

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



MARIA DEL ROSARIO SANTOS OLAYO

GUATEMALA, OCTUBRE 2017

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

**EL DOMICILIO DEL APODERADO EN EL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MARIA DEL ROSARIO SANTOS OLAYO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 2017

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

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

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



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

ASUNTO: MARÍA DEL ROSARIO SANTOS OLAYO, CARNÉ NO. 199817721,
Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone,
expediente No. 136-12.

TEMA: "EL DOMICILIO DEL APODERADO EN EL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

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): Dominga Maria Pérez Felipe Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 7435.

X

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

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





Lic. Dominga María Pérez Felipe
Abogada Y Notaria

Guatemala 16 de abril del 2013

Dr. Amílcar Bonerge Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Estimado Dr. Mejía:

Respetuosamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en mi calidad de asesor de tesis del trabajo presentado por la bachiller **MARIA DEL ROSARIO SANTOS OLAYO**, para su graduación profesional, intitulado **“EL DOMICILIO DEL APODERADO EN EL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**.

Y declaro expresamente en base a las disposiciones establecidas en los artículos 30 y 31 del normativo para la elaboración de tesis que no me unen nexos de parentesco, amistad íntima o enemistad, ni cualquier otro tipo que pudieran afectar la imparcialidad del presente dictamen, por lo que emito sin ningún interés directo o indirecto.

En cuanto al presente trabajo de investigación y de acuerdo a lo prescrito en el normativo relacionado, manifiesto lo siguiente:

Que el tema es la actualidad y con mucha incidencia en la sociedad guatemalteca, y particularmente en el campo del Derecho de Trabajo, la investigación formula la exigencia de poseer conocimiento teórico necesario y el manejo de instrumentos metodológicos y técnico apropiados para llevar a cabo la misma, como sucede en el presente caso, ya que el sustentante posee un conocimiento amplio de la materia y realizó su investigación con rigor científico y técnico, se valió de los aportes de sobresalientes autores que han trabajado sobre el tema sujeto a investigación.

En cuanto al contenido científico y técnico de la investigación esta abarca las etapas del conocimiento científico y el planteamiento del problema jurídico-social de la



Lic. Dominga María Pérez Felipe
Abogada Y Notaria

metodología y técnicas de investigación que se utilizaron para la investigación del presente trabajo fueron las adecuadas.

La redacción del informe final del trabajo de investigación, ha cumplido con las exigencias gramaticales básicas y el instructivo recomendado para el efecto.

Tanto las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada son acordes al contenido del trabajo y reflejan la naturaleza jurídica, de la investigación.

El presente trabajo de tesis se asesoró tomando los aspectos metodológicos con que fue desarrollado, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos para el efecto, por lo que el trabajo cumple con los requerimientos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo tanto emito el dictamen **FAVORABLE**.

Con mis muestras de consideración y estima.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Atentamente.

Lic. Dominga María Pérez Felipe
Colegiada 7435

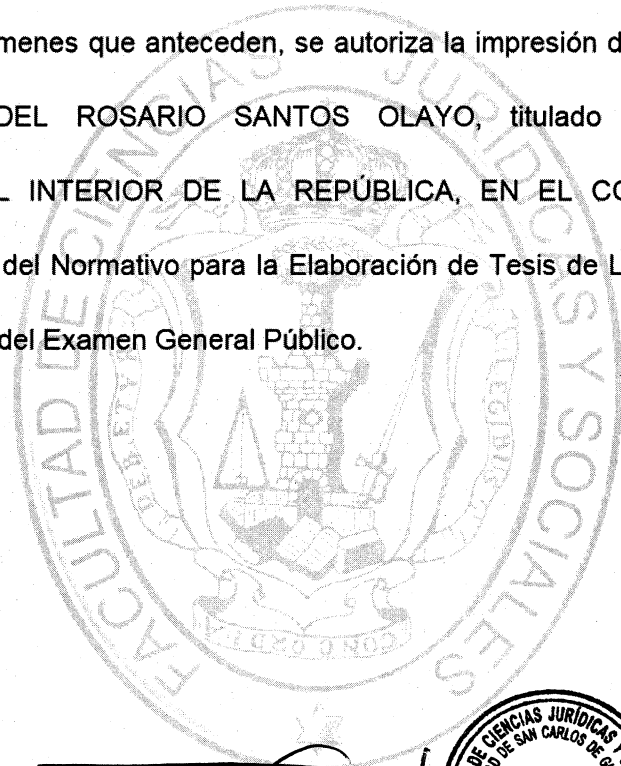
Licda. Dominga María Pérez Felipe
Abogada y Notaria



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIA DEL ROSARIO SANTOS OLAYO, titulado EL DOMICILIO DEL APODERADO EN EL INTERIOR DE LA REPUBLICA, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.



Lic. Avidán Oríz Orellana
 DECANO



Porras





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de sabiduría y fortaleza por darme la vida y la oportunidad de culminar con éxito una etapa de mi vida.

A MIS PADRES:

Eduardo Jose Santos (Q.E.P.D) y Juana Olayo por su amor incondicional y por sembrar en mi las bases de mi formación personal y espiritual mi éxito es el suyo. En especial a mi Madre quien con su apoyo y confianza, no me dejaron desfallecer nunca.

A MI ESPOSO:

Juan Bartolomé, Por tu amor, por ser la mano amiga y ese hombro que me apoyó cuando las fuerzas se agotaban y bajaba la guardia, gracias por develar lo mejor de mi.

A MI HIJA:

Samantha Nikté, por inyectarle a mi vida nueva energía y deseo de lucha para un futuro mejor.

A HERMANA:

Por tu ejemplo, cariño, consejo y apoyo durante toda mi vida.

A MIS AMIGOS:

Gracias por su apoyo y amistad dentro y fuera de las aulas muchas gracias.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme la oportunidad de formarme como profesional del derecho, que con orgullo egreso de tus aulas.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Las sociedades primitivas y el trabajo.....	1
1.1. Los pueblos primitivos.....	1
1.2. La horda.....	3
1.3. El clan.....	4
1.4. Formas de gobierno.....	6
1.5. las gens.....	7
1.6. La tribu.....	8
1.7. Confederación de tribus.....	9
1.8. Origen de las civilizaciones.....	9

CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo.....	15
2.1. Concepto.....	15
2.2. Definición legal.....	17
2.3. Sujetos de la relación laboral.....	19
2.4. Fuentes del derecho laboral.....	20
2.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	25
2.6. Evolución histórica del derecho de trabajo.....	26
2.6.1. Roma clásica.....	29
2.6.2. Edad media.....	30
2.6.3. Edad moderna.....	31
2.6.4. Edad contemporánea.....	32

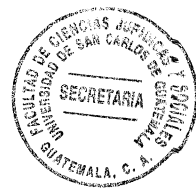


CAPÍTULO III

	Pág.
3. Historia del derecho laboral guatemalteco	33
3.1. Época pre-colonial.....	34
3.2. Época colonial	34
3.3. Leyes de indias.....	35
3.4. Época independiente	36
3.5. Reconocimiento internacional.....	46
3.6. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	50

CAPÍTULO IV

4. El domicilio y el apoderado.....	53
4.1. Origen del derecho civil.....	53
4.2. Domicilio.....	56
4.2.1. Definición.....	56
4.2.2. Importancia del domicilio.....	58
4.2.3. Elementos del domicilio.....	60
4.3. Clases de domicilio.....	61
4.4. El apoderado.....	66
4.4.1. Clases de poderes o mandatos.....	67
4.5. Derecho de obligaciones.....	69
4.5.1. Elementos de la obligación.....	70
4.5.2. Fuentes de las obligaciones.....	71
4.5.3. Clasificación de la obligación.....	73



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Aceptación del domicilio del apoderado en el interior de la república.....	85
5.1. Encuadramiento legal.....	85
5.2. Tribunales de trabajo y previsión social	87
5.3. Jurisdicción.....	90
5.3.1. Definición.....	91
5.4. Competencia en materia procesal individual del trabajo.....	93
5.5. La jurisdicción privativa.....	94
5.6. Necesidad y conveniencia de aceptar el domicilio del apoderado en el interior de la República.....	97
CONCLUSION DISCURSIVA.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

Que con el presente trabajo de investigación se pueda establecer la problemática que, en determinado caso podrían enfrentar tanto el patrono como el trabajador, al momento de tener que celebrar contratos para prestación de servicios temporales en el extranjero, ya que el artículo 34, en la literal a), del Código de Trabajo, señala que el apoderado debe estar domiciliado en la capital de la República, lo cual resulta sumamente oneroso, no se desconcentra el poder central y se propicia la fuga de la mano de obra guatemalteca, totalmente desprotegida sin cumplir con las leyes laborales del país, ya que patronos y trabajadores de común acuerdo o bien unilateralmente, pueden obviar dar el aviso respectivo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por la problemática de nombrar a un apoderado en la capital de la República, cuando la norma en mención debiese de facultar al patrono a nombrar un apoderado en el departamento de la república, en el cual la empresa tenga su sede central o el giro normal de sus operaciones.

La hipótesis de la investigación se basa en lo siguiente: En el Artículo 34 literal a) del Código de Trabajo, se establece que se debe de nombrar un apoderado con domicilio en la capital de República al momento de contratar trabajadores para prestar servicios en el extranjero, lo cual es injusto para todos aquellos patronos que tengan su sede o el giro normal de sus operaciones en el interior de la república, y más ahora que se tienen tribunales de trabajo y previsión social, sino en todos los municipios, si por lo menos en todas las cabeceras departamentales, por ende es que consideramos que debiese modificarse la norma y designar un apoderado con domicilio en la cabecera departamental en la cual el patrono o la empresa tengan su sede o el giro normal de sus operaciones.

