulo IV en el cual se realiza un análisis doctrinario y legal del Convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo y necesidad de que se establezca el trabajo de los indígenas como un trabajo sujeto a regímenes especiales, y se presenta como anexo un propuesta de anteproyecto de iniciativa de reforma de ley.

Existe una necesidad social de que el trabajo del indígena sea incorporado al trabajo sujeto a protección dentro de la normativa del Código de Trabajo de Guatemala, tal como se ha acordado en el Convenio 86 de la Organización Internacional de Trabajo.



## CAPÍTULO I

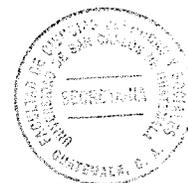
### 1. Derecho laboral y procesal laboral

En un principio, y en función de su origen, se les llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

Tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios o patronos y trabajadores; y el derecho procesal laboral o de trabajo abarca el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo individuales y colectivos, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión.

Para una comprensión amplia de cada uno, es necesario el desarrollo cada uno con sus elementos.



## 1.1. Derecho laboral

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen en la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

Preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, definiéndola de la siguiente forma: El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de presentación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho Laboral, señalamos lo que comprende: Derecho al trabajo: garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado. Derecho en el trabajo: reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad. Derecho del trabajo: salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo. Derecho después del trabajo: previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales. Derecho Colectivo del Trabajo: sindicatos



profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.

Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del Derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los temas incluidos en uno de los grupos hubiesen tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al Derecho Laboral o si es una disciplina autónoma.

Esta es otra definición: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico".<sup>1</sup> Este autor, sin desconocer los vínculos existentes entre el Derecho del Trabajo y la previsión social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social.

### **1.1.1. Naturaleza jurídica**

Los estudiosos del derecho, antes de analizar las instituciones materiales, proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. Ya que el derecho es una ciencia eminentemente humanística, en la cual se afirma que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia, no cabe admitir un

---

<sup>1</sup> Krotoschin Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Pág. 8.



derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes.

Se manifiesta que la diferenciación no aplicaba una separación y que la distinción romana entra el jus cogens y el jus dispositivum se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos. Esta separación no aparece en la Edad Media, es hasta el Siglo XIX que surge el individualismo liberal, que se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual. Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí que empezaremos por analizar las teorías que tradicionalmente se conocen.

### **1.1.2. Concepción privativa del derecho laboral**

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

### **1.1.3. Concepción publicista del derecho laboral**

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la



autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

#### **1.1.4. Concepción dualista o mixta del derecho laboral**

Esta tesis afirma que por una parte el derecho laboral tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

#### **1.1.5. Concepción social del derecho laboral**

Al Derecho laboral le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

#### **1.1.6. Fuentes tradicionales del derecho laboral**

Son aquellas que originan las normas que reglan las relaciones laborales, podemos distinguir las siguientes:

##### **a. Fuentes reales**

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales como los hechos económicos, políticos y culturales. Son las producidas por los factores o



elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

#### **b. Fuentes formales**

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, contenido en los Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Según los juslaboralistas consideran en un aspecto más estricto, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia, este último que no aplica a nuestro derecho laboral.

#### **c. Fuentes históricas**

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

#### **d. Las fuentes específicas del derecho laboral**

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:



- La constitución Política de la República;
- Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social;

### **1.1.7. Fines**

Que para la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de nuestra época, 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 pronto y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación laboral.

## **1.2. Derecho procesal laboral**

Se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

### **1.2.1. Primera corriente**

Derecho Procesal Obrero. Chicas Hernández, cita a él tratadista Jesús Catorena, quien le llamo “Derecho Procesal Obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el



que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del Derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”.<sup>2</sup>, es decir que la primera corriente abarca el estudio de relaciones laborales artesanales o manuales.

### **1.2.2. Segunda corriente**

Derecho Procesal Social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; ésta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombargo, concluyendo que en es una corriente no aplicable a nuestra legislación por carecer de un foco de estudio específico y considerarse muy amplio.

---

<sup>2</sup> Chicas Hernández. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 38.



### **1.2.3. Tercera corriente**

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del Derecho Procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho.

Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires.

### **1.2.4. Contenido del derecho procesal laboral**

Es adecuado establecer el contenido del Derecho Procesal laboral, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo individuales y colectivos, así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso”.<sup>3</sup>

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en la misma se determina como objeto y por lo tanto, el contenido del Derecho Procesal

---

<sup>3</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 44



del Trabajo no sólo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

- Los principios y doctrinas que informan al Derecho Procesal del Trabajo;
- Sus instituciones propias;
- Sus normas instrumentales;
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.
- La organización de los órganos administrativos laborales;
- La regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

### **1.2.5 Autonomía**

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es “unitaria”<sup>4</sup> concepto del tratadista Luigi de Litala citado por Mario López Larrave en su obra, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Para el autor antes citado una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios.

---

<sup>4</sup> Ibid.



La mayoría de autores, estima que el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular.

### **1.2.6 Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral**

De lo expuesto anteriormente podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
- Institutos propios o con características muy peculiares.
- Método propio para el conocimiento de la verdad.

### **1.2.7 Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco**

Podría pensarse que el hecho de encontrarse en un mismo cuerpo normativo como lo es el Código de Trabajo, las leyes sustantivas y adjetivas laborales, significa que la materia objeto de nuestro estudio no es una rama autónoma pero para desvanecer definitivamente tal duda debemos recordar lo expresado por los autores chilenos, Alfredo Gaete Berrios y Hugo Pereira Anabalón, cuando sostienen que el carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aun 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".<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ibid. Pág. 42.



### **1.2.8 Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno**

Es una rama extensa que ha ameritado un estudio conveniente y particular; recordar su contenido, principios e instituciones propias, contiene doctrina homogénea, dominando el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas; y posee un método propio, pues como veremos en el transcurso del curso, tiene procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

### **1.2.9 Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa**

Desde su aspecto externo la autonomía legislativa, tiene su origen constitucional, pues fue en la Constitución de 1945 donde se le dio su nacimiento, aspectos que han sido reiterados en las Constituciones de 1965 y 1985 y se desarrolla en el Código de Trabajo y Leyes Laborales emitidas posteriormente dentro de los considerandos V y VI; Artículos 1º. 274-275-276-278-283 del Código de Trabajo vigente. El aspecto jurisdiccional se establece al crearse una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo, Jueces especializados; y que tiene autonomía administrativa se configura con la creación de órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sus diferentes dependencias.

### **1.2.10 Autonomía didáctica**

Atendiendo al empuje que la doctrina le dio al derecho procesal del trabajo, en la mayoría de países; a la jurisprudencia que se estaba creando en nuestro medio



como consecuencia de la promulgación del Código de Trabajo y los conflictos que se suscitaban en el campo laboral, así como la necesidad de actualizar nuestra casa de estudios en cuanto a las materias que impartía, la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, durante el decanato del Lic. Mario López Larrave, instituyó en su pensum de estudios la materia de Derecho Procesal del Trabajo, a partir del mes de febrero de 1972.

### **1.2.11. Definición del derecho laboral**

Determinada la autonomía y contenido del derecho procesal laboral, así como los principios directrices que lo informan es pertinente tratar el tema de su definición, tema difícil de desarrollar por cuanto son pocos los tratadistas que se han aventurado a definir la materia indicada y en la mayoría de las veces en sus definiciones se dedican a la determinación de los órganos jurisdiccionales y finalidades, sin cubrir verdaderamente la totalidad de campo que cubre el derecho procesal del trabajo, motivo por el cual me inclino a que tomemos como la definición más completa la del recordado maestro Mario López Larrave, que indica: “derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principio, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo sean individuales o colectivos, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 44.



El jurista Landelino Franco López indica que “El derecho procesal del trabajo es el 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”.<sup>7</sup>

Para el autor Alberto Trueba Urbina define el derecho procesal laboral como: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, inter obreras e inter patronales.”<sup>8</sup>

Estamos de acuerdo con el concepto anterior, sin embargo, creemos inapropiado el termino obrero, consideramos más apropiado el termino trabajador, pues el obrero en la actualidad se va tecnificando cada día más, por otro lado si aceptáramos el término obrero como lo han enunciado otros autores, necesariamente lo vincularíamos con el concepto equívoco de derecho obrero, el cual consideramos que no va de acuerdo con el carácter dinámico del derecho del trabajo.

De las definiciones anteriores podemos concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones de trabajo, y a éste lo definen como un hecho social, sin embargo no toman en

---

<sup>7</sup> Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 12.

<sup>8</sup> López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 43.



cuenta un factor muy importante como lo es la justicia social y otros principios que analizaremos en su oportunidad.

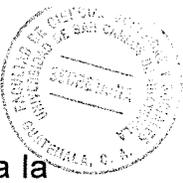
### **1.2.12 Principios procesales**

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas, porque vela por la economía. Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio.

#### **a. Principio protector o tutelar de los trabajadores**

Es el cual el juzgador puede equiparar en una situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

En el Código de trabajo se manifiesta el principio tutelar expresamente en el considerando V al preceptuar que “todas las autoridades encargadas de aplicar el



Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional...”. También en el Artículo 17, al preceptuar que “para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”, se manifiesta expresamente el principio tutelar.

#### **b. Principio de economía procesal**

Es en el cual se pretende evitar a lo máximo los gastos que ocasiona un proceso. Se encuentra en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias; hasta la gratuidad y baratura en la substanciación como la administración de justicia gratuita, exoneración de papel sellado y timbre; dispensas de gastos judiciales como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de letrado, etc.

#### **c. Principio de inmediación**

Consiste en que el juez esté en contacto directo y personal con las partes durante la substanciación del procedimiento. Tal el caso de la recepción de las pruebas, al extremo que aquellos medios probatorios que se incorporan al proceso sin su intervención carecen de validez probatoria, de conformidad con el primer párrafo



del Artículo 344 del Código de Trabajo, que establece: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas.”

El tratadista Carnelutti con su característica y amena prosa explica este principio así: “Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamiento, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el conocidísimo principio de la inmediación.”<sup>9</sup>

Nuestro ordenamiento procesal de trabajo lo acepta en forma definida al preceptuar el Artículo 321 que el procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y que “consecuentemente es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba”.

Además de este precepto que reconoce la inmediación en forma general, el principio se manifiesta en el Artículo 322 y en algunos otros que se refieren a los medios de prueba en particular.

La única y obligada limitación al principio de encuentra en el Artículo 349 del Código de Trabajo, que se refiere a la delegación que puede hacer el juez de trabajo a otros jueces de la judicatura privativa y aún a jueces del orden común,

---

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 26.



para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial por medio de los exhortos y despachos.

**d. Principio de concentración**

Es aquel en cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia. La concentración procesal significa, que todas las acciones, excepciones e incidentes que se susciten con motivo de la aplicación de la norma, se planteen en un solo acto y se resuelvan en el laudo juntamente con lo principal. Nuestra legislación laboral contempla dicho principio al facultar a las partes a que en la primera audiencia que se señala para la comparecencia de las partes a juicio oral, éstas pueden contestar la demanda, interponer excepciones perentorias, promover reconvencción, contestar las excepciones perentorias y la reconvencción, recibir los medios de prueba ofrecidos por las partes.

**e. Principio de preclusión**

Es el que está representado por el hecho que el procedimiento está estructurado en varias etapas o estadios, las que se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Con el inicio de la fase de contestación de la demanda y el actor ya no puede ampliar o modificar la misma; iniciada la fase obligatoria de la conciliación, el demandado ya no puede ampliar o modificar la contestación de la demanda y así sucesivamente.



La definición que el tratadista Eduardo J. Couture proporciona es: “El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”.<sup>10</sup>

#### **f. Principio de impulso procesal de oficio**

Este principio se encuentra preceptuado en el Código de Trabajo en el Artículo 321 primer párrafo el cual indica: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales, “ lo que significa que es obligación del Juez velar porque el trámite del juicio no se paralice, no siendo por lo tanto necesaria la prestación de solicitud de parte interesada, y a su vez, implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad.

#### **g. Principio de publicidad**

Consiste en el derecho que tiene las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral. La publicidad en el proceso se entiende, realiza y reglamenta de tres

---

<sup>10</sup> Ibid. Pág. 33.



maneras: Publicidad para todos; publicidad entre las partes con acceso a terceros; y publicidad sólo entre partes. En nuestras leyes se contemplan esos tres aspectos.