En esta investigación se utilizó el método inductivo; la particularidad de la norma que planteo en esta investigación, demostrará que el hecho de aceptar la figura del apoderado en el interior de la república devendría en un beneficio al carácter general del Código de Trabajo y de las leyes laborales en general, en virtud que

en la actualidad existen tribunales de trabajo y previsión social en todas las cabeceras de la República, por lo cual no es necesario establecer tal figura forzosamente en la capital. Método deductivo en el método deductivo partiré de lo general; que es el código de trabajo, el cual es un cúmulo de obligaciones y derechos de patronos y trabajadores, a lo que es la parte medular de mi investigación, es decir, la particularidad de la misma; que es la aceptación del domicilio del apoderado en el interior de la República. Método analítico el cual es fundamental en toda investigación de carácter científico, ya que este permite la comprensión de la problemática planteada en esta investigación, partiendo desde sus cimientos hasta llegar a su cúspide, es decir, este es un método o técnica del análisis lógico para deducir de ella una conclusión particular y concreta.

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos así; en el primer capítulo todo lo relativo a las sociedades primitivas y el trabajo, los pueblos primitivos, formas de gobierno, división social, apareamiento de las civilizaciones; en el segundo capítulo el derecho del trabajo, evolución histórica, el derecho, el derecho laboral, reconocimiento internacional; en el tercero capítulo la evolución a nivel nacional, primeras normas de protección, época de la revolución, contrarrevolución, consagración del derecho laboral a través del Decreto 1441 del Congreso de la República; en el cuarto capítulo, el domicilio y el apoderado, origen del derecho civil, el domicilio, concepto, etimología y clases, el apoderado, concepto, etimología y clase, derecho de obligaciones; en el quinto capítulo, aceptación del domicilio del apoderado en el interior de la República, encuadramiento legal, tribunales de trabajo y previsión social, la jurisdicción privativa, necesidad y conveniencia de aceptar el domicilio del apoderado en el interior de la República.



CAPÍTULO I

1. Las sociedades primitivas y el trabajo

1.1. Los pueblos primitivos

El primer periodo del régimen de la comunidad primitiva se denomina como infancia del género humano. Fue un periodo de apropiación, preferentemente de los productos que ofrecía la naturaleza; los hombres vivían esencialmente de la recolección de frutas silvestres, raíces, frutos y se dedicaban a la caza en su forma primitiva.

Los instrumentos rudimentarios para la caza con estructura primitiva, no eran suficientes para que el hombre contara con los alimentos necesarios para cubrir las necesidades de la comunidad ya que estos eran la piedra y el palo, las cuales no eran garantía para la defensa ante los ataques de feroces animales. Como consecuencia, los miembros de la comunidad primitiva mantenían una lucha constante contra el frío, el hambre y las fieras.

Mucho tiempo anduvieron desnudos y les servían de protección los árboles. Ante estos avatares el hombre primitivo va aprendiendo a construir instrumentos de piedra y se arman mejor, las pieles de los animales que cazaban se convertían en vestidos y tapados para protegerse del frío, la caverna viene a ser la vivienda y construyen barreras para protegerse del frío y viento. No se daba la división del trabajo y la



producción era baja. Muchos años después descubre el fuego y sin duda su relación constante con los miembros de la horda posibilitó el desarrollo de sus pensamientos, los cambios importantes en la mano y otros como la posición erecta del cuerpo, el surgimiento del pulgar oponible en la mano como consecuencia del trabajo, determinan o constituyen los embriones de un trabajo productivo más calificado como la hechura de herramientas.

“El desarrollo de sus pensamientos, sin duda, desarrolló sus cerebros y con sonidos onomatopéyicos (imitación del sonido de una cosa en el vocablo que se forma para significarla, el mismo vocablo que imita el sonido de la cosas nombrada con él”.¹

De manera que ello no permitía la desigualdad social, las clases y la explotación del hombre por el hombre. No existiendo Estado este régimen del primer periodo de la sociedad primitiva y las formas de organización social de la colectividad humana, se correspondían con el régimen económico.

De ahí la razón de que a la finalización del fenómeno biológico del hombre a esta fase se le ha llamado convencionalmente época de la manada primitiva lentamente y en proceso gradual la sociedad humana se transforma en una nueva forma de organización social conocida como la sociedad gentilicia, cuyo avance lo determinó el desarrollo de las fuerzas de producción de la sociedad, y el más alto desarrollo del trabajo humano, porque los seres humanos aprendieron a elaborar sus instrumentos.

¹ Arango Escobar, Julio Eduardo. *Filosofía del derecho y de los derechos humanos*. Pág. 18.

la cacería de los grandes animales, se reunían y vivían en rebaños a la par de la caza va la pesca en cantidad, tiempo después se inventa el arco y la flecha convirtiendo la caza en medio para conseguir alimentos y con las hachas primitivas construyen la piragua, haciendo agujeros en los troncos de árboles, surge el tejido de fibra vegetal útiles de piedra pulida, recipientes y cucharas para dar pronto el salto al barro".²

De esta forma se avanza según el sexo y la edad: los hombres van a la pesca y la caza, a la fabricación de instrumentos de trabajo y las mujeres y niños a la recolección de frutos y cereales, preparar ropa y utensilios domésticos. Esta modalidad de trabajo fortalece la colectivización pues los progresos en la caza, la agricultura primitiva, la perfección de los instrumentos de trabajo continúan fortaleciendo la colectivización lo que hace necesaria también la colectivización de la tierra, las viviendas, las embarcaciones, el ganado.

La sociedad ha evolucionado formando grados a través de los tiempos y ha ido marcando épocas en la historia de la humanidad. Entre las sociedades poco desarrolladas están: la horda, el clan, la gens, la tribu, la confederación de tribus.

1.2. La horda

Fue la más simple y primitiva de la organización de la sociedad formada por grupos de familias, compuestos de tres o más miembros unidos sin mayores afectos paternos o

² Arango Escobar, Julio Eduardo. **Ob. Cit;** Pág. 55.

maternales. Cada miembro al nacer, recibía el nombre, que por orden le correspondía. En la horda todas las personas eran iguales, pues no había diferencias de clases, ni forma determinada de gobierno, la característica de su vida era nómada.

La horda fue de carácter pacifista y para las distintas habilidades o trabajos se designaba a los mas aptos, después de terminada las tareas, volvían a ser como cualquier otro miembro común y corriente. Casi siempre las hordas tuvieron el nombre de un animal por ejemplo: horda del venado, horda del tigre, horda del jaguar, para distinguirse una de otra.

La horda se diferencia de la tribu en que era de carácter pacifico y en que vivían aislados, en resumen la horda fue un conjunto de consumidores y colectores, que no los unía ningún lazo afectivo.

1.3. El clan

Tuvo origen en la voz gálica clann, que quiere decir descendencia o linaje. El clan se caracterizaba por estar formado de un número de miembros mayor, que el que compone una familia biológica y de la horda, además en su organización se encuentra ya principios de gobierno y religión llamado totemismo.

El clan generalmente era de carácter matriarcal y constituía el grupo genético político de la pre-historia. Sus miembros habitaban en casas de gran tamaño, pues la familia

estaba constituida por treinta y hasta cincuenta miembros, la mitad de los parientes consanguíneos del jefe de familia, y otros más adoptados mediante ceremonias especiales, con lo cual quedaban convertidos en legítimos miembros de la familia.

La diferencia entre clan y la familia moderna es que, el clan es de carácter genético político, con características en la elección de jefes civiles y militares; mientras que la familia moderna es un grupo pequeño genético gobernado por la autoridad del padre o bien bajo la guía de la madre.

El clan tenía un sentimiento de hermandad al extremo, que si se infería una ofensa a alguno de sus miembros, el grupo entero tomaba represalia, como si hubiera sido causado a todos.

Además de existir el clan este sentimiento de hermandad, también había una profunda creencia religiosa. Al tótem, que significa pariente, se le rinde culto religioso, y puede representarse por una planta, un animal, cuyo nombre toma el clan. Los miembros del clan se sentían orgullosos de sus insignias o distintivos, que los acreditaba como miembros y estos consistían en dibujos de animales, pedazos de piel, dientes, entre otros.

1.4. Formas de gobierno

En algunos pueblos la comunidad gentilicia pasó por dos fases: El matriarcado, régimen maternal de la gens y el patriarcado, régimen paternal.

En el matriarcado la mujer desempeña las mismas tareas de los hombres y con el desarrollo del cultivo de la tierra con el apoyo de la azada, el desarrollo de la alfarería viene la mujer a ser importante en la economía y el parentesco sólo puede tomarse únicamente por la línea materna. Como consecuencia de ello, la mujer toma un espacio de importancia. Según estas hipótesis la contribución femenina a la subsistencia en las sociedades protoagrícolas habría continuado siendo lo bastante importante para que las mujeres conservaran cierto poder económico limitador del dominio masculino. Pero la degradación de la condición femenina iba a acentuarse con el desarrollo de sociedades agrícolas sedentarias. La horticultura y la ganadería itinerantes no supusieron el fin del modo de vida nómada, porque la comunidad debía trasladarse a un nuevo emplazamiento cada vez que se agotaba la fertilidad del suelo, lo que obligaba a espaciar los embarazos para no cargar con más de una criatura incapaz de seguir la marcha del grupo.

Esta limitación dejó de regir en los asentamientos que prosperaron en los deltas de los ríos y otros terrenos cuya fertilidad se renovaba por sí sola; y puesto que una población numerosa era la mejor defensa de estas comunidades sedentarias frente a la presión de los grupos nómadas rivales, ahora resultaba más conveniente que las mujeres se consagraran a la maternidad intensiva y los varones trabajaran duro para mantener

familias todo lo numerosas que permitiera el potencial reproductivo femenino. La dedicación exclusiva a la maternidad extremó la dependencia económica femenina y, con ello, el sometimiento forzoso del sexo femenino al masculino. Las mujeres se vieron así degradadas a una condición casi subhumana.

Pero las tribus con esta mentalidad se demostraron tan competitivas y pujantes que en pocos milenios se propagaron por todo el planeta, desplazando y arrinconando a otras etnias con tasas de natalidad más bajas, hasta convertir el machismo exacerbado, y la violencia sexual concomitante, en un rasgo casi universal del comportamiento social humano. En el patriarcado, la fundición de metales, el pastoreo, la agricultura, las armas, La fabricación de instrumentos de trabajo, que era trabajo especial de los hombres, fueron los que determinaron el paso del hombre a ocupar un lugar especial en la gens.

1.5. Las gens

Palabra griega que quiere decir nacimiento o descendencia. La gens fue la célula primitiva de la sociedad humana. Al formarse la comunidad gentilicia los individuos estaban vinculados por la sangre, el trabajo colectivo y la comunidad de bienes. En este periodo social el parentesco era el que agrupaba a todos los miembros de la colectividad y era suficiente para garantizar la solidaridad y disciplina de todos sus miembros. En la gens predomina el patriarcado, en el cual la figura principal es el páter, jefe patriarca, en segundo lugar estaban los parientes consanguíneos del padre,

como sus hijos, padres y hermanos, y en tercer lugar estaban los parientes por adopción llamados agnados, que se convierten en parientes por convenio jurídico civil, en este grupo social se encuentra muy arraigado al aspecto religioso y económico y predomina la solidaridad.

El cargo de patriarca no era hereditario pues cualquiera podía ser electo y dirigirla. Problemas de guerra que comúnmente se daban por posesión de zonas de pesca o de caza, era electo un jefe militar solamente para fungir en el periodo de guerra. Importante era que el jefe del clan no disponía de aparato coercitivo y su autoridad se fincaba en su autoridad ética, originada en sus cualidades personales; sabiduría, valor para la pelea, destreza en la caza y el apoyo de los miembros de la gens y sin distinción, el derecho era disfrutado por todos por su ética y funcionamiento; es decir, fiel cumplimiento de las atribuciones. Sin duda, la gens fue la célula original de la sociedad humana. Se estructuraban con asociaciones más amplias como las fratrias de los griegos, que vinculadas por el parentesco formaban una tribu.

1.6. La tribu

La tribu tuvo el gobierno más definido de una organización política bastante avanzada. Estaba formada por varios clanes y gens dirigida por un cacique. Algunos sociólogos definen la tribu como un conglomerado social formado por grupos de crecido numero de individuos cuya descendencia correspondía a una rama común ancestral. Poseía el mismo sistema de vida, el mismo idioma, habitan un territorio que se apropiaba y tenía



ante si un sistema de gobierno con principios avanzados.

1.7. Confederación de tribus

Era cuando las tribus se unían para afrontar guerras, sequias, inundaciones entre otras, en una forma temporal o permanente según los pliegos comunes y el grado de consentimiento unitario. Fue el grado mas avanzado de la organización social antigua, las anteriores sociedades son las catalogadas como poco desarrolladas.

1.8. Origen de las civilizaciones

Etimológicamente, la palabra civilización deriva indirectamente del latín civis (ciudadano) a través de civil y civilizar, utilizando el término en un sentido restringido, es una sociedad compleja. Una definición aproximada del término civilización sería decir que es el estado alcanzado por un pueblo que vive en comunidad organizada ciñéndose a leyes y que se vale del arte, de la ciencia y del gobierno para el bien común. Como consecuencia, un pueblo debe reunir determinadas características para que pueda ser considerado civilizado; una de ellas, por ejemplo, es el uso de escritura, o según determinadas culturas, la erradicación del canivalismo. Otra definición del término describe una comunidad organizada que presenta una particularidad que la diferencia de las demás, especialmente cuando se trata de pueblos históricos. Empleando esta consepción de la palabra, se habla de Babilonia, el antiguo Egipto, Grecia y Roma como civilizaciones separadas.

El hombre ha progresado desde la vida salvaje hasta la bárbara, y de aquí al estado de civilización. Los primeros no se especializaban en ninguna actividad y cada individuo cazaba y pescaba para alimentarse y cubrirse el cuerpo con pieles u hojas. Los pueblos más avanzados plantaban y recogían cosechas, y fue precisamente la especialización del cultivo y la ganadería lo que originó el proceso de civilización, formando comunidades de cazadores, soldados, cultivadores, artesanos.

Las civilizaciones se diferencian de las sociedades tribiales basadas en el parentesco por el predominio del modo de vida urbano (la ciudad, que impone relaciones sociales más abiertas) y el sedentarismo (que implica el desarrollo de la agricultura y a partir de ella todo tipo de desarrollos tecnológicos y económicos con la división del trabajo, la comercialización de excedentes y, más tarde, la industrialización y la tercerización).

Con pocas excepciones, las civilizaciones son históricas, es decir, utilizan la escritura para el registro de su legislación y su religión (aparecidas con el poder político reyes, estados y religioso templos, clero) y para la perpetuación de la memoria de su pasado (incluyendo la aparición de los conceptos de tiempo histórico y calendario).

Si se utiliza en un sentido amplio, civilización pasa a ser sinónimo de cultura (englobando las visiones del mundo o ideologías, las creencias, los valores, las costumbres, las leyes e instituciones); que se suele aplicar con carácter más general. Civilización, un concepto fundacional de las ciencias sociales, tiene un uso conceptualmente distinto, incluso opuesto, cuando se emplea intencionalmente en

singular, refiriéndose al grado superior de desarrollo de la sociedad humana, con lo que se indica que existe una única civilización; o cuando se hace en plural, para indicar la pluralidad de las civilizaciones a través del tiempo, el espacio geográfico y los distintos rasgos culturales (lenguas, religiones, e incluso los polémicos conceptos de etnias o razas humanas), con lo que se indica que han existido y existen muchas: civilización micénica, civilización andina, civilización grecorromana o civilización griega y civilización romana, civilización china, civilización islámica, civilización cristiana, civilización occidental, etc., incluso las identificadas con las naciones europeas que han tenido un mayor peso en la formación histórica de imperios o han extendiendo su lengua o su cultura (civilización portuguesa, civilización española, civilización francesa, civilización británica, civilización rusa, civilización alemana, civilización italiana).

Hacia el año 6000 A. C. Surgieron en el cercano oriente y en el sur y el este de Asia las primeras civilizaciones superiores. Estas se formaron en los oasis y en los valles de los grandes ríos donde el agua y la tierra fértil ofrecieron al hombre condiciones propicias que le permitieron, mediante su inteligencia, su imaginación y su trabajo, extender su dominio sobre la naturaleza y alcanzar formas superiores de la cultura material y espiritual. El avance hacia la civilización estuvo caracterizado por el uso de los metales, la división del trabajo, el crecimiento de los centros urbanos, la organización de gobiernos eficientes y el desarrollo de la escritura. Desde el valle del Nilo hasta los oasis de Palestina y Siria y las fértiles llanuras del Éufrates y del Tigris se extendió un cordón de centros culturales que, por su forma geográfica, ha recibido el nombre de Fértil Medialuna. Al mismo tiempo se iniciaba una nueva etapa de la historia en los

valles del Indo y del Ganges en la India y a orillas del Hohangho y del Yan-tse-kiang en la China.

Las sociedades y civilizaciones del Cercano Oriente ejercerían una profunda influencia sobre Grecia y Roma y contribuirían en forma decisiva a la formación de la cultura de Occidente.

Los oasis de Palestina y Siria y las llanuras de Mesopotamia carecían de defensas naturales y fueron fácil presa de la invasión extranjera.

En el curso de los siglos se sucedieron distintos pueblos y florecieron y sucumbieron los reinos y los imperios.

En Mesopotamia, los súmeros crearon distintas Ciudades-Estados e inventaron la escritura cuneiforme. Hamurabi, un gran conquistador y gobernante, creó hacia 1760 a. C. un código de derecho y confirió al Estado la función de hacer cumplir la justicia. Los hititas, provenientes de Asia Menor, extendieron su dominio hacia el sur y hacia 1600 conquistaron Babilonia. Debían sus triunfos a su superioridad militar que descansaba sobre el empleo de las armas de hierro. Ellos marcan el comienzo de la Edad del Hierro que siguió a la Edad del Bronce. Los fenicios fueron prósperos comerciantes y desarrollaron un alfabeto. Los asirios crearon un gran imperio basado en un sistema administrativo eficiente y un excelente ejército.



Finalmente todo el Cercano Oriente fue unido políticamente por los persas que, bajo la influencia de la religión de Zaratustra, gobernaron con justicia y demanda.

El desarrollo espiritual culminó en la religión judía que, basada en las revelaciones de Jehová a Moisés y los profetas, enseñaba la fe en el Dios único y omnipotente que exigía del hombre piadosa adoración y una correcta conducta moral.

Al mismo tiempo se desarrolló en el valle del Nilo la civilización egipcia que, protegida por barreras naturales, pudo conservar su individualidad a través de más de tres milenios, siendo, tanto por sus elevados valores culturales como por su continuidad, uno de los fenómenos más notables de la historia universal.





CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo

2.1. Concepto

El derecho laboral es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo

la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. Para Allacoti, quien cita a Caldera, “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.³

Asimismo, el derecho de trabajo se puede definir como el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

³ Allacoti, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.



Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

2.2. Definición legal

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101 “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto Considerando:

a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático.

Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios



y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁴

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

Este tipo de trabajo debe tener las siguientes características: a) debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 Código de Trabajo); b) debe ser remunerado por un salario (Artículo 102 inciso b de la Constitución Política de la República de Guatemala); c) en la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 Código de Trabajo); d) el trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 Código de Trabajo); e) el trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 Código de Trabajo).

⁴ Cabanellas Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. Pág. 225.

2.3. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico laboral términos referidos a obreros o patrones, que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

El Artículo 2º del Código de Trabajo establece que: “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”. Mientras que el Artículo 3º del mismo cuerpo legal establece que “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”. La relación laboral se da cuando concurren estas cuatro circunstancias sin excepción como son: a) Voluntariedad: elección libre por parte de las dos partes del contrato; b) retribución: compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador; c) ajenidad: en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador; d) dependencia: consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes: 1) derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de



trabajo entre un trabajador y su empleador y 2) derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, estado, o con fines de tutela).

El sindicato: es una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses, que previamente para su formación debió constituirse como una coalición. Coalición es un grupo de trabajadores o de patronos unidos de forma temporal con una finalidad específica que al llevarse a cabo desaparece. Derecho de la seguridad social: dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía.

2.4. Fuentes del derecho laboral

Esta idea se desdobra en lo que se conoce como fuentes reales y fuentes formales del derecho. En dicha división, como dice Tissembaum, “es como oscilar entre dos polos: la causa u origen, en su primera etapa; y su concreción normativa en la segunda, donde se desarrolla todo el ámbito de la fuente jurídica que comprende al derecho y a la norma imperativa comúnmente conocida como ley”.⁵

⁵ Tissembaum, Mariano. *Derecho del trabajo*. Pág.130.