#### **h. Principio de oralidad**

La oralidad no constituye directriz ni fuente de orientación o estimativa procesal, por lo que no debe considerarse a la oralidad como un principio, sino que es una forma de sustanciarse el procedimiento. Cuando en él predomina la palabra escrita como medio de actuación, se dice que el proceso es escrito. Y cuando predomina la palabra hablada, se dice que el proceso es oral. Y digo predominio de uno u otro, porque no existe ningún proceso exclusivamente escrito ni exclusivamente oral. En lo referente al procedimiento ordinario laboral, no obstante que el Artículo 321 del Código de Trabajo establece que el mismo debe ser oral, en la realidad vemos que dicha norma no se cumple, pues el procedimiento ordinario laboral en su mayoría se tramita en forma escrita.

#### **i. Principio de sencillez**

Es el cual, en el que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho. Al contrario de lo que piensan otros tratadistas de esta materia sobre el principio sobre el principio de formalidad, aun reconociendo que no hay proceso sin formas, éstas en el campo laboral debe reducirse al mínimo estricto, a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio, debiendo



descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformado a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común asequibles a cualquier persona normal, de cualesquiera condición que sea.

**j. Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica**

Es aquel en cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquellas, toda vez que al juez de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes, sino la verdad material o histórica, independientemente de la mayor o menor eficacia con que se realice la asesoría en cuanto a ofrecimiento, producción y fiscalización de las pruebas.

**k. Principio de adquisición de los medios de prueba**

Consiste en que los medios de prueba diligenciados o producidos por una de las partes, no lo benefician únicamente a ella, porque se convierten en pruebas del proceso y no de las partes, por lo que pueden eventualmente favorecer a la contraparte o a los demás litigantes.

El último párrafo del Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, que puede ser aplicado supletoriamente al procedimiento ordinario laboral preceptúa: El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra.



procedimiento ordinario laboral preceptúa: El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra.

#### **I. Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas**

Es el que otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso del onus probando y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de valoración.

#### **m. Principio de probidad o de lealtad**

Principio que consiste en la obligación que tienen las partes y sus abogados asesores de litigar de buena fé en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, por lo que debe dejarse al juzgador al más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y Abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer al contrario por hambre o agotamiento.

#### **1.2.13 Los sujetos procesales**

La determinación clara y precisa de parte es importante, por los efectos que produce, ya que, el proceso supone la existencia, no la presencia efectiva, por lo menos de dos sujetos, uno que demanda y otro que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables.



Para el tratadista Devis Echandía los 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, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo como son jueces y magistrados que actúan en calidad de 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.”<sup>11</sup>

#### **a. Definición de parte**

El tratadista Mario López Larrave preceptúa: “Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre,

---

<sup>11</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 60. <sup>11</sup>



ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.”<sup>12</sup>

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “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”<sup>13</sup>, siendo entonces las partes, cada actor involucrado.

#### **b. Trabajador**

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva, “determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”<sup>14</sup>

Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo 3: “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.”

---

<sup>12</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 44.

<sup>13</sup> Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 107

<sup>14</sup> Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 731

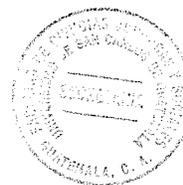


### **c. Patrono**

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Se define al patrono como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.” Dentro del derecho laboral existen otras definiciones con la siguiente: “Persona física, aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.”<sup>15</sup>

Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo 2: “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.”



#### **d. Sindicato**

El Sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos.

El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En Grecia el término sín-dicos, era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 206 los define así: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente como trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...".



### **e. Coalición**

“Confederación, liga, unión. Representa, pues, una expresión similar a asociación y, como ella, contiene diversas acepciones de importante alcance jurídico.”<sup>16</sup>

La base general del Derecho Colectivo del Trabajo es el derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Cuando se reconoció este derecho, se hizo posible la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva. El Derecho de Coalición se creó como derecho en Inglaterra, en 1824; en Francia en 1864.

### **f. La inspección general de trabajo**

Debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

---

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 185.



## CAPÍTULO II

### **2. Derecho del trabajo y la exclusión**

Como ya hemos visto, la relación laboral tiene características básicas:

- a. Voluntariedad, el trabajador presta sus servicios laborales libremente, sin coacción.
- b. Ajeneidad, en los frutos y en los riesgos.
- c. Dependencia, bajo el ámbito de organización y dirección del empresario.
- d. Remuneración, el trabajador recibe una cantidad en dinero o en especie.

Y no estaremos ante una actividad regulada por el Derecho Laboral, cuando falte alguna de las cuatro características nombradas anteriormente o cuando, reuniendo las anteriores características, estemos ante una actividad regulada por otra norma propia, ajena al Derecho del Trabajo.

Como parte del análisis realizado se observa como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus tratados y convenios reconoce un grupo de preceptos, principios y derechos fundamentales, que pretenden limitar la exclusión laboral, los que se enumeran a continuación:

#### **2.1 Protección de los derechos de los trabajadores en la legislación guatemalteca**

Para efectos de este documento se considera conveniente delimitar el análisis de la legislación laboral a los derechos reconocidos como fundamentales por la Organización



Internacional del Trabajo (OIT) en su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a otras categorías de derechos que son indispensables para garantizar a los trabajadores la posibilidad de tener un trabajo decente, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

### **2.1.1 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.**

Contemplados en el inciso g) del Artículo 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y apoyado normas del Código de Trabajo, como las que prohíben a los patronos obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos, el reconocimiento del fuero sindical y la facultad exclusiva de los tribunales para ordenar la disolución de un sindicato; la obligación del Estado de fomentar y proteger la negociación colectiva; el carácter de ley profesional que tienen los pactos colectivos; la obligación que tienen los patronos de negociar un pacto colectivo cuando están sindicados más de la cuarta parte de los trabajadores.

### **2.1.2 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio**

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre. El Artículo 102 inciso a) reconoce el derecho a la libre elección de trabajo. Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) - Commission on Legal Empowerment of the Poor Derechos Laborales.



### **2.1.3 Una edad mínima para el empleo de niños y la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo.**

Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley, Artículo 102, inciso I de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por su parte el Código de Trabajo señala que la jornada ordinaria de trabajo de los mayores de catorce años debe reducirse en una hora diaria y dos para los menores de 14; prohíbe que trabajen en jornada nocturna y en lugares insalubres y peligrosos.

Estas normas son complementadas por la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto No. 27-2003, que prohíbe el trabajo de menores en actividades peligrosas, insalubres o penosas, realizadas en locales perjudiciales a su formación y desarrollo; y en horarios y locales que les impidan asistir a la escuela.

### **2.1.4 La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. El inciso c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala prescribe la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. El Código de Trabajo prohíbe la discriminación por género y por nacionalidad.



### **2.1.5 Salario mínimo**

El inciso f) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo. El Artículo 113 del Código de Trabajo indica que la fijación se hará en forma anual.

El Código de Trabajo establece un procedimiento de Comisiones Paritarias integradas por empleadores y trabajadores; así también una Comisión Nacional del Salario, con integración tripartita, para discutir el tema, pero desde 1995 no se alcanza consenso, por lo que el Organismo Ejecutivo los ha fijado, mediante un acuerdo gubernativo.

### **2.1.6 Jornadas de trabajo**

El inciso g) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece su duración:

- a. Diurna, comprende el horario entre las 6:00 y las 18:00 horas: no puede exceder de 8 horas diarias y 44 a la semana.
- b. Nocturna, comprende el horario entre las 18:00 y las 6:00 horas del día siguiente : no puede exceder de 6 horas diarias y 36 a la semana.
- c. Mixta: la que se ejecuta durante un período que abarca parte del período diurno y parte del nocturno. No puede exceder de 7 horas diarias y 42 a la semana, solamente tres horas pueden estar comprendidas en el período de la jornada nocturna.



### **2.1.7 Protección social**

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala instituye el régimen de seguridad social como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, cuya aplicación corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). El Estado, los empleadores y los trabajadores deben contribuir a dicho régimen. Están obligados a inscribirse los patronos que tengan tres o más trabajadores en el departamento de Guatemala y cinco o más en el resto del país. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) gestiona dos programas: el EMA (Enfermedad maternidad y accidentes) y el IVS (invalidez, vejez y sobre vivencia).

La Constitución Política de la República de Guatemala establece la indemnización por despido injustificado, en tanto no se establezca otro sistema más conveniente, que otorgue mejores prestaciones a los trabajadores.

De todo lo anterior se puede concluir que la legislación laboral guatemalteca contempla de manera amplia y suficiente los derechos fundamentales de los trabajadores y se complementa con los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

Un diagnóstico elaborado sobre la legislación laboral centroamericana Organización Internacional de Trabajo en el año 2003, evidencia el alto grado de conformidad que tiene ésta con los derechos fundamentales reconocidos en la declaración antes mencionada, tal como se reconoce en el informe conocido como Libro Blanco.

Están pendientes de ser atendidas varias observaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, conocida por sus siglas como CEACR



creada por de la Organización Internacional del Trabajo, sobre cambios a la legislación ordinaria para completar su adaptación a los convenios fundamentales, particularmente los Convenios 87; sobre libertad sindical, el convenio 111 sobre la discriminación- empleo y ocupación, el convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el convenio 182 sobre las prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

Cabe señalar, como se indica en el Libro Blanco, que pocos países del mundo “cuentan con códigos de trabajo que reflejen estricta y perfectamente las normas y la jurisprudencia de la OIT”.

## **2.2 Pertinencia de la legislación laboral**

En cuanto a la pertinencia de la legislación laboral existen dos visiones: una, que es la que inspira la legislación laboral guatemalteca y que está recogida en los Acuerdos de Paz, particularmente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, según el 4 Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países centroamericanos y República Dominicana.

La existencia de una legislación laboral protectora se justifica a partir del reconocimiento de la desigualdad natural existente entre el empleador y el trabajador, cuyo poder de negociación en la relación individual de trabajo es muy limitado o nulo, lo que obliga a la intervención del Estado mediante la regulación de las condiciones de trabajo, especialmente cuando es escasa la contratación colectiva, que equilibra el



poder de negociación y permite, en consecuencia, devolver un alto grado de autonomía a las partes de la relación laboral.

Esta visión coincide con la expresada en la ya citada Declaración de la OIT, en la cual se señala que para “mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido” . .

Dentro de esta visión hay algunas variantes. Para algunos sectores, especialmente organizaciones sindicales, la legislación laboral, especialmente en materia de regulación de condiciones de trabajo y de prestaciones, no debe ser modificada en modo alguno y más bien deben incrementarse los niveles de protección.

En otra variante, se reconoce la necesidad de introducir cambios en la legislación laboral, incluyendo la posibilidad de reconocer una mayor autonomía a las partes de la relación de trabajo, siempre y cuando ésta se concrete en la negociación colectiva y se reconozcan los derechos fundamentales en el trabajo, particularmente el ejercicio de la libertad sindical.

Por, ejemplo, en la Agenda Nacional Compartida (ANC), adoptada por los partidos políticos legalmente inscritos en 2003, se indica que “es necesario armonizar la



legislación laboral con la realidad, a efecto de superar los obstáculos existentes para facilitar la contratación y para garantizar la integridad y derechos de los trabajadores”, pero que una reforma “debe tener como objetivo abonar en una visión nacional de largo plazo y nunca en detrimento de los derechos y libertades de los trabajadores”.

En otra parte de la ANC los partidos políticos se comprometen a “participar activamente en la creación y definición de una política laboral que tenga como objetivo generar nuevas relaciones laborales y que enfrente los grandes déficit de empleo en calidad y cantidad, la denegación de los derechos en el trabajo, la protección social inadecuada y las deficiencias en el diálogo social.

En otra visión, a partir del reconocimiento de que el principal desafío del mercado laboral guatemalteco es crear un mayor número y de mejor calidad de puestos de trabajo en el sector formal y de considerar que para ello el solo crecimiento económico es insuficiente, se señala la necesidad de eliminar la rigidez de las instituciones laborales, mediante su flexibilización.