Fuentes reales: El hombre siempre ha vivido en sociedad. Tal convivencia ha requerido conductas generales, normas que hagan posible o llevadera esta vida comunal.

Estas conductas contienen en realidad la génesis del derecho, porque mas tarde, a fin de darles fuerza de obligatoriedad y de exigibilidad, pasan por un proceso de formalidad y se convierten en leyes.

Así se entiende que la primera fuente real del derecho del trabajo es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica de parte del estado. Protección física por medio de la fijación de jornada diaria en ocho horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, reglas relativas al trabajo nocturno de las mujeres y los menores. Protección cultural, por medio del aprendizaje, capacitación y adiestramiento, así como otras iniciativas de argumento intelectual para los trabajadores. Protección económica, con la institución del salario mínimo, normas protectoras del salario, fijación de indemnizaciones por la rescisión injusta del contrato individual de trabajo, estabilidad en el empleo, y así sucesivamente.

El hecho social de la organización profesional: la aparición de la gran industria, gracias al desarrollo tecnológico, hizo posible maquinas gigantescas capaces de producir en masa. La sincronización de esas máquinas poderosas, la explotación extensiva de los parques industriales y los demás factores técnicos de la edad moderna provocaron que se aglomerasen en los centros de producción centenas de trabajadores. Para defensa de sus propios intereses, para reconocimiento y salvaguarda de sus derechos,



para que se tornase posible el combate quijotesco contra el monstruo de acero y de escudos de la gran empresa nació entre los trabajadores, aconsejada por la realidad, la idea de la fundación de núcleos de clase que constituyeron, como hemos señalado, los sindicatos modernos.

El hecho social de la colaboración: la divergencia entre trabajadores y patronos propicio la organización profesional de las dos categorías, a través de sus respectivos sindicatos, como acabamos de indicar. De ahí sobrevino una segunda divergencia, surgida de los sindicatos y el propio Estado.

Al legislar, sobre los nuevos sindicatos, cuyo papel en la vida pública del país es fácilmente verificable, el Estado procura, de conformidad con la naturaleza del gobierno dominante, alejarse de las cuestiones centrales de derecho del trabajo, y dejar su solución confiada a la libre concurrencia (escuelas liberales), o reducir, y si fuera posible, anular actividades sindicales en beneficio de las clases dominantes (escuelas totalitarias). Por ello el desarrollo del derecho del trabajo, en el presente y en el futuro, depende de la colaboración que pueda reinar, primeramente, entre el estado y los sindicatos obreros y patronales.

Fuentes formales: son las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del estado, porque las reglas de derecho no se imponen socialmente si no cuando revisten una forma determinada que contiene en si, de pleno derecho, los



caracteres específicos de toda regla de derecho, particularmente de fuerza ejecutiva. Se entiende que estas fuentes son para el derecho del trabajo las mismas que en el derecho en general, a las que se suman algunas otras fuentes particulares de la disciplina que, además de enriquecer la doctrina del derecho resultan importantes para su estudio.

Tradicionalmente, se les otorgan categorías de fuentes de derecho a la constitución. La ley, la costumbre, el uso, el contrato colectivo, la sentencia y a los contratos.

Por lo general, la mayoría de los estudiosos del derecho, únicamente consideran como fuentes jurídicas las que crean normas de carácter general y abstracto, entre las cuales, lógicamente, no pueden ser comprendidas, por ejemplo, las estipulaciones de un contrato ni lo resuelto por una sentencia. Es fuente de derecho todo acto productor de este, ya sea que se trate de mandatos especiales o generales, o bien de mandatos abstractos o concretos, porque entenderlo de manera diversa sería desconocer la categoría de fuente de derecho que guarda la jurisprudencia o la sentencia colectiva.

Constitución: en las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores.

La ley como fuente: las fuentes del derecho laboral es la expresión máxima del intervencionismo del estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción. Según Manuel Alonso García, “de la ley puede hablarse en el ámbito laboral como en general en el terreno de otras ramas jurídicas, en un doble sentido material y formal”.⁶

a) La costumbre: en tiempos pasados, concretamente a principios del siglo XX, mientras se integraba el derecho del trabajo, se recurría con mucha frecuencia a la costumbre como fuente creadora del derecho. Hoy en día, sin embargo, después de sustanciales avances legislativos de todo orden, sobre todo en materia laboral, casi todo el derecho del trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo.

Mario De La Cueva define “la costumbre como la repetición uniforme de una practica que venga, bien a interpretar las clausulas de un contrato, bien a reformar o complementar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores”.⁷

b) El derecho internacional como fuente: los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los estados firmantes se obligan a

⁶ Alonso García, Manuel. *Curso de derecho de trabajo*. Pág.96.

⁷ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano*. Pág. 375.

respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la unión europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social. Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional de trabajo. Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países.

2.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

1) Concepción privativa del derecho del trabajo: 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.

II) Concepción publicista del derecho del trabajo: 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 tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

III) Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo: Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo 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.

2.6. Evolución histórica del derecho del trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su



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

El estudio del derecho laboral, debe comprender dos etapas: a) Época a la formación del derecho laboral; b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

En la primera etapa no se puede hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto, en la época que podemos identificar como prehistoria laboral no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente, que se repite regularmente en todas las civilizaciones. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo. Pero era



por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es un principio, un acto de libre voluntad entre las partes. No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hamurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

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



2.6.1. Roma clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte y el comercio. Pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem.

2.6.2. Edad Media

Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses el ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas: a) el acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal) y b) el poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de

la iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes: a) maestro y b) Oficiales y ayudantes (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy. Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto.

2.6.3. Edad moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la Edad Media estaba representada por



corporaciones). Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir. Así en Francia en 1791 se da la llamada Le Chatelier que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

2.6.4. Edad contemporánea

Se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron aparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica. En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como el derecho al trabajo.

CAPÍTULO III

3. Historia del derecho laboral guatemalteco

El mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica. De la manera precolombina son pocos los puntos que se pueden consignar, ya que se cuenta con fuentes certeras y específicas. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar. De los albores de la época colonial nos llegan varios reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma.

Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del Obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas Naciones. Fue una época de grandes contrastes, colonizadores prepotentes encontramos personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa. Las famosas leyes de India significaban un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la colonia española de limpiar los desmanes que sus súbditos cometían.

3.1. Época pre-colonial

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

3.2. Época colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las “leyes de indias” y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran

y lucharán restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

3.3. Leyes de indias

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) el trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) debía

pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés; j) obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) no permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

3.4. Época independiente

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo. Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono

que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789. El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo, el principio de que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra en los considerandos del Decreto Numero 486, de 1894, se consigna que: aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el periodo de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente. Por su parte, el Decreto Numero 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en el Artículo 1º. Señalaba que: "El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del



Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley”.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920; la Ley de trabajadores rurales, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas; la Ley protectora de obreros, de 1906. Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.

La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.



La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.

La Ley de Accidentes, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

El licenciado López Larrave afirma que: "Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales".⁸

En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase. En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical

⁸ López Larrave, Mario, *Breve historia del derecho laboral guatemalteco*. Pág. 38.



guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)”.⁹

Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos

⁹ López Larrave, Mario, Ob. Cit. Pág. 74.



administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes.

a) La Constitución de la República (en vigor el 15 de marzo de 1945) López Larrave manifiesta que: "Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas "Garantías Sociales", y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público".¹⁰

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

¹⁰ López Larrave, Ob. Cit. Pág. 12.



b) Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala (9 de abril de 1945) Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

c) Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947) Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: "Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)".¹¹

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

¹¹ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 78.



e) Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de Guatemala de 1947 a 1953. Estos decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El período contrarrevolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.

Esta conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República. El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cuál contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la



revolución y al Decreto 570, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

López Larrave explica que: “Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.¹²

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores.

En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio

¹² Breve historia del movimiento sindical. Pág. 70.



Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución de 1945. Han quedado atrás aquellas épocas en las que el administrador de justicia laboral era el jefe político, en el que al trabajador se le denominaba jornalero o mozo.

El trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista. Que hasta hoy han sido ineficaces todas aquellas disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas para intercambiar obreros o vender los servicios, tal procedimiento esta en pugna con los más puros principios del Derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana. La libertad contractual a encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia.

Órganos Administrativos de Trabajo: cuando fue tomando mas forma y presencia, tanto el movimiento laboral como disciplina laboral autónoma, se creó la cartera de Agricultura y Trabajo (Abril de 1920).

Sucesión de Leyes de Trabajo: a) Reglamento de Jornaleros; b) Ley de Trabajadores; c) Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo; d) Ley del trabajo; e) Código de Trabajo (1947) La Revolución de Octubre (1944) marco el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico. Se produjo una apertura democrática; f) Código de Trabajo (1961) en mayo 1961 se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo; g) Reforma de 1992 (decreto 64-92).

3.5. Reconocimiento internacional

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La Organización Internacional del Trabajo ha sido una de las agencias multilaterales que mayores éxitos ha alcanzado en el cumplimiento de su mandato.

Si se puede extraer una lección de las ocho décadas de historia de la Organización Internacional del Trabajo, es que la renovación, el cambio y la adaptación han sido esenciales para su éxito. Creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban injusticia, miseria y privaciones.

Pero sin embargo existió un sin número de personalidades que ya abogaban por la promulgación de una legislación laboral en el campo internacional a partir del año de 1818. "Esta organización se fundó en el Tratado de Paz de Versalles, que en su parte XIII, incluyó disposiciones relativas al trabajo, como normas y principios de carácter general para los Estados contratantes, y dispuso también el establecimiento de una entidad permanente, que procuraría la protección de los trabajadores.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington, el 29 de octubre



de 1919. De ahí a la fecha de hoy ha venido funcionando y superándose constantemente la OIT. Su organización interna ha sufrido reformas para actualizar y ampliar sus sistemas. La Organización Internacional del Trabajo mantiene firmes las bases que la fundamentan, que la guían y orientan en la marcha al porvenir, asegurando el cumplimiento de su alta misión, esto, es desarrollar programas de beneficio social, de utilidad para todas las naciones, estas bases figuran en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo y vinieron a reafirmarse en la Declaración de Filadelfia, Estados Unidos de América el 10 de mayo de 1944.

La declaración indicada comprende los objetivos de la Organización Internacional de Trabajo y tiene el mérito de haber determinado que, a la Organización Internacional del Trabajo, no solo le corresponde la superación de condiciones de trabajo, sino también la elevación y mejoramiento de las condiciones de vida.

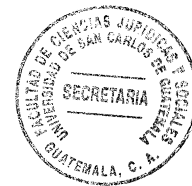
Asimismo, amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles, en 1946 se convirtieron en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

El texto de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada en el año de 1919 que ha sido objeto de algunas reformas o enmiendas, establece: "Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia



social, considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales, y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración mínima de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, protección al trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo, protección de los intereses de trabajadores contratados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; considerando que, cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países; las altas partes contratantes movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional de Trabajo”.

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo intergubernamental vinculado con las Naciones Unidas de acuerdo con los artículos 57 y 63 de la Carta de la Organización de Naciones Unidas, se denominan organismos especializados, estos son organismos autónomos que colaboran con la ONU y entre sí. Existen cuatro organismos especializados que en su activar, tienen una estrecha relación con los Derechos Humanos son:



La organización Internacional del Trabajo (OIT);

La Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO);

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO);

La Organización Mundial de la Salud (OMS).

La Organización Internacional del Trabajo formula normas internacionales del trabajo a través de convenios y de recomendaciones, con el fin de lograr unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: a) formación y rehabilitación profesionales; b) política de empleo; c) administración del trabajo; d) legislación del trabajo y relaciones laborales; e) Condiciones de trabajo; f) Desarrollo gerencial; g) Cooperativas; h) Seguridad social; i) Estadísticas laborales; j) Seguridad.

3.5.1. Declaración de la Organización internacional del Trabajo relativa principios y derechos fundamentales en el trabajo

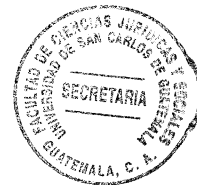
Adoptada en 1998, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de patronos y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social. La declaración abarca cuatro áreas: 1) La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; 2) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) La abolición del trabajo infantil; 4) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por consiguiente, la declaración debe reforzar y respaldar todas las actividades de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo, que han de responder forzosamente a toda una serie de necesidades de los mandantes en el plano nacional y regirse por los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, los cuales están interconectados, por lo que el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo facilitará los progresos que se consigan en relación con los demás objetivos estratégicos, que facilitarán a su vez dicho ejercicio.

El programa in focus sobre la promoción de la declaración tiene como propósito fundamental el lograr que los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo lleven a la práctica los principios y derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, a través de la ratificación de los convenios procedentes y su pleno



cumplimiento. Para lograr este propósito la Organización Internacional del Trabajo ha iniciado una amplia difusión de la declaración en los distintos países, así como en los planos regional e internacional y entre los actores socioeconómicos interesados, a fin de realzar la percepción de lo que aportan esos derechos y principios fundamentales al desarrollo, la democracia, la justicia y la habilitación de los hombres y de las mujeres.





CAPÍTULO IV

4. El domicilio y el apoderado

4.1. Origen del derecho civil

Sucede en algunas materias jurídicas que los estudiosos, e incluso el público en general, conocen bien el área de su extensión y el fundamento de su contenido; pero en ellas resulta muy difícil a veces establecer una definición satisfactoria. Lo anteriormente mencionado sucede con el concepto del derecho civil, ya que existe toda una conciencia colectiva, de lo que debe entenderse por derecho civil. Pero la misma vaguedad e indeterminación de la palabra civil hace incurrir en confusión incluso a los grandes autores, tal el caso de Castán quien con razón afirma, que la significación etimológica del adjetivo civil (de civitas) no guarda apenas relación con la naturaleza actual de esta rama del derecho.

Agregado a lo anterior, el término derecho dificulta llegar a una concepción clara y concreta del ámbito y extensión del ius civile a la que la doctrina pueda añadir aquellas características que, a título de esencial y específica diferencia, y terminen de perfilar el concepto de derecho civil. Por ello, se hace imprescindible, al estudiar esta materia, hacer un desarrollo histórico del proceso seguido por la denominación, y su contenido desde sus comienzos hasta la fecha. En el derecho romano la expresión ius civile se utilizó con cuatro significados totalmente distintos:



a) como derecho nacional: en este sentido fue famosa en las escuelas la definición de Justiniano: "El derecho que cada pueblo constituye exclusivamente para sí y que es propio de los individuos que viven en las diferentes ciudades".¹³

b) como derecho privado strictu sensu formando parte del derecho en general, que abarca el natural, el de gentes y el civil;

c) como congénito de leyes, plebiscitos, senadoconsultos, decretos de los príncipes y autoridad de los jurisconsultos. En este tercer sentido el derecho civil se oponía al derecho pretorio, introducido como es sabido por los Edictos del Pretor; y

d) finalmente, se llamó así a aquel derecho que no podía recibir una denominación especial.

La acepción que más pesó en un principio dentro de este cuádruple significado es la que contrapone el *ius civile* propio de los ciudadanos romanos al *ius gentium* común a todos los pueblos. Durante la Edad Media, el término *ius civile* ya no se refiere a un mero derecho *civitatis*, sino que pasa a ser un sinónimo del derecho romano. Ser civilista era ser romanista. El derecho civil se engarzaba directamente con el derecho romano que aparecía como una legislación universal y común en cada pueblo. A ella se oponía el llamado derecho real introducido y creado por los pueblos mismos en su ordenación particular especialmente por las pragmáticas de los reyes. A finales de la

¹³ Bonnecase, Julien, Elementos de derecho civil. Pág. 2.



edad media y principios de la moderna sigue el derecho civil comprendiendo tanto el derecho público como el derecho privado; pero pronto y en base a la potestad legislativa de la Iglesia adquiere autonomía propia el derecho canónico, y ya muy cerca de la época de la codificación, debido a un proceso de costumbres ya apuntado en la Escuela de Bolonia, continuado por los Glosadores y definitivamente confirmado después de la recepción del derecho romano, queda el término *ius civile* circunscrito exclusivamente al campo del derecho privado.

En la Revolución Francesa y en el movimiento científico inmediatamente posterior a ella, se consagra de una manera definitiva la total privatización del derecho civil que pasa a hacerse sinónimo del derecho privado de cada pueblo en particular.

Así lo reconoció la ley fundamental austriaca de 1810, en el Artículo 1, al establecer que: "Constituye el derecho civil el conjunto de leyes que determinan los derechos y obligaciones privadas de los habitantes del Estado entre sí".

En España las denominadas cortes de 1811 emplearon como usual la acepción moderna de la palabra derecho civil, y la Constitución de 1812 al consagrar el principio de la unidad legislativa, se orientó también en el mismo sentido. Desde entonces en Guatemala esta acepción es la que ha prevalecido y triunfado de una manera definitiva al igual que en los restantes países europeos y americanos, excepto quizá sólo los anglosajones, en lo que todavía la expresión *Ius Civile* sigue haciendo referencia al derecho romano. Del derecho civil, que originalmente abarcaba todas las ramas, se



desprenden, entre otros el derecho mercantil, el derecho inmobiliario, derecho registral o hipotecario. Pero no por ello el derecho civil pierde su pujanza y vitalidad pues si observamos a fondo Los procesos de desgajamiento producidos, veremos que muchos de ellos no han hecho más que eliminar materias que en definitiva son extrañas a su ámbito y que sólo por circunstancias históricas del alcance cultural le acompañaron formando en ocasiones un bagaje pesado. Eliminadas estas materias extrañas queda convertido el derecho civil en un derecho privado común o general.

4.2. Domicilio

4.2.1. Definición

Etimológicamente, deriva de las voces latinas domus y colo, de domun colere, que significa habitar una casa. Esto constituye sin duda alguna, el fundamento utilizado por el legislador para la determinación del domicilio denominado voluntario, pues el Artículo 32 del Código Civil Decreto Ley 106, establece que está constituido por la residencia. De conformidad con lo que establece el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en la segunda de las acepciones atribuidas, el domicilio es: "El lugar donde legalmente se considera establecida una persona para el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos".¹⁴

¹⁴ Diccionario de la lengua española. Pág. 455.



El tratadista Manuel Ossorio cita a Busso, quien va un poco más allá, pues establece que Domicilio es “El lugar que La Ley fija como asiento o sede de la persona, para la producción de efectos jurídicos”.¹⁵

Debido a la técnica legislativa seguida para la creación del actual Código Civil, Decreto Ley 106; no se encuentra ninguna definición de lo que es el domicilio; sin embargo establece al menos las diferentes variantes o clases de domicilio.

No obstante lo anterior, se colige del texto del vigente Código Civil que la figura que ahora es objeto de nuestro estudio, en congruencia con las definiciones antes descritas, es el lugar donde una persona tiene su asiento legal; entendiendo asiento legal como el lugar en el cual la persona debe de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones. Es importante agregar que la legislación guatemalteca, ha ligado íntimamente al ahora estudiado concepto de domicilio con el de la residencia, puesto que indica, entre otras, que se establece por medio de la residencia, con el ánimo de permanencia.

Entonces, el domicilio constituye la circunscripción territorial dentro del cual la persona tiene establecida su residencia, con ánimo de permanecer voluntariamente durante un determinado tiempo.

¹⁵ Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 340.



4.2.2. Importancia del domicilio

El domicilio como institución jurídica, es de vital importancia, así como la determinación del mismo para efectos procesales. Tan importante es ésta institución que el renombrado autor Máximo Pacheco incluye su estudio dentro de los atributos de las personas jurídicas y éstos a su vez dentro de los conceptos jurídicos fundamentales. Ésta inclusión es fácilmente comprensible, si se toma en cuenta el papel que ésta institución tiene en el ámbito del derecho adjetivo. Desde el inicio de los procesos civiles, es el domicilio, el que sirve de base para la determinación de la competencia territorial de los Órganos Jurisdiccionales.