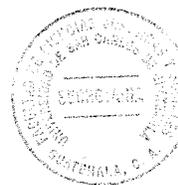
La flexibilidad permitirá que la legislación laboral contribuya que el país sea más competitivo y su población acceda a más y mejores puestos de trabajo, al permitir que los empleadores puedan decidir el tamaño óptimo de la fuerza laboral que requieren y que los salarios y demás condiciones de trabajo puedan pactarse libremente entre las partes y fluctuar según sea más conveniente para ellos.



Como consecuencia de una legislación de carácter paternalista, no enfocada en la competitividad, prolifera el trabajo informal, debido a que las iniciativas empresariales que surgen tratan de escapar de los sobrecostos artificiales, refugiándose en la informalidad, la que es vista como un instrumento efectivo para evadir la legislación laboral y generar sustento diario para miles de trabajadores según informes publicados por Centro de investigaciones nacionales (CIEN) en el año 2004.

Los temas de la legislación laboral que se recomienda flexibilizar son los siguientes:

- Contratación: la reforma debe promover la libre negociación entre las partes, en aspectos como la duración de los contratos.
- Salarios: supresión del salario mínimo y flexibilidad salarial, que es indispensable para que el mercado laboral pueda ajustarse a los cambios que requiere la economía.
- Condiciones de trabajo: duración de las jornadas y diferencia entre jornada diurna y nocturna, pago adicional por trabajo en jornada extraordinaria, indemnización por despido.
- Organización laboral y derecho de huelga: privilegios de los sindicatos y limitación de la negociación colectiva, disolución de sindicatos, fuero sindical y derecho de huelga.
- Trabajo sujeto a regímenes especiales: se considera que las normas relativas a mujeres embarazadas, períodos pre y posnatales, período de lactancia, trabajo de menores y de aprendices incurren en sobre-regulación.



## **2.3 La protección legal para los trabajadores de la economía informal autoempleados y asalariados**

El creciente fenómeno de la informalidad, así como la migración externa, especialmente hacia los Estados Unidos de América, tiene estrecha relación con la insuficiente generación de empleo, con remuneración y condiciones de trabajo adecuadas, por parte del sector formal de la economía, por lo que se trata esencialmente de un refugio antes que un escape, al cual acuden las personas en la medida que no encuentran oportunidades de insertarse en el empleo informal, sin perjuicio que existan casos en los cuales se opta deliberadamente por el autoempleo o la microempresa como una forma de incorporarse en el mundo empresarial.

Una de las características fundamentales del sector informal es su heterogeneidad, por lo que se le debe analizar desde la perspectiva que vaya mucho más allá de la microempresa, incorporando a las categorías de informales que son mayoritarias, como los trabajadores por cuenta propia, los empleados de las micro y pequeñas empresas y los trabajadores familiares.

Las microempresas son clasificadas en cuatro estratos: uno con características modernas y tres de baja productividad, acumulación ampliada, acumulación simple y de subsistencia. El estrato moderno incluye los negocios con amplia capacidad de generar excedentes, división estructural del trabajo y empleo de mano de obra bien remunerada.



El estrato de acumulación ampliada incluye establecimientos con capacidad de generar excedentes, emplean mano de obra calificada y cumplen con el pago del salario mínimo. En el de acumulación simple los excedentes son reducidos y emplea poca mano de obra especializada, en jornadas o pagos insuficientes, como medio de reducir costos laborales. En el de subsistencia no hay capacidad de generar excedentes y de utilizar mano de obra calificada, con salarios inferiores al mínimo legal.

Arroyo y Nebelung, en su estudio sobre la micro y pequeña empresa (MYPE) en América Central, llegan a la conclusión de que el empleo que genera este sector es, en general, precario y con alta desprotección social, por lo que se trata del empleo de la peor calidad, tanto en términos de condiciones de trabajo como de productividad, por lo que no puede ser considerado deseable desde el punto de vista del desarrollo económico y social de la región.

Los autores citados, a partir de la constatación de la calidad de empleo generado por la MYPE, hacen referencia a tres mitos vinculados con las características del empleo generado por estas unidades productivas:

- La MYPE es una importante, sino la única, opción de trabajo en la región, en la medida en que aporta el mayor empleo de América Central.
- La MYPE involucra un empresariado distinto, especial, con mucha fuerza y una visión social de sus circunstancias.



- Se trata de formas empresariales que configuran una nueva economía, popular y solidaria.

En cuanto a la capacidad de generación de empleo señalan que la mayor parte de las MYPE no incrementan sus puestos de trabajo y, por consiguiente, el nuevo empleo que generan corresponde a nuevas empresas. Esto significa que cada vez hay más empresas luchando en mercados cada vez más deprimidos.

Los de baja productividad se caracterizan por tener muy baja capitalización y productividad, con trabajadores que tienen ingresos por debajo de los mínimos vitales, con baja o nula calificación, condiciones de trabajo inadecuadas y un acceso aleatorio e inestable a los mercados.

También destacan la bajísima predisposición a la asociación o articulación existente en las MYPE, que se expresa en la tradicional debilidad de sus asociaciones, que indica a la vez la existencia de un elevado nivel de desconfianza, que obstaculiza el establecimiento de relaciones fundadas en la cooperación y la solidaridad.

A partir de los datos que ofrece la ENEI, los trabajadores informales se agrupan en tres grandes categorías:

a) Trabajadores por cuenta propia: estos trabajadores que no tienen una relación de dependencia con un empleador, requieren fundamentalmente ser incorporados en el



régimen de seguridad social, para que hombres y mujeres puedan acceder a los servicios del programa de enfermedad, maternidad y accidentes, así como para que puedan ser beneficiarios, tanto ellos como sus cónyuges e hijos menores de edad, de los beneficios del programa de invalidez, vejez y sobrevivencia.

Actualmente el IGSS no acepta que un trabajador por cuenta propia pueda ser afiliado, incluso pagando las cuotas que le corresponderían como empleador y como trabajador. La insuficiente cobertura de la seguridad social da lugar a que se planteen soluciones paliativas y parciales, como la Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor Decreto No. 85-2005, por la que se debe proporcionar una pensión mensual de Q.400.00 a las personas mayores de 65 años que se encuentren en situación de pobreza, la cual se comenzó a cancelar en agosto del presente año.

b) Empleados privados: la inmensa mayoría de estos trabajadores carecen total o parcialmente de la protección que garantiza la legislación laboral en materia de salario mínimo, jornadas de trabajo, pago del séptimo día, de aguinaldo y bono 14, vacaciones y demás prestaciones reconocidas por ley, así como la cobertura del régimen de seguridad social. La estrategia en este caso pasa por el proceso de formalización de las empresas informales en los diferentes ámbitos de su actividad, incluyendo el laboral.

c) Trabajadores no remunerados: este grupo incluye fundamentalmente a familiares, esposas e hijos menores, que no reciben remuneración por su trabajo en las



explotaciones agrícolas y negocios de subsistencia. La atención a este grupo está vinculada directamente con el apoyo a los microproductores, para que puedan superar la etapa de subsistencia y tengan capacidad para sustituir el trabajo familiar mediante la incorporación de tecnología y/o la contratación de trabajadores asalariados.

d) Jornalero o peón: integrado principalmente por trabajadores en actividades agrícolas. En su gran mayoría no tienen una relación laboral formal, pues se trata de trabajos temporales en la recolección de productos agrícolas de exportación, principalmente café y caña de azúcar. Muchos de ellos no son reportados al seguro social, a pesar de que prestan servicios a empresas que tienen todas las características de la formalidad.

En un informe elaborado por la Asociación Nacional del Café (ANACAFÉ) en 2002, se indica que en la cosecha de café participan alrededor de 500,000 trabajadores, incluyendo mujeres y niños. Estos trabajadores migran temporalmente de sus lugares de residencia permanente. Los departamentos que generan mayor número de trabajadores temporales son Quiché, Huehuetenango y San Marcos.

#### **2.4 Derechos laborales y equidad de género**

La legislación guatemalteca, como ya se señaló, garantiza la igualdad en el acceso al trabajo y en la remuneración entre hombres y mujeres. Está prohibida la discriminación o trato diferente para acceder a un puesto de trabajo por razones de sexo, raza, etnia y estado civil, salvo cuando por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con características especiales.

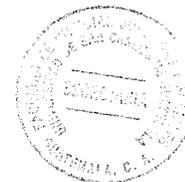


Las normas legales prohíben despedir a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, salvo por falta grave comprobada ante un tribunal de trabajo; establecen un período de descanso retribuido con el 100% del salario durante los 30 días previos al parto y los 54 días siguientes, garantizando en todo caso un descanso de 84 días efectivos; obligan al empleador que tenga a su servicio más de 30 trabajadoras a disponer de un local para que las madres alimenten a sus hijos menores de 3 años y sean cuidados durante sus horas de trabajo.

Con relación al trabajo doméstico o de casa particular, desempeñado mayoritariamente por mujeres, el Código de Trabajo señala en el Artículo 164 el cual se encuentra en suspenso provisionalmente en su vigencia por la Corte de Constitucionalidad, según resolución publicada en marzo de 2006, que dicho trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, ni le son aplicables las normas relativas al descanso semanal remunerado y a los días de asueto con goce de salario.

En cuanto a la práctica laboral existen diferencias significativas en los niveles de remuneración entre hombres y mujeres. Las mujeres enfrentan, en mayor medida que los hombres, condiciones deficientes en materia de salud, higiene y seguridad ocupacional, así como abusos de todo tipo, incluyendo acoso sexual, en muchas de las actividades en las cuales predomina la mano de obra femenina.

Una práctica discriminatoria, muy común actualmente, es la prueba de embarazo a la que somete a las mujeres que aspiran a ocupar un puesto de trabajo.



## 2.5 Derechos laborales y población indígena

Diversos estudios sobre la realidad social y económica guatemalteca demuestran que la población indígena se encuentra en una situación de desventaja mayor que la población no indígena, lo que permite afirmar que la pobreza tiene rostro de indígena y de rural y que, dentro de esta población, las mujeres se encuentran en una situación aún más precaria.

Una encuesta realizada por el Centro de investigaciones nacionales (CIEN) a empresarios y trabajadores que operan en la informalidad, comprueba que, en general, los informales indígenas se encuentran en una situación menos favorable que los no indígenas, encuestas realizadas en el 2006.

En un estudio sobre la relación existente entre etnia y género por un lado, y pobreza y acceso al mercado de trabajo, realizado con base en datos de cuatro países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, se indica que los principales obstáculos que enfrentan los migrantes indígenas para integrarse al mercado laboral urbano son su menor escolaridad y la casi nula preparación para ocupar espacios en la estructura productiva. Por ello, el ingreso del indígena al trabajo asalariado ocurre en situación de inequidad, debiendo enfrentarse con la precariedad y la informalidad Rangel, 2005.

Un aspecto relevante en materia de derechos laborales para el sector de población indígena es el que se refiere al trabajo temporal en las épocas de cosecha de



productos agrícolas destinados a la exportación, especialmente café y caña de azúcar, que requieren de grandes contingentes de trabajadores para su recolección.

Las condiciones de trabajo son bastante deficientes en las fincas de destino, especialmente en las de café, lo que en años recientes se agravó debido a la crisis en el precio internacional del grano. Si bien en la mayor parte de ingenios de azúcar se observa un significativo mejoramiento en materia salarial y de pago de prestaciones salariales, el trabajo se realiza en condiciones particularmente duras y de elevado nivel de rendimiento.

Un tema que ha salido a discusión últimamente es si los derechos laborales reconocidos por la legislación laboral ordinaria, son pertinentes su aplicación a la población trabajadoras perteneciente a los distintos pueblos indígenas guatemaltecos, que cuentan con normas e instituciones jurídicas diferentes a las establecidas por el derecho positivo u oficial.

Es oportuno recordar, ante dicho argumento, que los derechos laborales, particularmente los derechos reconocidos como fundamentales, forman parte de los derechos humanos y que su vigencia es de carácter universal.

Así lo recoge la Constitución Política de la República, que incluye principios y derechos en el trabajo, en el capítulo relativo a los derechos económicos y sociales, sección octava, Artículos 101 al 106. Adicionalmente, en el Decreto No. 69-87, Guatemala

ratificó el Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos y Sociales adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966.

## **2.6 La situación de la mujer trabajadora y de los trabajadores indígenas**

Un estudio realizado para la OIT por Pablo Sauma, pone de manifiesto las desigualdades de género y étnicas que existen en el mercado de trabajo de Guatemala y comprueba la elevada correlación que existe entre discriminación de género y étnica en el empleo y la ocupación por un lado, y las desigualdades y la pobreza por el otro. Del estudio, que se fundamenta en la información contenida en la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida del año 2000.

La incidencia de pobreza es mayor entre los ocupados agropecuarios que entre los no agropecuarios. También es mayor si se comparan los informales no agropecuarios con los formales no agropecuarios.

Solamente el 19.3% de los ocupados en el sector formal es pobre, en tanto el 77.5% de los ocupados en el sector agropecuario tradicional se ubican dentro de la población en situación de pobreza.

La incidencia de pobreza en los hogares de las mujeres ocupadas que equivale a un 44%, es menor que para los hombres que equivale a un 54%, lo que se relaciona con el hecho de que el trabajo de las mujeres generalmente aporta “un segundo ingreso” al hogar.



## 2.7 El papel de los sindicatos

El derecho fundamental en materia laboral es la libertad de asociación, pues de su efectivo ejercicio depende en buena medida la realización de los otros derechos. Es indispensable además para ejercer el derecho de negociación colectiva, que permite lograr un mejor equilibrio entre empleadores y trabajadores para acordar las condiciones de trabajo. Incluso un mayor reconocimiento de autonomía a las partes para fijar dichas condiciones tiene como condición necesaria el fortalecimiento de la negociación colectiva.

Como señala la OIT en el informe global Su voz en el trabajo de 2002, la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva tienen un cometido crucial para alcanzar el objetivo de trabajo decente.

El informe sobre el cumplimiento de los compromisos laborales de los Acuerdos de Paz, elaborado por la Misión de Verificación de las Naciones Unidas sobre los derechos laborales, presentado en junio de 2000, señala que para hacer efectivo el diálogo social y los derechos de negociación y huelga, inherentes a la libertad sindical, se precisa de organizaciones fuertes de empresarios y trabajadores.

El informe considera que está aún presente la creencia de que la organización sindical es fuente de problemas y obstruye la buena marcha de la empresa. Es fundamental erradicar el uso del despido como medio para evitar el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores.



La idea del papel negativo de los sindicatos es respaldada por los antecedentes de una etapa reciente de la historia guatemalteca, en donde prevaleció y permanece en algunas organizaciones sindicales la idea de que el movimiento sindical es un instrumento de la lucha de clases.

No existen datos recientes sobre la afiliación sindical en Guatemala. Los últimos, publicados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, correspondientes a 2001, reportan 742 organizaciones sindicales activas, con 71,085 afiliados. Cabe señalar que siempre ha existido un subregistro en materia de afiliación sindical. Actualmente, el sindicato que cuenta con un mayor número de afiliados es el Sindicato de los Trabajadores de la Educación en Guatemala (STEG), con un número que sobrepasa los 40,000 maestros.

En 1996 se estableció una instancia de coordinación sindical, la Unión Guatemalteca de Trabajadores (UGT) que se puede considerar como una de las más representativas del sector sindical guatemalteco. En ella participan la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CGTG), la Central de Trabajadores del Campo (CTC) y la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares (FESTRAS). Otras importantes organizaciones son la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) y la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP).



Existen también varias organizaciones de trabajadores del sector informal, vinculadas o afiliadas a centrales sindicales, como la Federación Sindical de Trabajadores Independientes (FESTI), el Frente Nacional de Vendedores de los Mercados y de la Economía Informal de Guatemala (FENVEMEGUA) y la Asociación de Inquilinos de Mercados (ASIMEN).

En un seminario-taller realizado por ASIES en junio de 2000, se señalaron causas endógenas que afectan el desarrollo del movimiento sindical, como la persistencia de un discurso confrontativo, la dispersión y atomización de las organizaciones, la debilidad organizativa y la poca capacidad de incidencia política.

En el Encuentro Nacional de Empresarios 2006, uno de los conferencistas invitados, Dr. Jaime Montalvo, ex presidente del Consejo Económico y Social de España, señaló que sólo se puede progresar concertadamente cuando hay interlocutores fuertes y una interlocución sindical fuerte es imprescindible”, agregando que “si no existieran los sindicatos habría que inventarlos.

## **2.8 Los principales obstáculos para el empoderamiento legal**

Enumerados a continuación los principales obstáculos para el empoderamiento legal.

### **2.8.1. Obstáculos estructurales**

Los obstáculos de carácter estructural que afectan el ejercicio de los derechos laborales, tanto para los asalariados que tienen una relación formal de trabajo como



para la posibilidad de ampliar su ejercicio a los trabajadores del sector informal, tienen que ver con las reducidas tasas de crecimiento económico que tiene Guatemala, las cuales son a menudo insuficientes para compensar el crecimiento de la población. A ello se agrega el sesgo exportador de la economía guatemalteca, que genera una escasa preocupación por el desarrollo del mercado interno y por el incremento del poder adquisitivo de la población trabajadora; y las exigencias en materia de competitividad que devienen de los procesos de globalización y apertura comercial, que se expresan en las cadenas de producción globalizadas, a través de las cuales las empresas multinacionales ejercen una enorme presión sobre los productores de los países en desarrollo sean estos contratistas y subcontratistas, en cuanto a precios y plazos de entrega, que se traducen en bajos salarios y deficientes condiciones de trabajo.

Con respecto a esta situación, que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo en desarrollo, un punto de vista que es apoyado incluso por organizaciones de empleadores señala que el verdadero empleador de todos los trabajadores a lo largo de la cadena es la empresa que se encuentra a la cabeza de la misma.

Otro obstáculo es el bajo nivel educativo de la población trabajadora de Guatemala, que conduce al predominio de actividades intensivas en mano de obra, que requieren de trabajadores poco calificados y que ofrecen, por consiguiente, una remuneración inadecuada; así como los bajos niveles de productividad. Por ejemplo, la agricultura,



que absorbe el 38.5% de la PEA, solamente aporta el 14.7% del Producto Interno Bruto.

### **2.8.2. Obstáculos legales y burocráticos**

Con relación a los obstáculos legales que impiden el ejercicio de los derechos laborales hay al menos dos puntos de vista. Uno considera que la sobreprotección, rigidez y altos costos que se derivan de las normas relativas al salario mínimo, prestaciones y cargos sobre la nómina cuotas patronales para pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) e Instituto de Recreación para los Trabajadores (IRTRA), imposibilitan a muchos empresarios a cumplir con el ordenamiento legal vigente y los fuerzan a pasar a la informalidad y a una situación de incumplimiento sistemático de la ley o extralegalidad.

INTECAP: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

IRTRA: Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada

Desde otro punto de vista, el problema se percibe como la imposibilidad del Estado para hacer cumplir el ordenamiento legal y que por consiguiente, tanto en el ámbito laboral, como el tributario y, en general, en casi todos los órdenes de la vida nacional se da una situación de incumplimiento casi generalizado.



Lo anterior sin perjuicio de reconocer que es necesario realizar un proceso de diálogo social tripartito, que permita identificar aquellos aspectos de la legislación laboral en donde se requiere introducir cambios, pero evitando bajar el piso de los derechos laborales, al considerar que ésta es la única forma de lograr tales derechos sean aceptables para los empresarios que se encuentran en situación de incumplimiento de la ley, tanto en el sector formal como el informal.

Para superar esta situación de incumplimiento se plantea la necesidad fortalecer los servicios de inspección y, particularmente, de recuperar la capacidad de imponer sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo (IGT), otorgada en las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto No. 13-2001 y que fue dejada sin efecto por resolución de la Corte de Constitucionalidad del 3 de agosto de 2004.

También se considera necesario introducir reformas a la parte procesal del Código de Trabajo, para resolver los problemas derivados del excesivo retraso que se da en los juicios que se tramitan ante los tribunales de trabajo, que inciden en la falta de confianza en el sistema de justicia y provocan abandono de las acciones iniciadas por parte de los trabajadores.

En lo que respecta a la seguridad social, existen obstáculos de carácter legal y requisitos burocráticos que dificultan ampliar la cobertura del IGSS a la población informal, especialmente a los trabajadores por cuenta propia y a los empleados domésticos o de casa particular.



### **2.8.3. Obstáculos en materia de capacidades**

Para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales es necesario fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo, particularmente de la IGT, para que puedan cumplir con mayor eficiencia y eficacia las tareas relacionadas con información sobre el contenido de la legislación laboral, promoción de una cultura de cumplimiento y vigilancia para lograr el cumplimiento de la legislación laboral, especialmente de los derechos laborales, por parte de empleadores y trabajadores.

La cultura de cumplimiento debe principiar por parte del gobierno, pues actualmente hay un elevado número de personas que tienen una típica relación de trabajo, que se encuentran bajo figuras como el contrato de servicios profesionales o técnicos, que constituye una forma de elusión de las obligaciones laborales. También es necesario que a los contratistas y ejecutores de proyectos financiados con recursos públicos, se les exija la inscripción de sus trabajadores en el IGSS.

También es necesario el fortalecimiento de la jurisdicción privativa del trabajo dentro del Organismo Judicial, aumentando el número de tribunales de trabajo y mejorando su capacidad de dictar una justicia pronta y cumplida.

En cuanto al IGSS es necesario mejorar su capacidad de atención rápida y eficaz a la población afiliada, especialmente en los programas de enfermedad, maternidad y accidentes, para mejorar la imagen institucional y estimular el interés de los



trabajadores del sector informal por incorporarse al sistema, logrando así la ampliación de la cobertura. También se requiere resolver los problemas que afectan la sostenibilidad del sistema de IVS.

Es importante lograr una efectiva coordinación entre los servicios estatales de inspección, particularmente de la administración tributaria, Ministerio de Economía, Inspección General de Trabajo e IGSS.



## CAPÍTULO III

### **3. Implicaciones jurídicas de la discriminación al indígena**

Sin embargo, durante casi 450 años ha prevalecido una actitud en Guatemala, que en su forma extrema se caracteriza por el dicho de que "malar a un indio no es lo mismo que malar a un hombre". La palabra "indio" no se vuelve a utilizar en este informe, ya que puede tener una connotación despectiva en español.

#### **3.1. La legislación no considera a los indígenas**

En Guatemala existen situaciones concretas y hechos constantes que generan distinciones, exclusiones, restricciones y preferencias que afectan a segmentos mayoritarios de la población nacional, esto es, a la población indígena.

Estos hechos y situaciones tienen el carácter de realidades, es decir no aparecen consignados en la legislación del país. Sin embargo, a pesar de que los textos legales no establecen normas discriminatorias en contra de la población indígena, en otras palabras, a pesar de que no existe ninguna discriminación de jure en el país, de facto sí hay una situación sociopolítica y económica de naturaleza discriminatoria y esto, obviamente, tiene implicaciones en el terreno jurídico.

Debido a la discriminación de facto existente en Guatemala, la población indígena ha visto menoscabado el ejercicio -en condiciones de igualdad con relación al resto de la población guatemalteca- de sus derechos humanos y libertades fundamentales.



También esta situación sociopolítica y económica ha afectado el goce de ciertos derechos y, en circunstancias concretas, ha llegado hasta anular su ejercicio legal. Esto ocurre de manera muy clara en el caso de las formas comunales de tenencia de la tierra, frecuentes en el medio indígena, y que no obstante carecen de reconocimiento legal en el país.

Esto significa, en otros términos, que la inexistencia de normas jurídicas que reconozcan el derecho de las comunidades indígenas a practicar modalidades de tenencia de la tierra de índole comunal las excluye del sistema jurídico nacional. Estamos, por consiguiente, frente a una situación de exclusión jurídica con efectos discriminatorios, por cuanto anula en el plano legal este importante derecho cultural de la población indígena.

Hubiera sido deseable un análisis de la dimensión histórica de esta problemática. Así, incluso el informe del Relator Especial de Naciones Unidas para Guatemala, informe que ha sido sumamente criticado por el carácter parcial y poco objetivo que posee. Se ve obligado a reconocer el carácter discriminatorio de ciertas disposiciones legales históricas, por ejemplo, en el caso del Reglamento de Jornaleros de 1877 y de la Ley de Persecución de la Vagancia de 1934.

Dice el informe: Esta situación se refleja en el Reglamento de Jornaleros de 1877 que contenía normas generales sobre contratos de trabajo, el Reglamento fue revisado en 1894 y se mantuvo en vigor, con modificaciones menores, hasta 1934. Según esa



disposición legal los trabajadores agrícolas se dividían en tres grandes grupos: colonos, jornaleros habilitados y jornaleros no habilitados.