Si lo anterior fuese considerado de poca trascendencia, es menester también indicar que da origen a uno de los casos de prórroga de la competencia, así lo establecen los Artículos 3 y 4 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107. Indica también, que en general todas las notificaciones, se realizan de forma indefectible en el domicilio de las partes de forma válida.

Para Alfonso Brañas, la importancia de la existencia del domicilio y lo que dio origen a ésta institución fue la necesidad misma de un lugar en el cual de modo normal o forzado, puedan ejercitarse los derechos y obligaciones; por ello, afirma que el ordenamiento jurídico se ve en la necesidad de ubicar a la persona en determinado lugar, sin que ello signifique necesariamente la residencia y mucho menos la permanencia; proveyendo así de mayor seguridad jurídica.



En el mismo sentido, pero con diferentes palabras, se expresa Máximo Pacheco al indicar que: “Todas las personas, deben estar ligadas a un lugar determinado, esto para garantizar la estabilidad y evitar que por el simple hecho del cambio constante de lugar de habitación, las personas pudiesen evadir a la justicia, por lo que considera que es de vital importancia para la correcta marcha de las relaciones jurídicas y cuanto más con relación a los actos procesales”.¹⁶

Radica la importancia del domicilio en que señala el lugar en donde una persona puede en fáciles condiciones ejercer sus derechos o ser forzada a cumplir sus compromisos u obligaciones. Como consecuencia el domicilio fija la jurisdicción de los jueces que deban conocer de las demandas en su contra, salvo las excepciones legales. Es prudente aclarar que al referirse de jurisdicción se hace referencia a la competencia.

En cuanto al estudio particular, es de capital importancia desenmarañar la verdadera naturaleza del domicilio, habida cuenta que la actual desvaluación del mismo, ha permitido que en los procesos civiles se utilice para evitar que las personas al ser demandadas puedan tener conocimiento del contenido de las demandas y resoluciones que se dicten en los procesos, impidiendo por supuesto el ejercicio del derecho de defensa, éste tema será ampliado en el capítulo siguiente del presente trabajo de investigación.

¹⁶ Máximo Pacheco, *Introducción al derecho*. Pág. 119.



4.2.3. Elementos del domicilio

Máximo Pacheco, indica que más allá de constituir parte de la teoría clásica, que indica que el domicilio es: “Una ficción jurídica, constituye una realidad, por la cual una persona debe estar presente en determinado lugar para el cumplimiento de sus obligaciones, motivo por el cual indica el referido autor, que la determinación y/o constitución del domicilio requiere la reunión de dos elementos copulativos, los cuales son: la residencia y el ánimo de permanencia”.¹⁷

En cuanto a la residencia, manifiesta el referido autor que consiste en el ejercicio del derecho material de vivir en un determinado lugar. A pesar de no ser muy concreta ésta definición, es más vaga aún la idea que da el actual Código Civil, en los Artículos 32 y 33, siempre en lo relativo al domicilio, pues sólo hace referencia directa al lugar de vivienda.

Por lo que la residencia es el lugar exacto donde una persona vive, es decir su casa de habitación, el apartamento, o cualquier lugar análogo que esté siendo utilizado para vivir en él.

¹⁷ Ob. Cit. Pág. 120.



4.3. Clases de domicilio

Dentro de las clases de domicilio se encuentran: a) domicilio real civil, general, ordinario o voluntario; b) domicilio legal; c) domicilio contractual, convencional, electivo o especial; d) domicilio múltiple; e) domicilio político; y f) domicilio de las personas jurídicas colectivas.

a) Domicilio real, civil, general, ordinario o voluntario: Puede afirmarse que éste tipo de domicilio, es el que efectivamente cumple con los tres elementos fijados para la constitución del domicilio, también es denominado voluntario debido a que puede ser escogido y cambiado por la persona en el momento que así lo desee. Este domicilio, es el que se encuentra protegido por el Artículo 26 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que en éste se establece que las personas pueden cambiar de domicilio o residencia sin más limitaciones que las establecidas por la ley.

El domicilio depende exclusivamente de la voluntad de las personas, que salvo el caso de tener designado por la Ley un domicilio legal, tienen derecho de cambiarlo libremente. Finalmente se incluye, en éste apartado, la opinión del Jurista Máximo Pacheco, quien sustenta que el domicilio es real, fundamentado en que efectivamente es allí donde se tiene la morada, o el ejercicio de la actividad laboral o profesional. Para éste autor, el domicilio real puede ser legal o voluntario y puede sub-dividirse en general o especial.



b) Domicilio Legal: Este se encuentra total y plenamente identificado con lo prescrito en el Artículo 36 del Código Civil, el cual afirma que: “El domicilio legal de una persona es el lugar donde la Ley fija su residencia para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, aunque de hecho no se encuentre allí presente”.

En ésta clase de domicilio no concurren todos los elementos o requisitos que integran la definición del domicilio, ya que varía la forma de constituirlo, a éste domicilio se le pueden atribuir dos características especiales: a) En primer lugar que es un domicilio forzoso o necesario, porque la Ley lo establece y se presume que la persona se encuentra allí, sin admitirse prueba en contrario, siendo una presunción jure et de jure, ya que aunque se pruebe que tiene su domicilio en otro lugar, esto no impide que el domicilio legal exista y b) En segundo lugar, la presencia de la persona no es requisito necesario pudiendo ser que efectivamente ella no resida en dicho lugar.

El Artículo 36 del Código Civil Decreto Ley 106, establece: que “El domicilio legal de una persona es el lugar donde la Ley le fija su residencia para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, aunque de hecho no este allí presente”.

Por su parte el Artículo 37 de dicho cuerpo legal, establece que se reputa como domicilio legal: a) “Del menor de edad e incapacitado: El de las personas que ejerzan la patria potestad o la tutela; b) De los funcionarios, empleados, dependientes y demás personas, el lugar en que prestan sus servicios: Pero los que accidentalmente se hallen



desempeñando alguna comisión, no adquieren domicilio en el lugar; c) De los militares en servicio activo: el lugar en que están destinados; d) De los que se hallen cumpliendo condena: el lugar donde la extinguen, por lo que toca a las relaciones jurídicas posteriores a ella; en cuanto a las anteriores, conservan el último domicilio y que hayan tenido y; e) De los agentes diplomáticos guatemaltecos residentes en el extranjero: por razón de su cargo, el último domicilio que tenían en el territorio nacional”.

c) Domicilio contractual, convencional, electivo o especial: No obstante, éste tipo de domicilio, será objeto de estudio más particularizado en el siguiente capítulo, es menester indicar por lo menos la idea central de lo que es, a efecto que el lector de la presente, al leer la clasificación incluida, comprenda cual es la diferencia entre ésta y las otras clases de domicilio.

Por lo que se dirá que éste domicilio, es el que se escoge para la ejecución de un acto o contrato y se funda en la facultad que tienen las personas capaces de establecer en sus contratos todas las cláusulas que no contradigan a las leyes y a las buenas costumbres.

d) Domicilio múltiple: Aparentemente, este domicilio contradice la característica de que la persona debe tener un solo domicilio, es por ello que un sector de la doctrina y algunas legislaciones están en contra de la aceptación de la pluralidad de domicilio. Expresan que no es posible que el sujeto pueda residir en varios lugares. Solamente se aceptaría la pluralidad, dicen, si el domicilio no se basara en la residencia. Si la



persona vive en varios lugares, se debe considerar que uno de ellos es el centro principal de sus negocios, que es su sede jurídica legal.

e) Domicilio de las Personas Jurídicas Colectivas: De conformidad con lo previsto en los Artículos 38 y 39 del Código Civil guatemalteco vigente, Decreto Ley 106: “El domicilio de una persona jurídica es el que se designa en el documento en que conste su creación, o en su defecto, el lugar en que tenga su administración o sus oficinas centrales. Así también se reputa como domicilio de las personas jurídicas que tengan agencias o sucursales permanentes en lugares distintos de los de su domicilio, el lugar en que se hallan dichas agencias o sucursales respecto de los actos o contratos que éstas ejecuten”.

El Código de Comercio de Guatemala por su parte, es un poco más exigente, toda vez que determina en el Artículo 337 que: “la inscripción de las sociedades mercantiles se hará con base en el testimonio respectivo, que comprenderá: 3º. El domicilio y el de sus sucursales”.

Efectos jurídicos del domicilio: el domicilio real produce importantes efectos propios y otros que por su naturaleza son comunes a la residencia; según se refiere el tratadista Nicolás Coviello son: “La determinación de la Corte de Apelación que debe juzgar la adopción, del lugar de la apertura de la tutela, de la oficina que debe registrar ciertos actos del estado civil, del lugar de la apertura de la sucesión, del lugar en que debe hacerse el pago, etc. Y dentro de sus efectos que son comunes con la



residencia en cuanto determina la competencia de la autoridad judicial ante la cual debe ejercitarse una acción personal o una acción real sobre sus bienes muebles; el lugar en que debe notificarse las resoluciones judiciales; para lo cual, a decir verdad se refiere a la residencia; el lugar en que ha dejado de comparecer el que debe presumirse ausente; el oficial del estado civil para la celebración del matrimonio”.¹⁸

Los efectos del domicilio especial consisten en atribuir competencia a la autoridad judicial del lugar en que se ha elegido el domicilio en todo lo que concierne a la ejecución del acto al que se refiere la elección y en atribuir al interesado la facultad de hacer en el domicilio elegido todas las notificaciones referentes a la misma ejecución.

f) Domicilio múltiple: la conveniencia de admitir el domicilio múltiple ha sido objeto de controversia doctrinaria ¿es posible, se pregunta Espín Cánovas que una persona tenga a la vez varios domicilios? El derecho romano admite la pluralidad de domicilios. En el derecho francés en cambio, se rige el principio de la exclusividad del domicilio, según el cual una persona no puede tener más que un domicilio. El código italiano tampoco admite la pluralidad de domicilios. Se entiende que los romanos admitiesen la pluralidad de domicilios, ya que este no se basaba en la residencia y una persona puede repartir su estancia en dos lugares con ánimo de permanecer establemente en ambos, pero en el derecho italiano, en que el domicilio es casi una abstracción jurídica, la pluralidad hay que excluirla, porque siempre se podrá considerar de entre los varios lugares uno de ellos como centro principal de las ocupaciones de una persona. El Código Civil de Guatemala reconoce expresamente la pluralidad de domicilios. En

¹⁸ Coviello, Nicolás. *Doctrina general del derecho civil*. Pág. 198.



efecto, si una persona vive alternativamente o tiene ocupaciones habituales en varios lugares, se considerará domiciliada en cualquiera de ellos; pero si se trata de ellos; pero si se trata de actos que tienen relación especial con un lugar determinado, éste será el domicilio de la persona, Artículo 34 Código Civil.