La distinción se basaba en Induración del contrato y en que el trabajador viviera o no en la plantación. La ley exigía que todos los trabajadores llevaran "libretos" en que el patrono anotaba los débitos y los créditos. El hecho de que la mayoría de los trabajadores eran analfabetos, daba lugar a que se les hiciese víctimas de injusticias y de explotación.

A algunos se les mantenía en deuda perpetua y en consecuencia estaban obligados por ley a trabajar sin interrupción en la plantación. Posteriormente, en 1934 se promulgó la Ley de Vagancia, en que se disponía que cualquiera que no cultivara una parcela de determinadas dimensiones tenía que trabajar un número mínimo de días para otra persona. Los trabajadores tenían que llevar siempre consigo una tarjeta en la que los patronos anotaban el número de días trabajados.

Si el individuo no cumplía con el número mínimo de días, podía ser considerado como vago. Colville de Cuiross asegura que esto se transformó después de 1945 pero no menciona que en todos los textos constitucionales posteriores se mantuvo el precepto de que la vagancia es punible, así como que se promulgó una nueva ley de este tipo. Tampoco saca la conclusión lógica que debió hacerse: en Guatemala hubo discriminación legal de jure contra la población indígena durante el largo período histórico en que estuvo sometida a trabajos forzados.



Inicialmente nos referiremos a la legislación constitucional constatando que las normas que hacen referencia a los indígenas en la Constitución de 1965 reducen significativamente derechos que se les habían otorgado previamente como el derecho a la inalienabilidad, imprescriptibilidad, inexpropiabilidad e indivisibilidad de las tierras comunales y ejidales; y sólo mantiene enunciados generales del tipo "... el Estado fomentará una política que tienda al mejoramiento socioeconómico de los grupos indígenas para su integración a la cultura nacional", enunciados que, en última instancia, de manera implícita reconocen que hay grupos indígenas en una situación de inferioridad socioeconómica a los cuales se debe "integrar".

Es evidente que el propio texto constitucional hace una declaración discriminatoria, ya que se supone la superioridad de la "cultura nacional" contraponiéndola a la cultura indígena. Además se considera, a priori, que la cultura indígena tiende a desaparecer o, en todo caso, que no es deseable su subsistencia. En la práctica política y social concreta esto se traduce en la negación del derecho de los grupos indígenas a conservar, promover y desarrollar su propia cultura, e implica una negación de los derechos culturales del pueblo indígena.

El llamado "Estatuto Fundamental de Gobierno", promulgado por los militares con posterioridad al golpe de Estado de marzo de 1982 hace desaparecer este precepto y sólo conserva la transcripción de una norma relativa a la necesidad de emitir leyes especiales de carácter tutelar para la "... propiedad y administración de los bienes de comunidades y grupos indígenas". Dichas leyes "tutelares" jamás se promulgaron; sin



embargo, en la legislación civil vigente hay normas que han afectado sistemáticamente los derechos de la población indígena, legalizando los despojos como la ley de titulación supletoria o ilegalizando por exclusión las normas consuetudinarias que regulan el matrimonio en el seno del pueblo indígena, lo cual menoscaba sus derechos económicos y culturales.

El Código Penal parte de la ficción de que todos los ciudadanos guatemaltecos son iguales entre sí, lo cual coloca al pueblo indígena en abierta desventaja frente a sus connacionales no indígenas, como ladinos o mestizos. Esto es así porque un alto porcentaje de indígenas desconocen el idioma oficial del país, son analfabetos, carecen de medios económicos para sufragar servicios profesionales o poseen prácticas sociales incompatibles con ciertos preceptos del Código como la fabricación de aguardiente, uso de combustibles vegetales, que menoscaban el ejercicio de sus derechos procesales y aún de sus libertades fundamentales. Creemos que en estos casos la discriminación se produce a partir de la preferencia otorgada a un idioma específico o bien debido a la imposición de restricciones que afectan derechos culturales.

En parecidos términos se analizan aspectos concernientes a la legislación administrativa del país. Así, en el caso de las leyes en materia educativa nuevamente aparece la discriminación en contra de los idiomas de la población autóctona: el contenido de los planes de alfabetización aún aquellos que utilizan el concurso de los llamados "promotores bilingües" está dirigido a castellanizar, esencialmente, y no



existen en el país instrumentos legales o planes para la administración que consideren la posibilidad del desarrollo y promoción de los idiomas indígenas.

Esta exclusión del pueblo indígena, que no es objeto de medidas legales para favorecer el desarrollo de sus propios idiomas, menoscaba el ejercicio de sus derechos culturales y además afecta la totalidad del sistema educativo nacional. Los altos índices de deserción y ausentismo escolar están ligados a la percepción que el pueblo indígena tiene de éste, no sólo como un mecanismo de aculturación entiéndase la destrucción de la cultura autóctona, sino también como un sistema que posee contenidos y métodos inadecuados, contrario en ciertos casos a las prácticas socioeconómicas habituales. No es importante aprender reglas gramaticales o geografía universal en un medio social que está estrechamente ligado a la agricultura como medio de subsistencia y en donde, además, si se deja de utilizar la fuerza de trabajo infantil se corre el riesgo de perecer, o, cuando menos, de padecer hambre.

En el terreno del derecho laboral ocurren fenómenos similares. Para el legislador guatemalteco todos los habitantes del país son iguales entre sí, por lo tanto, no hay necesidad de legislar especialmente para el pueblo indígena. Esto supone un desconocimiento absoluto de las realidades en que se desenvuelve la vida de más de la mitad de la población nacional.

El fenómeno sería explicable aunque no justificable, si el país tuviera núcleos minoritarios de población indígena; sin embargo, siendo el pueblo indígena mayoritario



el problema raya en el absurdo. En los informes de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección de Minorías de Naciones Unidas se hace evidente que en una gran cantidad de países del mundo con minorías indígenas hay una legislación especial para ellos.

En cambio, en Guatemala, con una población indígena mayoritaria, se ignora virtualmente su existencia. Así los minifundistas de subsistencia del altiplano son vistos como "pequeños-propietarios" y los jornaleros semiproletarios trabajadores migratorios estacionales, se consideran como si se tratase de proletarios sindicalizados del medio urbano. Solamente aparecen normas curiosas, dispersas, que imponen a los "patronos" finqueros latifundistas, la obligación de pagar en moneda de curso legal y de que el pago "en especie" no se considere nunca superior al 30% del salario.

O bien le piden a los campesinos indígenas analfabetos que le "exijan" a los "enganchadores" que son quienes contratan a los trabajadores temporales, la presentación de una "carta poder" a fin de evitar que el patrono pueda evadir sus responsabilidades laborales. Obviamente esta situación determina que los derechos sociales como el salario, vacaciones, indemnizaciones, seguro social de los trabajadores indígenas son permanentemente menoscabados en el país y que éstos están, de hecho, excluidos del sistema de protección jurídico-laboral de Guatemala.

En lo concerniente a la legislación agraria la problemática es todavía más compleja. En efecto, la población indígena del país ve menoscabados sus derechos económicos y



sociales debido a la injusta distribución de la propiedad en el agro, caracterizada por una estructura de latifundio en las tierras fértiles de las zonas costeras del país, con producción dedicada a la exportación y minifundio en las tierras de bajo rendimiento de las altiplanicies, con producción para el consumo interno, así como por la falta de protección legal para el sistema de tenencia de la tierra de tipo comunal, ya que el código civil y la legislación constitucional sólo reconocen la "propiedad privada".

También los derechos políticos de la población indígena se restringen de hecho dados los altos porcentajes de analfabetismo y debido a la discriminación de los idiomas autóctonos. No vamos a insistir aquí respecto a la grave restricción y en ciertos casos anulación, de las libertades fundamentales que significa la concentración forzada de población en aldeas estratégicas, el desplazamiento forzado en busca de refugio en el exterior e interior del país, resultado de las campañas de tierra arrasada que han impulsado recientemente las autoridades militares como parte de una brutal campaña contrainsurgente, ni tampoco sobre la violación a los derechos humanos que se expresa en la obligatoriedad del servicio no remunerado que los campesinos indígenas prestan en las llamadas "patrullas civiles".

Todos estos hechos han sido denunciados por respetables instituciones internacionales (Amnisty International, Survival International, Pax Christi), nacionales (Comisión de Derechos Humanos de Guatemala, Consejo Nacional de Iglesias de los Estados Unidos) e intergubernamentales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos,



Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas) y no es el objetivo de este trabajo enfocar su atención hacia estas violaciones a los derechos humanos.

La declaración más reciente sobre estas violaciones a los derechos humanos del pueblo indígena ha sido emitida por la Conferencia Episcopal Guatemalteca en junio de 1984. En ella señalan los obispos guatemaltecos que: Una de las mayores riquezas de Guatemala y que le da fisonomía propia en el concierto de las naciones es la pluralidad de culturas autóctonas... Descendientes de los mayas inmortales, nuestra población indígena merece todo el respeto y admiración. Desgraciadamente no ha sido así, a lo largo de varios siglos a partir de la conquista.

Más bien toda la estructura social y económica de Guatemala ha descansado sobre la plataforma de un pueblo indígena subyugado y empobrecido. No se puede olvidar que los indígenas forman la mayoría del pueblo guatemalteco y que tienen derechos inalienables. La nueva legislación constitutiva, reconociendo los grandes valores de nuestras culturas autóctonas, debe dejar sentadas muy firmemente las bases de una legislación que respete y fomente las mismas culturas y sea adecuada a los patrones culturales de nuestras etnias.

Se deben evitar en absoluto todas las formas de discriminación racial de hecho que persisten hasta la fecha y se deben tomar en cuenta los derechos de nuestros pueblos indígenas a su lengua propia, sus tradiciones y sus formas de vida, procurando una gradual y respetuosa integración de la nacionalidad guatemalteca.



Sin embargo, consideramos particularmente importante recordar que, aunque el país necesita una reforma agraria, tanto los intentos que se han hecho desde una perspectiva revolucionaria, en el decreto 900 del período democrático de 1944-1954, cuanto las medidas de gobiernos posteriores, han estado orientados por la ideología del desarrollo capitalista, desarrollo que es radicalmente incompatible con la filosofía y los derechos culturales del pueblo indígena. Para este último, en efecto, la tierra posee un valor religioso y cultural que se encuentra por encima de su valor económico. En todo caso, el cultivo de alimentos como el maíz, además de un valor económico posee profunda significación religiosa, en el sentido que debe dársele a prácticas rituales ancestrales, de origen precolombino. Tratar de imponer una concepción del "desarrollo" que considera a la tierra como mercancía, exclusivamente, y que cifra el objeto de su explotación en el lucro, es evidentemente contrario a la concepción filosófica del pueblo indígena y, la aplicación de políticas destinadas a fomentar este tipo de desarrollo implica una violación de sus derechos culturales.

### **3.2. Legislación constitucional**

En 1945, como consecuencia del movimiento revolucionario que derrocó al dictador Jorge Ubico, se promulgó una nueva Constitución que incluía ciertas normas específicas con referencia a la población indígena.

Así, el Artículo 67 estipulaba que "la administración pública dictará medidas tendientes a que las viviendas de los trabajadores indígenas en fincas rústicas formen aldeas dentro de la misma propiedad, con el objeto de que aquéllos disfruten de los beneficios



culturales y sanitarios de los centros urbanizados". El Artículo 83 señalaba: "Se declara de interés y utilidad nacionales el desarrollo de una política integral para el mejoramiento económico, social y cultural de los grupos indígenas.

A este efecto pueden dictarse leyes, reglamentos y disposiciones especiales para los grupos indígenas, contemplando sus necesidades, condiciones, prácticas, usos y costumbres. El Artículo 96 por su parte preceptuaba: "Las tierras ejidales y las de comunidades indígenas que determina la ley, son inalienables, imprescriptibles, inexpropiables e indivisibles.

El Estado les prestará apoyo preferente a fin de organizar en ellas el trabajo en forma cooperativa, conforme a lo dispuesto en el Artículo 94, y deberá, asimismo, dotar de terrenos a las comunidades que carezcan de ellos." Entre las obligaciones presidenciales se estableció la de "crear y mantener las instituciones y dependencias convenientes que concentran su atención sobre los problemas indígenas y garanticen de manera efectiva el empleo de los servicios del gobierno en favor de la resolución de aquellos problemas".

Sin embargo, la evaluación de otros resultados concretos resulta difícil, dado el corto lapso de duración de las normas citadas, ya que la Constitución de 1945 fue derogada como consecuencia del derrocamiento del presidente Arbenz, en 1954, debido a una intervención militar patrocinada por la CIA y los sectores oligárquicos nacionales. En todo caso, la Constitución promulgada en 1965 posee un articulado similar, ya que la



norma constitucional 110, por ejemplo, establece: "El Estado fomentará una política que tienda al mejoramiento socioeconómico de los grupos indígenas para su integración a la cultura nacional" y también en el capítulo V referente al régimen económico y social, se estipulan reglas para las tierras municipales y de las comunidades indígenas.

Sin embargo, desaparece la prohibición de enajenar, no dividir, no expropiar o no adquirir por prescripción es decir la usucapión, de las tierras de las comunidades. Un precepto de la norma contenido en el Artículo 133 constitucional estipulaba para encubrir la lesión a los derechos de las comunidades indígenas, que se dictarían "leyes especiales de carácter tutelar" que, no obstante, nunca fueron promulgadas por los gobiernos que se sucedieron en el poder a partir de esa fecha<sup>5</sup>. Todo lo contrario, se instauró una política dirigida a despojar a los indígenas de sus tierras comunales, derivándose de ésta numerosos hechos sangrientos, dentro de los cuales sobresalen la matanza de Sansirisay, en 1973, y la masacre de Panzós, en 1978.

Otra referencia a la población indígena aparece en el Artículo 189, inciso 23, concerniente a las atribuciones del presidente de la República, que establece aquí como obligación de este último la de "crear y mantener una institución directora y coordinadora y las dependencias necesarias para organizar y desarrollar planes y programas encaminados a resolver de manera efectiva y práctica la integración de la población indígena a la cultura nacional". Esta norma no fue seguida por algún



resultado concreto, ya que en ningún momento se creó en el país la institución a que la misma hace referencia.

Ésta es toda la referencia a la población indígena que aparece en el texto constitucional de 1965, que estuvo vigente hasta 1982, año en que fue derogado por el golpe de Estado que llevó al poder al general Efraín Ríos Montt.

Este último promulgó, mediante un decreto-ley, el llamado Estatuto Fundamental de Gobierno que suprimió toda referencia a la población indígena en los términos en que ésta era considerada por las normas constitucionales de 1945 y 1965, que hemos visto la integración a la cultura nacional, necesidad de crear instituciones de dirección y coordinación de asuntos indígenas, pero únicamente se limitó a transcribir, en forma literal, el Artículo 133 que hemos citado y que en el nuevo cuerpo legal se transformó en el Artículo 67.

No obstante, y como una medida de carácter evidentemente demagógico, un decreto ley posterior de fecha agosto de 1982, creó un cuerpo consultivo denominado Consejo de Estado, en el cual se consigna que habrá, dentro de los integrantes de éste, representantes de la población indígena. Estos "representantes" eran designados por el "presidente" Ríos Montt.

Desde el punto de vista jurídico-legal han ocurrido algunos cambios que merecen comentarse. Por una parte, hay instrumentos legales que datan de la época de la dictadura militar que permanecen vigentes y que, indudablemente, están repercutiendo



de manera negativa en las poblaciones indígenas del país. Principalmente pensamos en aquellos que consagran el funcionamiento de las llamadas "patrullas civiles" cuyos efectos perniciosos sobre la cultura autóctona y el sistema tradicional de organización social y política han sido ampliamente divulgados o en ciertos mecanismos legales específicos que permiten despojar de sus tierras a los campesinos quienes han tenido que refugiarse en México huyendo de la violencia desatada por el ejército durante los primeros años de la década presente.

Por otra parte, la nueva Constitución del país, aprobada por una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 y en vigor desde enero de 1986 contiene una sección específica sobre las comunidades indígenas con varias normas de contenido positivo, ya que postulan la necesidad de protección estatal para los grupos étnicos desde el punto de vista cultural, de la tierra y también lo concerniente a los trabajadores migratorios.

Sin embargo, hasta donde tenemos conocimiento, hasta ahora no se han dado pasos consistentes con miras a la aplicación de tales normas, las cuales -de acuerdo con el Artículo 70 de la Decreto Ley núm. 24-82; Con base en los Artículos 114 y 115 del Decreto Gubernativo 1551, Ley del Instituto Nacional de Transformación Agraria, que establece que el derecho a la tierra puede perderse por "abandono voluntario o ausencia indefinida" de la tierra sin causa justificada o por "mala conducta" que ponga en peligro la posesión pacífica de los cooperativistas, especialmente en los casos de los indígenas cooperativistas que abandonaron las tierras de "colonización" ubicadas en el Ixcán y Playa Grande al norte de El Quiché y de Huehuetenango, y en la cuenca



del río Usumacinta, en el departamento de Peten, hoy en campamentos de refugiados en Campeche y Quintana Roo, México.

### **3.3. Legislación civil**

Hemos visto que la legislación constitucional de 1945 trataba, de alguna manera, de darle una protección jurídica a las tierras de las comunidades indígenas y contenía algunos preceptos al igual que la Constitución de 1965, concernientes específicamente a las poblaciones autóctonas. Sin embargo, a pesar del mandato constitucional de 1965 de emitir leyes especiales de carácter "tutelar", estas normas nunca se promulgaron.

En la práctica esto significó que los indígenas, cuyas tierras por lo general carecen de títulos legales inscritos en el Registro General de la Propiedad, quedaron a merced de personas inescrupulosas que utilizaron ciertos instrumentos de carácter civil para apoderarse de tierras no registradas -pero poseídas por los indígenas- en numerosas partes del país. De esta manera, y dado que el Código Civil de Guatemala, decreto ley núm. 106, septiembre 14, 1963, ignora en la totalidad de sus normas la existencia de "propiedad comunal" o de cualquier Otro tipo de propiedad que no sea el de propiedad privada, es interesante mencionar aquí la existencia de un instrumento legal, civil, cuyo objetivo principal es legalizar la posesión de tierras que no están registradas y que hipotéticamente podría haber sido utilizado por los indígenas para adquirir "legalmente" terrenos en propiedad privada. Sin embargo, puesto que el trámite de titulación supletoria requiere de un lento y engorroso proceso en los tribunales, cuyas gestiones



deben ser auxiliadas por abogados, y que demanda de los 24 solicitantes la presentación de documentos que justifiquen el origen de la posesión, como planos elaborados por agrimensores o ingenieros.

Los Artículos en cuestión señalan, textualmente, lo siguiente: "Sección Tercera. Comunidades Indígenas.

Artículo 66. Protección a grupos étnicos. Guatemala está formada por diversos grupos étnicos entre los que figuran los grupos indígenas de ascendencia maya. El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, el uso del traje indígena en hombres y mujeres, idiomas y dialectos.

Artículo 67. Protección a las tierras y las cooperativas agrícolas indígenas. Las tierras de las cooperativas, comunidades indígenas o cualesquiera otras formas de tenencia comunal o colectiva de propiedad agraria, así como el patrimonio familiar y vivienda popular, gozarán de protección especial del Estado, de asistencia crediticia y de técnica preferencial que garanticen su posesión y desarrollo, a fin de garantizar a todos los habitantes una mejor calidad de vida. Las comunidades indígenas y otras que tengan tierras que históricamente les pertenecen y que tradicionalmente han administrado en forma especial, mantendrán ese sistema.

Artículo 68. Tierras para comunidades indígenas. Mediante programas especiales y legislación adecuada, el Estado proveerá de tierras estatales a las comunidades indígenas que las necesiten para su desarrollo.

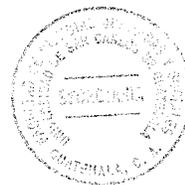


Artículo 69. Traslación de trabajadores y su protección. Las actividades laborales que impliquen traslación de trabajadores fuera, de su comunidad serán objeto de protección y legislación que aseguren las condiciones adecuadas de salud, seguridad y previsión social que impidan el pago de salarios no ajustados a la ley, la desintegración de esas comunidades y en general todo trato discriminatorio.

Artículo 70. Ley específica. Una ley regulará lo relativo a las materias de esta sección. Cf. Constitución Política de la República de Guatemala, 31 de mayo de 1985 declaraciones testimoniales, etc., es obvio que los mayores beneficiarios de esta legislación fueron personas de clase media, y por lo general, del medio urbano.

En cuanto a otros aspectos de la legislación civil, es un hecho que el Código Civil ignora la existencia de importantes sectores de la población que poseen sus propias regulaciones jurídicas, basadas en el derecho consuetudinario y que no corresponden a las normas del derecho positivo vigente, esto es, a las normas del derecho oficialmente promulgado por el Estado.

Hemos mencionado el caso de la propiedad comunitaria, forma principal de tenencia de la tierra en las comunidades indígenas que, sin embargo, no está reconocida por el Código Civil. Lo que se pretende con la "ley de titulación supletoria" es, en consecuencia, privatizar esas tierras y dado que, como hemos expuesto, las dificultades de procedimiento impiden a los indígenas el ejercicio de sus derechos, la puerta queda abierta para los usurpadores, por lo general ladinos o mestizos del medio urbano.



Otra institución que también ha llamado nuestra atención en el Código Civil es la que concierne a la "unión de hecho", cuyo objetivo principal es darle protección a la mujer que sin haber contraído matrimonio ha tenido hijos y adquirido un patrimonio después de determinado número de años.

Es obvio que la supuesta población "beneficiaria" de estas normas debería ser, en un alto porcentaje, la indígena, dado que, por lo general, no contraen matrimonio conforme a las reglas del Código Civil. Es factible afirmar que la incidencia de esta institución en el medio indígena ha sido mínima, dado que el subsistema de derecho consuetudinario que regula la institución matrimonial en las comunidades indígenas es mucho más efectivo que el sistema oficial. En todo caso, lo deseable sería la promulgación de un decreto que le concediera validez a los matrimonios que han sido efectuados conforme a las normas consuetudinarias de las comunidades, para todos aquellos casos en que este reconocimiento formal se hiciera necesario como en los casos de herencias, partición de bienes comunes, etc.

Estas normas consuetudinarias de las comunidades indígenas, en el caso del régimen de tenencia de la tierra, han adquirido incluso algunas manifestaciones escritas. Así, en el caso de la comunidad indígena de Santa María Xalapan, en una tesis del año 1977 se cita el reglamento que rige a la comunidad como evidencia de la eficacia de este derecho consuetudinario.



### **3.4. Legislación penal**

No existen en el país normas especiales para la población indígena en materia penal o procesal, se parte, por lo tanto al igual que en otras ramas legislativas, del supuesto -erróneo- de que todos los habitantes de Guatemala son iguales entre sí y que no existen diferencias que ameriten la omisión de normas especiales para grupos especiales o para -en este caso- los núcleos mayoritarios de la población del país.

Esta situación ha generado múltiples problemas, dada la ostensible discriminación de que son víctimas entonces los indígenas, ya que tanto su desconocimiento del idioma oficial del país, como el analfabetismo que padece un alto porcentaje de ellos, las difíciles condiciones económicas que les obstaculiza o impide el pago de abogados, etc., provoca que las sanciones penales sean excesivamente severas o, en muchos casos, totalmente injustas.

Por lo tanto, no compartimos el criterio de algunos autores en el sentido de que hay un problema de ignorancia de la ley penal y que en ello radica el problema central de su incumplimiento. En realidad se trata -en múltiples casos- de inadecuación de tipos delictivos a las condiciones de existencia de la población indígena, oposición a las prácticas reglamentadas por el derecho consuetudinario indígena o bien de inadecuación de las técnicas del derecho procesal a los medios y recursos de la población indígena.

Un ejemplo de inadecuación de tipos delictivos a las condiciones de existencia de la población indígena lo tenemos en los Artículos 346 referente a la explotación ilegal de



recursos naturales y 347 delito contra los recursos forestales, ya que en ambos casos resulta evidente que para la población indígena no sólo es desconocida la existencia de tales normas sino que éstas imponen sanciones por la trasgresión de normas prohibitivas que no se adecuan a las realidades sociales del medio rural guatemalteco.