4.4. El apoderado

Desde el punto de vista legal, no es incorrecto llamarles mandatos o poderes. Sin embargo, debemos conocer cuáles son los alcances conceptuales del poder. “El poder es La facultad que da una persona a otra para que haga en su nombre lo mismo que ella haría por sí propia en el negocio que le encarga; ó bien; el instrumento en que alguno da facultad a otro para que en lugar de su persona y representándola pueda ejecutar alguna cosa. Quien recibe tal poder ó facultad se llama apoderado, personero, poder habiente, procurador ó mandatario; y el que lo da, poderdante ó mandante.”¹⁹

“Por medio de lo anterior nos percatamos de que es añeja tradición de aceptar como sinónimos las palabras poder y mandato. Sin embargo, nosotros creemos que, atendiendo al sentido de la regulación civil y a consideraciones de orden técnico, es preferible utilizar el término mandato para referirse al contrato, en cuanto que para lo que se refiere a la facultad específicamente concedida podemos hablar de poder.”²⁰

¹⁹ Alvarado Sandoval, Ricardo, José Antonio, Gracias González. *El notario ante la contratación civil y mercantil*. Pág.191.

²⁰ Alvarado Sandoval, Ricardo, José Antonio, Gracias González. *Ob. Cit.* Pág.194.



4.4.1. Clases de poderes o mandatos

Acudiendo al criterio de la representación, los mandatos se clasifican en: mandatos con representación: En el mandato con representación legalmente se considera que el mandatario actúa en nombre del mandante, por lo que todo lo que deba realizar en cumplimiento de las facultades que se le hubieren conferido tienen por consecuencia obligar, de manera directa al mandante y mandatos sin representación: esta modalidad de mandato se caracteriza porque el mandatario actúa en nombre propio, por lo que no existe posibilidad de acción por parte de terceros en contra del mandante.

La verdad es que, en la práctica, este tipo de mandato no se utiliza, o bien es muy raro, debido a que se pierde certeza y seguridad para los terceros respecto a las obligaciones que deriven de las actuaciones del mandatario, por no obligar al mandante. Así es posible afirmar que ese tipo de mandato carece de la plena efectividad que se espera de las actuaciones de un mandatario. Desde el punto de vista del negocio jurídico que comprende, los mandatos se clasifican de la siguiente manera:

a) Mandato general: A través del mandato general el mandatario encomienda al mandatario todos sus negocios, respecto a este tipo de mandato se ha llegado a expresar que es peligroso, por la posibilidad de que pueda traer consecuencias graves e irreparables para el mandante. El Código Civil no establece expresamente ese ámbito y alcance para la interpretación del mandato general, pero si exige la

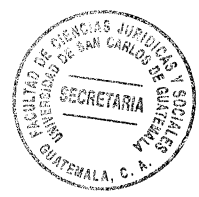


constitución de poderes especiales para enajenar, hipotecar, afianzar, transigir, gravar o disponer de cualquier otro modo la propiedad del mandante, Artículo 1693 Código Civil.

b) Mandato general con clausula especial: El mandato general con cláusula especial se refiere a la encomienda de todos los negocios del mandante al mandatario, y además le confiere a éste los poderes específicos, en clausula especial, a efecto de enajenar, hipotecar, hipotecar, afianzar, transigir, gravar o disponer de cualquier otro modo la propiedad del mandante, y para todos los demás actos en que la ley lo requiera, Artículo 1693 Código Civil.

c) Mandato especial: El mandato especial comprende uno o varios negocios determinados del mandante que deben ser gestionados por el mandatario, Artículo 1690 Código Civil.

d) Mandato judicial: A través del mandato judicial una persona contrata los servicios profesionales de un abogado, a efecto que le represente en juicio. El mandante también puede ser representado por su cónyuge o conviviente, así como familiares, en asuntos que no excedan de quinientos quetzales, o bien cuando no ejerzan más de tres abogados en la circunscripción municipal de que se trate.



4.5. Derecho de obligaciones

Etimológicamente, la palabra obligación proviene de los términos latinos ob y ligare, que denotan sujeción, vínculo. En las distintas épocas de la humanidad, desde el primitivo derecho hasta nuestros días, se ha otorgado primordial tratamiento a las obligaciones. El derecho romano, el derecho intermedio, el derecho germánico, la revolución francesa y el cristianismo mismo se han ocupado de ellas y cada quien le ha impregnado sus particulares características.

Smith, citado por Manuel Ossorio, define la obligación como: “el deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva; es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada”.²¹

La obligación, de acuerdo a lo expuesto por el Código Civil en el Artículo 1319, “resultante de un acto o declaración de voluntad consistente en dar, hacer o no hacer alguna cosa”.

“Las tres acciones que representan la obligación contraída, se adquieren y corresponde realizarlas a una persona, quien se constituye en el sujeto obligado a dar cumplimiento de la misma por lo que si no cumple podrá ser compelido a hacerlo. Esta clasificación de la forma de dar cumplimiento a las obligaciones,

²¹ Ob. Cit. Pág. 659.



atendiendo al objeto, tiene sus antecedentes en Roma: dare (dar); facere (hacer); nin facere (no hacer).²²

4.5.1. Elementos de la obligación

a) Elemento personal: El elemento personal o subjetivo en toda obligación determinada, tiene dos polos: el activo y pasivo. Al primero se le denomina sujeto actio o acreedor, por ser el titular del derecho subjetivo creado por el surgimiento de la obligación, o sea la persona (acreedor) que en un momento dado (incumplimiento de la obligación) puede desarrollar cierta actividad en contra de otra (deudor) para obtener el cumplimiento de la misma. Al segundo se le denomina sujeto pasivo o deudor, porque su actitud, desde el nacimiento hasta la extinción de la obligación, se contrae a observar una conducta que sólo tenga por objeto el cumplimiento de aquellos a que se oblige.

b) Elemento real: En la actualidad se admite generalmente que el elemento real de la obligación lo constituye la prestación, o sea aquella conducta o comportamiento a que el deudor se comprometió y que el acreedor está legalmente capacitado a exigir de él su cumplimiento.

²² Ricardo, Alvarado Sandoval, José Antonio Gracias González, Ob. Cit. Pág.434.



4.5.2. Fuentes de las obligaciones

Han sido definidas las fuentes de las obligaciones como “los hechos jurídicos por virtud de los cuales se originan o nacen (las obligaciones), creando en vinculo jurídico entre acreedor y deudor”.²³

En el derecho romano se considera, según las instituciones de Gayo, como fuente de las obligaciones: el contrato, el delito y varias otras figuras de causas. La realidad jurídica diaria hizo que se estimara insuficiente esa clasificación trimembre, o, mejor dicho, que se precisaran esas otras figuras. Dícese que Justiniano al tratar de las fuentes de las obligaciones, se refiere al contrato y al cuasicontrato; al delito y al cuasidelito. Procede observar que moderadamente existe cierto consenso en el sentido que esa clasificación cuatrimembre, que adiciona al contrato y al delito las figuras del cuasicontrato y del cuasidelito, esto es, fuentes semejantes al contrato sin tipificar respectivamente esas figuras, es obra en realidad de los antiguos glosadores, quienes en esa forma armonizaron y adecuaron la existencia de ciertas fuentes de obligaciones que no eran propiamente las dos clásicas reconocidas en el derecho romano.

En el derecho moderno el movimiento codificador del derecho civil, culminante con la promulgación en 1804 del Código Civil francés, aceptó plenamente la referida división cuatrimembre originada del derecho romano, pero adicionando una nueva fuente: la ley, para justificar el origen de obligaciones que no tienen por causa las otras fuentes. Surge entonces la siguiente clasificación de las fuentes de las obligaciones: la ley, el

²³ Espín Cánovas, Diego. **Manual de derecho civil español tomo I.** Pág. 136.



contrato, el cuasicontrato, el delito y el cuasidelito. Es la denominada clasificación quíntuple. La declaración unilateral de voluntad el derecho antiguo hecha especial referencia al derecho romano fue renuente en términos casi absolutos a considerar la declaración unilateral de voluntad como fuente de obligaciones. Se exigía el consenso de por lo menos dos personas para la creación de un vínculo obligatorio, a través generalmente, del contrato, área en que ahora se estima que con mayor énfasis la declaración unilateral de voluntad puede producir efectos jurídicos.

El Código Civil, dentro del título relativo a las obligaciones provenientes de hechos de hechos lícitos sin convenios, admite en forma expresa que la declaración unilateral de voluntad es fuente de obligaciones, en los casos siguientes:

a) Oferta al público: Que se tipifica en el sentido que la persona que ofrezca al público objetos en determinado precio, queda obligada a sostener su ofrecimiento (Artículo 1629).

b) Promesa de recompensa: Que se tipifica en el sentido que quien hace oferta por la prensa u otro medio de difusión, de remunerar una prestación o un hecho, contrae la obligación de cumplir lo prometido (Artículo 1630, y véase Artículos 1631 a 1637).

4.5.3. Clasificación de la obligación

Existen varios criterios de clasificación de la obligación: según su naturaleza, su objeto, los sujetos obligados, las condiciones, etcétera. Las clasificaciones son útiles, sobre todo, como recurso didáctico para la mejor comprensión de los contenidos a explicar; sin embargo, en el campo de las obligaciones, ciertas clasificaciones tienen notoria incidencia práctica por lo que es de suma importancia conocerlas y comprenderlas. La obligación puede clasificarse atendiendo a varios criterios.

a) Obligaciones en relación a su naturaleza: Se clasifican en civiles y naturales. Por civiles se entienden las que reúnen los requisitos legales necesarios para su validez y exigibilidad. Las naturales son las que cumplidas por un sujeto a quien no puede exigirse legalmente su cumplimiento, pero quien, por otra parte, no tiene derecho a exigir la devolución de lo pagado.