En tanto la pesca en lagos y ríos como la explotación o tala de bosques forman parte de las actividades cotidianas normales en el medio rural y, por consiguiente, la imposición de controles burocráticos a los indígenas para poder dedicarse a estas labores es fuente de problemas y medidas represivas que agravan su situación y constituyen, indudablemente, procedimientos que tienen efectos discriminatorios.

En cuanto a la inadecuación de las normas del derecho procesal penal a los medios y recursos de la población indígena éste es un hecho evidente, a partir sobre todo de la inexistencia de profesionales del derecho que atiendan el medio rural, de su muy escasa presencia en las pequeñas ciudades del interior del país y también del escaso número de éstos que tienen ancestros indígenas o que, aun no teniéndolo, siguen actuando o sintiéndose como indígenas. Sin embargo, es importante señalar un elemento limitativo concreto que ha sido mencionado en múltiples ocasiones y que por su carácter notorio debe recordarse: la discriminación jurídica en contra de los idiomas de la población autóctona. En efecto, existiendo en el país numerosas lenguas indígenas y una población autóctona mayoritaria, el español es la única lengua oficial según el Artículo 4 de la Constitución de 1965 que decía escuetamente "el idioma oficial es el español" lo cual coloca en abierta desventaja a la población indígena, no



sólo por el hecho de los altos índices de analfabetismo que ésta padece sino también por los problemas.

### **3.5. Legislación educativa**

En este mismo orden de ideas, pero en lo concerniente a las disposiciones administrativas en materia educativa, el Relator Especial de las Naciones Unidas para el estudio del problema de la discriminación contra las poblaciones indígenas, indicaba en una parte del voluminoso informe presentado a la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección de Minorías, en 1981, lo siguiente:

En Guatemala, la Ley de Educación Nacional, decreto núm. 73-76 del Congreso de la República, de 1 de diciembre de 1976 promulgado el 4 de enero de 1977, tiene en cuenta las lenguas indígenas como idiomas de educación y de difusión de cultura y prevé su inclusión en los programas educativos en los siguientes términos: "Artículo 9: La educación y la difusión de la cultura se hará en el idioma oficial y en las lenguas indígenas. El Ministerio de Educación reglamentará su inclusión en los programas educativos para propiciar su estudio, difusión y uso". "Artículo 11: Se declara de urgencia nacional la alfabetización, orientada hacia la educación fundamental del pueblo...". "Artículo 60: La atención al indígena en sus necesidades culturales y su incorporación indiscriminada al proceso educativo será considerada de interés nacional".

En Guatemala se han preparado alfabetos para la gran mayoría de las veintitrés lenguas indígenas del país. Esos alfabetos han sido oficializados y se han puesto en



uso al preparar materiales de educación y auxiliares que se usan en la alfabetización en idiomas indígenas. Existen gramáticas y diccionarios de varios de esos idiomas, así como algunos diccionarios bilingües con el castellano. Se han hecho en los últimos decenios varios estudios técnicos de varios idiomas indígenas.

En cuanto a las entidades principales que actúan en esta materia, además de la Academia de la Lengua Maya-Quiché, ya mencionada, están el Instituto Indigenista Nacional, con carácter de dependencia estatal y dos entidades privadas: el Instituto Lingüístico de Verano y el Proyecto Lingüístico Francisco Marroquín, que se dedican al estudio de las lenguas vernáculas, en especial desde el punto de vista de la lingüística aplicada. Ello comprende, además de la oficialización de los alfabetos de esas lenguas, la edición de gramáticas y de cartillas divulgativas y la traducción de textos literarios o técnicos.

Así, el Plan Nacional de Educación reconoce problemas educativos tales como el contenido de los programas escolares, extraños por completo al medio rural e indígena. Se hace ver que la transmisión de la cultura se realiza en lengua española "que permanece desconocida por una parte significativa de la población". Se habla de que fenómenos negativos tales como la deserción escolar o la repetición de qué ciclos están ligados "... al sistema de evaluación, a los métodos pasivos de enseñanza, a la falta de material, a la naturaleza demasiado académica de los contenidos, al carácter repetitivo y memorístico de la enseñanza...". Se hace ver también que "la perspectiva de seis años de estudio se presenta como excesiva para niños que pertenecen a



familias rurales puesto que éstas cuentan con el trabajo de los hijos a partir de muy temprana edad lo cual obliga a los niños a integrarse a la fuerza de trabajo hacia la edad de diez años. Esta situación se agrava si se toma en cuenta que la educación que los niños reciben es formal, alejada de su realidad y no le proporciona ningún mejoramiento significativo de su capacidad real de trabajo”.

En cuanto a la educación de la población indígena. Se refiere al hecho contradictorio que aunque casi todas las aldeas que ella visitó durante su investigación de campo en la región de Quetzaltenango poseían una escuela, y que esto era visto como signo de progreso por la población local, los datos estadísticos indicaban un desinterés creciente de los indígenas por inscribir a sus hijos en la escuela, lo que se explica porque: “Los indígenas pauperizados del altiplano, obsesionados por la preocupación alimentaria - muchas familias viven con cincuenta centavos por día- no pueden prestar atención, casi totalmente centrada en la sobrevivencia física, a los llamados de inscripción escolar.

Los padres que no puedan encontrar el tiempo suficiente para asegurar el sustento de la familia concentran sus esfuerzos físicos y mentales en la posibilidad de mejorar la cosecha de maíz, el rendimiento de la tierra, cuya capa fértil casi no produce nada, frecuentemente. Hablar de clases, de leer y escribir es superfluo. La escuela no sirve para nada, se escucha decir con frecuencia. Los chortís de Jocotán, en el otro extremo del país, rechazan enviar sus niños a clases. Apenas 5% de la población en edad escolar asiste a Palillo Negro, a Oquen o a Matsano. La pobreza, la desnutrición en estas aldeas alcanza un grado extremo. Todas las condiciones de vida infrahumanas...



concurrer para crear una concentración de esfuerzos alrededor del alimento cotidiano. Lo que se ve entre los chortis se reencuentra en las aldeas insalubres del Petén, en donde los niños son amenazados constantemente por el paludismo, la malaria, las parasitosis. ¿Cómo interesar a los padres en el estudio y la instrucción? En las fincas desheredadas de Colomba, departamento de Quetzaltenango, los padres trabajan en los cafetales... "¿Envían ustedes sus niños a clases?" Las respuestas varían poco: "no, somos tan pobres", "los niños son útiles en nuestra casa".

Las opiniones de los padres que viven en aldeas pobres, cualquiera que sea su situación geográfica, se parecen: la escuela -puesto que instrucción y educación equivalen a ésta- no sirve. Los problemas de la "triste vida" reclaman otras soluciones. La escuela sólo ofrece el aprendizaje del español que sólo se puede considerar útil para los niños -y no para las niñas, destinadas a permanecer en casa- y rudimentos de lectura, de escritura y de cálculo. Esto no servirá de nada para mejorar la vida, entonces ¿para qué sirve?.

Toda esta problemática está ligada a la desigualdad en la distribución de la tierra y la necesidad consecuente de una reforma agraria en el país. Catherine Vigor señala acertadamente que si la posesión de la tierra obedeciera a objetivos más justos, si más personas pudieran vivir de la tierra, las consecuencias se manifestarían en todos los campos.

Por otra parte, aunque la Constitución de la República de 1965 prohibía la discriminación, de hecho en el país existe discriminación hacia la cultura e idiomas



indígenas. Hemos hecho referencia a las disposiciones del gobierno guatemalteco en materia de preparación de alfabetos para las lenguas indígenas que se hablan en el país. Un trabajo reciente, de un indígena, señala cómo estos trabajos, hechos por el Instituto Indigenista Nacional con la colaboración del Instituto Lingüístico de Verano, han tenido efectos negativos:

Porque no sólo ha alentado la multiplicación de idiomas en dialectos, sino ha oficializado 20 alfabetos e impuesto inconsultamente ortografías incluyendo los errores del sistema gráfico del español, aunque así... facilitará la adaptación del indígena a la lectura del español. Esto último estigmatiza definitivamente a las lenguas indígenas y no toma en cuenta los problemas psicológicos, educativos y sociales que tal hecho presenta.

En otros términos, esto significa que, a pesar de las declaraciones retóricas y de "buenas intenciones" de los organismos oficiales que afirman aceptar las recomendaciones de la UNESCO y otros organismos de Naciones Unidas y declaran la necesidad de "respetar la cultura indígena"<sup>24</sup> en los hechos se sigue practicando una política discriminatoria hacia los idiomas de la población autóctona, que en última instancia persigue su extinción, tal y como lo declaraba abiertamente la legislación decimonónica.

Esta situación se manifiesta, además, en instrumentos legales que siguen manteniendo la necesidad de "incorporar" al indígena a la "cultura nacional", tal y como lo sostiene el



Artículo 110 de la Constitución de 1965 y el Artículo 67 del Estatuto Fundamental de Gobierno. Estas normas legales hacen evidente que se sigue concibiendo a la cultura indígena como "inferior" de allí la declaración de que es necesario "incorporarla" o "integrarla" y que se supone la existencia de una cultura "superior" la "nacional" cuyas características, sin embargo, están muy poco definidas en la sociedad guatemalteca. Sin embargo el idioma español se considera uno de sus elementos principales, por ello se le instituye como idioma oficial, discriminando las lenguas indígenas y se promulgan leyes cuyo objetivo principal es castellanizar en detrimento de los idiomas vernáculos, situación que en la actualidad ha tomado un giro en beneficio pues ya se ha dado el reconocimiento a todas las lenguas natas como idiomas nacionales y al instituir la obligatoriedad en la formación docente de maestros pluriculturales y bilingües, donde la lengua natal y el español son ambos obligatorios.

Así, el reglamento de la Ley de Educación Nacional define esta última función de la siguiente manera: "La castellanización es un proceso educativo que trata de dar a la población indígena el conocimiento necesario para la comprensión y utilización del idioma español, con el fin de facilitar la comunicación y convivencia en el país". Sin embargo, la población ladina está relevada de declaraciones semejantes, es decir, no se considera la conveniencia de que ésta estudie y aprenda un idioma indígena. En las escuelas y universidades hay cursos obligatorios de idiomas extranjeros, como el inglés o el francés, pero no de quiché, mam o kekchí. Por otra parte, aunque en el país se han puesto en marcha proyectos de carácter bilingüe, éstos en realidad se utilizan como instrumentos de asimilación e incorporación, es decir, de desestructuración de las



culturas indígenas, pues en realidad la lengua materna se emplea como puente para facilitar el aprendizaje de la lengua española.

### **3.6. Legislación laboral**

El Código del Trabajo de Guatemala no es excepción en cuanto a la tendencia general de la legislación guatemalteca de ignorar la existencia de un sector mayoritario de la población que posee condición indígena. Por consiguiente, el análisis debe referirse a aquellas normas específicas que pueden tener implicaciones para los trabajadores indígenas en la medida en que su aplicación concierne a trabajadores campesinos.

Así, el capítulo primero del título cuarto del Código se refiere específicamente al trabajo agrícola y ganadero y contiene normas que están establecidas para darle protección a los trabajadores agrícolas, muchos de los cuales son indígenas.

Se prevé que el trabajo agrícola desempeñado por mujeres o menores de edad "... da el carácter a aquéllas o éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia...". según el Artículo 139 del código de trabajo, el derecho de los trabajadores agrícolas "... a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad" según el Artículo 145 o bien impone obligaciones a la Inspección General del Trabajo para que instruya "... a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta poder que indica el Artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores". Esta última norma es particularmente



interesante, porque está dirigida a tratar de solucionar el problema de los campesinos semiproletarios que trabajan temporalmente en las grandes plantaciones de la costa sur del país y que, por lo tanto, están mucho más desprotegidos que los trabajadores permanentes. Al respecto, Curruchiche hace el siguiente comentario:

Es inexplicable que este Artículo pueda ayudar al trabajador campesino a salvaguardar sus intereses con el solo hecho de mostrarle una carta poder. Si tomamos en cuenta el alto porcentaje de analfabetismo y que los pocos que saben leer y escribir difícilmente puedan entender su contenido, se concluye que tal documento solamente vendría a ser un requisito administrativo.

Obviamente, la intermediación favorece a patronos inescrupulosos que obstaculizan así o bloquean demandas de los trabajadores en los tribunales.

Otros preceptos laborales establecen la obligación de pagar su salario a los trabajadores en moneda de curso legal y señalan que las "ventajas económicas" de alimentos o Artículos análogos, no pueden constituir más del 30% del importe total del salario devengado.

Sin embargo, el problema de la legislación laboral en Guatemala consiste en que resulta de muy difícil aplicación. Esto se debe al carácter de asalariados no permanentes que tienen muchísimos trabajadores campesinos, a la ausencia de organización sindical en el campo, a la ausencia o inoperancia de las autoridades



administrativas en materia de trabajo en el medio rural, a la ineffectividad de los tribunales, etc. Por otra parte, los trabajadores campesinos que no tienen el carácter de asalariados permanentes o temporales, están en una situación todavía más grave, pues la legislación laboral los ignora virtualmente.

En síntesis, los problemas atinentes a la legislación laboral pueden resumirse de la siguiente manera:

a) ausencia de mecanismos eficaces de protección para los asalariados rurales de extracción indígena, especialmente en el caso de los trabajadores migratorios, que debido a factores de índole cultural como el analfabetismo, económica es decir la falta de medios para pagar abogados, lentos trámites burocráticos en tribunales y ministerios, o política, la carencia de organización sindical campesina, que vele por aspectos de índole laboral; se encuentran en una situación de discriminación de facto frente a sus congéneres ciudadanos, que determinan la existencia de un fenómeno general de inaplicabilidad (ineficiencia) de las normas jurídicas laborales que afecta de manera particular al semiproletariado indígena, es decir, a los trabajadores rurales migratorios del país;

b) ausencia de protección legal para los campesinos indígenas minifundistas que producen en la altiplanicie central, occidental y noroccidental de Guatemala, produciéndose en este caso también un problema de discriminación de hecho por omisión legislativa en perjuicio de la población indígena.





## CAPÍTULO IV

### **4. Análisis doctrinario y legal del Convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo y necesidad de que se establezca el trabajo de los indígenas como un trabajo sujeto a regímenes especiales.**

Realizar un análisis del Convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo, es un proceso donde de forma comparativa doctrina y base legal, brindan los argumentos que confirman la necesidad de establecer como un trabajo sujeto a protección como un régimen especial, el trabajo de los indígenas.

#### **4.1. Aspectos considerativos.**

Para iniciar la descripción, es necesario decir que los Convenios y Recomendaciones de la OIT, han influido sustancialmente en el desarrollo del Derecho del Trabajo Guatemalteco; lamentablemente, por su escasa publicidad muchas normas si bien, son de derecho vigente carecen de la positividad adecuada, no obstante, complementar las normas relativas al trabajo, con respecto de salud de los trabajadores, inspección del trabajo, jornada de trabajo, protección del salario, libertad sindical y en el caso que nos ocupa, el contrato de trabajo y trabajadores indígenas.



## **4.2 Análisis específico del Convenio número ochenta y seis.**

Como ya se estudió, este Convenio ya fue ratificado por Guatemala, pero en la actualidad no se puso en práctica ya que nuestra legislación vigente se refiere únicamente a las labores agrícolas o ganaderas y al servicio doméstico, entre otros seis casos en particulares, pero ninguno específico en el apartado de Regímenes Especiales de Trabajo de los indígenas por lo que la presente investigación busca que se reforme en este sentido la norma, a efecto, los indígenas que sean contratados, tengan un marco legal específico, y no les sean vulnerados sus derechos laborales

Un ejemplo particular de la necesidad de implementar o aplicar el Convenio referido para fijar un plazo mínimo para el contrato verbal o escrito, que lo constituye "el trabajo agrícola realizado en su mayoría por indígenas en fincas de diferentes cultivos, a las que tienen que emigrar en cuadrillas por períodos prolongados de tiempo, que van desde los cuatro meses en adelante, dependiendo del cultivo de que se trate, ya sea café, algodón, caña de azúcar y otros.

Esto conlleva toda clase de riesgos que inician con el traslado regularmente en camiones, como ganado; hasta la estancia en condiciones insalubres para el trabajador y su familia, la que regularmente le acompaña, adquiriendo enfermedades de distinta índole, desde el sistema nervioso, respiratorio, digestivo, entre las más significativas, asociadas muchas veces a mortalidad



infantil. Otra circunstancia que se da, es el hecho de que al no contar con un contrato escrito, en un alto porcentaje no se les cancela ni siquiera el salario mínimo establecido para el ramo del trabajo agrícola, haciéndoles trabajar jornadas de más de ocho horas diarias, que no son retribuidas con salario extraordinario. Sin embargo, las necesidades económicas de los trabajadores son tan grandes que soportan cualquier clase de vejámenes inferidos por parte del patrono.

#### **4.3 Estructura del convenio numero ochenta y seis del Organización Internacional del trabajo:**

CONVENIO No. 86

SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

1947

FECHA DE RATIFICACIÓN: 28 DE ENERO DE 1952

FECHA DE PUBLICACIÓN: 11 DE FEBRERO DE 1952

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de



la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947:

## TEXTO

### Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término [trabajador] designa al trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio no metropolitano;
- b) el término [empleador] se aplica, salvo disposición en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, compañía o asociación, sea o no indígena;
- c) el término [legislación] designa la ley y la reglamentación en vigor en el territorio interesado; y
- d) el término [contrato] significa, salvo disposición en contrario, cualquier contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración en efectivo o en cualquier otra forma, excepción hecha de los contratos de aprendizaje celebrados de acuerdo con las cláusulas especiales relativas al aprendizaje, contenidas en la legislación.

### Artículo 2

1. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de este Convenio:



a) cualquier contrato en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador indígena que sólo ocupe un número limitado de trabajadores fijado por la legislación, o que no se conforme a otros criterios fijados igualmente por la legislación;

b) cualquier contrato en virtud del cual la única o la principal remuneración concedida al trabajador sea el derecho a ocupar o utilizar un terreno que pertenezca a su empleador.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representen a las partes interesadas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores cuando estos últimos sepan leer y escribir y su libertad para elegir un empleo esté garantizada satisfactoriamente. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de un territorio, a los trabajadores de una industria determinada, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos especiales de trabajadores.

### Artículo 3

1. La legislación deberá fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.

2. La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de dos años si su familia lo acompaña.



3. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de tres años si su familia lo acompaña.

#### Artículo 4

1. Cuando un contrato celebrado en un territorio (que en el texto se designará en lo sucesivo como territorio de origen) se refiera al empleo de un trabajador en un territorio sujeto a una administración diferente (que en el texto se designará en lo sucesivo como territorio del empleo), la duración máxima de servicio prevista explícita o implícitamente en ese contrato no deberá exceder de la duración máxima fijada por la legislación del territorio de origen, ni de la duración máxima fijada por la legislación del territorio del empleo.

2. Las autoridades competentes del territorio de origen y del territorio del empleo, siempre que sea necesario o conveniente, deberán celebrar acuerdos para reglamentar las cuestiones de interés común que puedan surgir en relación con la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

#### Artículo 5

El presente Convenio no se aplica a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del Convenio en el territorio donde se plantee el problema de determinar si puede o no aplicarse.



## Artículo 6

1. Respecto de los territorios mencionados en el Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho Artículo, tal como fue enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá anexar a su ratificación, o deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este Artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este Artículo.



4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del Artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### Artículo 7

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este Artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio



interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### Artículo 8

Las memorias anuales sobre la aplicación del Convenio deberán indicar, respecto a cada territorio para el cual se halle en vigor una declaración que establezca específicamente modificaciones a las disposiciones de este Convenio, el alcance de cualquier progreso realizado para hacer posible la renuncia al derecho a invocar dichas modificaciones.

#### Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.



## Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.



## Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

## Artículo 14

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el



orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

#### Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

#### **4.4 Anteproyecto de iniciativa de reforma de Ley**

Como solución a la problemática de la forma de contratación de los indígenas en Guatemala, se propone hacer un anteproyecto de reforma a la ley vigente, con lo



cual se busca erradicar un problema laboral para nuestra gente que se encuentra en un estado de vulnerabilidad.

Anteproyecto de iniciativa de reforma de Ley

ORGANISMO LEGISLATIVO

“DECRETO No. \_\_\_\_\_”

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO

Que este Organismo Legislativo, con fecha ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, emitió el Decreto Número 330-47, por medio del cual Decreta el Código de Trabajo.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que las estadísticas han demostrado un gran incremento en la presentación de recursos que los Juzgados de Primera Instancia del Ramo Laboral deben de resolver inmediatamente, producido con ello el inevitablemente el atraso de los mismo en perjuicio de la pronta y cumplida administración de justicia; por consiguiente se hace necesario para hacer más eficaz el trámite de los procesos así como su distribución, modificar lo relativo a la protesta de los medios de prueba.



## CONSIDERANDO

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del Derecho de Trabajo sea cumplido eficazmente.

## POR TANTO

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

## DECRETA

La siguiente:

### REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Se reforma el Código de Trabajo el cual queda así:

#### CAPITULO NOVENO

#### TRABAJO DE LOS INDÍGENAS

ARTÍCULO 196 "A". Se tendrá como trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio no metropolitano. Este capítulo será regulado por lo dispuesto en el Capítulo Primero de este Código. Dentro del contrato que debe realizarse a los trabajadores indígenas debe de establecerse el plazo mínimo por el cual se contrata.

ARTÍCULO 2. Todos los asuntos de naturaleza laboral que se encuentren en trámite, a la fecha de vigencia de la reforma Artículo 196 "A" del Código de Trabajo, seguirán siendo sustanciales, hasta su fenecimiento.



ARTÍCULO 3. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS \_\_\_\_\_ DIAS DEL MES DE \_\_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL \_\_\_\_\_.

Presidente

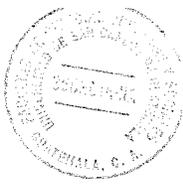
Secretario

Secretario



## CONCLUSIONES

1. Los derechos de los trabajadores indígenas regulados en el Código de Trabajo y en el Convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a la contratación y el cumplimiento de la protección jurídica preferente en el caso de las condiciones de trabajo en que estos se desenvuelven, es imperante se regule en el Código de Trabajo, el trabajo indígena como un apartado dentro del trabajo sujeto a protección.
2. Se determinó la vulneración que existe de los derechos laborales, en cuanto a todo lo relativo en materia de trabajo, respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores indígenas.
3. Es fundamental proponer las bases para una reforma del Código de Trabajo con respecto a que se regule como un trabajo sujeto a protección el trabajo de los indígenas y cumplir con lo establecido en el convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo.





## RECOMENDACIONES

1. El Gobierno de Guatemala debe implementar medidas integrales y efectivas para que se garanticen los derechos laborales del trabajador indígena, velar porque se observe la tutelaridad del derecho laboral, en el proceso ordinario.
2. Para que exista una adecuada defensa de los derechos laborales de los trabajadores indígenas y exista una igualdad laboral es urgente que el Gobierno de Guatemala cumpla con los preceptos internacionales y les dé estricto cumplimiento a los mismos, ya que forman parte de nuestra legislación y se deben acatar su regulación.
3. Es necesaria la reforma al Código de Trabajo, en cuanto a crear un capítulo específico que regule lo referente al trabajo de los indígenas, ya que en la actualidad solo existe una norma de carácter internacional pero que no está siendo aplicada, por lo que a esta parte de la población se le ven vulnerados sus derechos laborales, haciendo necesario recomendar al Gobierno de Guatemala la implementación inmediata de reformas a la legislación nacional y el estricto cumplimiento a convenios y tratados internacionales suscritos.





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Heliasta; Buenos Aires, 1992.
- COLVILLE DE CUIROSS. **Situación de los derechos humanos en Guatemala**, Naciones Unidas, 1982. (Conferencia Episcopal de Guatemala (1984), PP. 3-5.)
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 3t.; Ed. De Palma; Buenos Aires, 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Editorial Astrea, Buenos Aires 1992.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.
- PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ma. ed. Ed. Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, México 1990.



PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo**. Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación:

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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

**Código Procesal Civil Y Mercantil**, Decreto Ley 107, 1964. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

**Código de Trabajo**. Decreto Ley 1441, Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República.

**Convenio No. 86 Sobre los Contratos de Trabajo** (Trabajadores indígenas), Organización Internacional del Trabajo –OIT- 1947.