Las obligaciones civiles devendrían entonces en perfectas dado que han sido formadas cumpliendo los requisitos señalados en ley y es ésta quien les reconoce existencia y protección. Como un ejemplo de obligación natural se puede citar el Artículo 288 del Código Civil que establece: "El que haya suministrado alimentos con protesta de cobrarlos, tiene derecho a ser indemnizado por la persona que esté obligada a satisfacerlos." En este hipotético caso, quien suministra los alimentos no está obligado a hacerlo, mas sino efectuare la protesta de cobro tampoco puede exigir el pago de los alimentos prestados.



b) Obligaciones en relación al sujeto: Se encuentran aquí las obligaciones simples o sencillas, las múltiples o colectivas, las disyuntivas y las conjuntivas o mancomunadas.

Las obligaciones simples son aquéllas en las que aparece en cada polo de la relación obligatoria solamente un sujeto. En las compuestas la titularidad de las obligaciones activas, pasivas o ambas pertenecen a varias personas, fenómeno jurídico al cual en nuestro ordenamiento jurídico se le denomina mancomunidad. Las obligaciones disyuntivas son aquellas en las cuales los sujetos que la integran como acreedores o deudores quedan relacionados por la disyuntiva. En las conjuntivas los sujetos quedan relacionados por la copulativa. Como quedó anotado en el ordenamiento jurídico guatemalteco las obligaciones compuestas reciben el nombre de mancomunadas, según lo establece el Artículo 1347 del Código Civil que preceptúa: “hay mancomunidad cuando en la misma obligación son varios los acreedores o varios los deudores”. De igual forma, las disyuntivas reciben el nombre de obligaciones mancomunadas solidarias y las conjuntivas se conocen como mancomunadas simples, al tenor de lo establecido en los Artículos 1348 y 1352 del cuerpo legal citado.

La distinción de las obligaciones mancomunadas es vital en el sistema jurídico ya que implica derivaciones prácticas que afectan directamente al polo pasivo en la ejecución de la obligación.

c) Obligaciones en relación al objeto: Se dividen en positivas y negativas. En aquéllas se requiere de la voluntad del deudor para el cumplimiento de la obligación; en las



últimas la característica principal es que constituye una prohibición que afecta el actuar legal del obligado. La voluntad del deudor se manifiesta en abstenerse de dar una cosa o ejecutar algún acto.

Las obligaciones positivas se subdividen a su vez en: obligaciones de dar, en las cuales el cumplimiento de la obligación debe verificarse procurando dar y dando algún bien por parte del deudor; obligaciones de hacer, en las que la manifestación de la voluntad del deudor debe ser ejecutando algo.

El criterio utilizado en esta clasificación responde a la actividad o inactividad a la que esté constreñido el obligado según la particular naturaleza de la prestación.

d) Obligaciones específicas y genéricas: En las obligaciones específicas el objeto está perfecta e individualmente determinado desde el inicio de la relación obligatoria, por lo tanto no faculta al deudor para cumplir su prestación de una forma distinta a la específicamente señalada originalmente. En las obligaciones genéricas la prestación ha de referirse siempre a un género. Ahora bien, se pueden subdividir en propiamente genéricas que se verifican cuando exclusivamente se señala el género, y genéricamente limitadas cuando además del género se fijan determinadas características sin llegar a una singularización tal que convierta la obligación en específica.

e) Obligaciones Posibles e Imposibles: Las primeras son aquellas en que la prestación



puede realizarse normalmente, porque no existe circunstancia alguna, o cúmulo de circunstancias, que impidan su cumplimiento. A manera de ejemplo, si alguien se obliga a entregar una cantidad de sellos postales nacionales usados acreditando su legitimidad, ha contraído una obligación posible. El principio general es que toda obligación debe ser física y legalmente posible. En ello radica el basamento del campo obligacional jurídico, de ahí la importancia que a todas luces debe darse el acto formal del nacimiento o surgimiento de una obligación. Las segundas son aquellas que no pueden tener legal validez, ni en consecuencia cumplirse, por existir razón de orden físico o legal, o ambas, que lo impiden. A manera de ejemplo, la obligación de entregar una cosa que, por naturaleza o por disposición de la ley, está fuera del comercio.

El Código Civil no se refiere expresamente a esta distinción de las obligaciones. Como quedo expuesto, su determinación queda librada a si en cada caso concreto la prestación es de posible y lícito o imposible cumplimiento, en razón de su contenido.

En cierto sentido, el Artículo 1538 del Código Civil, concerniente al objeto de los contratos, tiene relación con esta clase de obligaciones, al disponer que los hechos han de ser posibles. Este criterio de clasificación atiende no a la posibilidad o imposibilidad patrimonial del deudor para cumplir la prestación, sino si desde el momento en que la obligación es contraída, es física y legalmente posible el cumplimiento de la prestación.

f) Obligaciones divisibles e indivisibles: en un principio la doctrina jurídica, especialmente la de los civilistas, se inclinó a considerar la divisibilidad de las



obligaciones atendiendo únicamente a si la integridad del objeto admitía o no la división del mismo. Bajo ese criterio, La obligación de entregar cien litros de leche, por ejemplo, era divisible, porque físicamente se puede dividir la entrega en varias partidas; la obligación en cambio, de entregar un escritorio, es indivisible porque afecta a la integridad del objeto entregarlo por partes.

Aunque ya superada esta teoría sigue teniendo validez en aquellos casos en que la cosa objeto de la prestación no admite su entrega por partes, es decir, cumplimiento parcial, sin alterar irremediablemente su esencia. A ese criterio se le ha denominado criterio de la indivisibilidad objetiva. La doctrina moderna se refiere a otro aspecto de la cuestión: sin dejar a un lado totalmente la naturaleza de la prestación, admite que aún las obligaciones objetivamente divisibles, a los efectos de su debido cumplimiento, por voluntad de las partes contratantes o por disposición de la ley. Así la obligación de entregar cien quintales de arroz deviene indivisible cuando se ha pactado que su entrega sea total, no por partes. Las obligaciones divisibles admiten cumplimiento a través de la ejecución parcial de las mismas sin ser afectada la esencia de la relación obligatoria. Generalmente, la divisibilidad de la obligación ha de surgir en virtud de un pacto contractual, o bien cuando de la obligación en sí se infiera tácitamente que por su naturaleza el cumplimiento es divisible.

Apegándose a la doctrina moderna, el Código Civil, Artículo 1373, dispone que las obligaciones son divisibles cuando su objeto es susceptible de cumplirse parcialmente, pero el Artículo 1374, el principio general es que el deudor no puede obligar al acreedor a recibir por partes el pago de una deuda aunque ésta sea divisible, salvo convenio.



Las obligaciones indivisibles son aquellas cuyo cumplimiento no admiten ejecución parcial sea por la naturaleza misma de la prestación o por pacto expreso de los contratantes. Es ejemplo de obligación indivisible: la compraventa de un semoviente, en lo que al propietario se refiere, puesto que la obligación del comprador puede ser divisible si se pactó por mensualidades, si se convino el pago del precio al contado, esta obligación también deviene indivisible.

Al igual que respecto a la obligación divisible, el Código Civil, en concordancia al criterio que aplicó a aquélla, dispone, Artículo 1373, "que las obligaciones son indivisibles si las prestaciones no pueden ser cumplidas si no por entero". Y, precisando, el Artículo 1376 del mismo cuerpo legal ha previsto que la obligación se considera indivisible: "cuando tiene por objeto la entrega de un cuerpo cierto; cuando uno solo de los deudores está encargado de ejecutar la prestación; y cuando las partes convienen expresamente en que la prestación no pueda satisfacer parcialmente o cuando por la naturaleza de la obligación sea posible su cumplimiento parcial".

Acercándose al ámbito procesal, dispone el Código Civil que en las obligaciones indivisibles el acreedor no puede dirigir su acción contra uno solo de los deudores, si no contra todos a la vez, salvo que uno solo esté encargado de ejecutar la prestación, en cuyo caso, el deudor tiene derecho de pedir que se cite y emplace a sus codeudores para el efecto de repetir contra ellos.

La divisibilidad o indivisibilidad de las obligaciones no se refiere a la mera posibilidad

de escisión de la prestación, aunque este criterio es aplicable a la indivisibilidad objetiva, es decir cuando aquélla no admite división sin implicar su destrucción. Modernamente también se ha reconocido la posibilidad de indivisión a la voluntad de las partes. Existen entonces dos criterios sobre la indivisión de la prestación, uno objetivo y otro subjetivo.

g) Obligaciones principales y accesorias: Lo normal es concebir que la obligación existe como un algo jurídico sin conexión o relación con otra u otras obligaciones que puedan concernerle: esto es, concebir la obligación sin nexo con otra obligación. No obstante, en la vida jurídica no sucede siempre así, mejor dicho, sucede generalmente lo contrario. Por ello, en la práctica no es excepcional que la obligación mas importante vaya unida a otra, y a veces otras obligaciones, no solo una, que pueden ser consideradas de menor importancia, pero relevantes en el surgimiento y para el cumplimiento de la prestación principal, y a veces sustitutiva de esa prestación. Las principales son aquellas que surgen a la vida jurídica con un determinado fin que generalmente sólo guarda relación con él mismo y no dependen de otra obligación para su legal existencia creadora del vínculo obligacional, es decir nacen a la vida jurídica sin que su validez o incluso su exigibilidad esté supeditada a la existencia de otra obligación. Las accesorias son aquellas obligaciones creadas en adición o una obligación principal, o sea complementaria de ésta o, en algunos casos como obligaciones sustitutivas por equivalencia.

Por ejemplo, en el contrato de mutuo con garantía de un bien inmueble, obligación accesoria es la obligación resultante de la hipoteca, adicional a la principal; y en el caso

de la venta de un vehículo automotor, cuando se pacta que en caso de imposibilidad de entrega del mismo se cumplirá la obligación entregando otro vehículo, en equivalencia.

La práctica aconseja y el ordenamiento jurídico así lo permite, supeditar los efectos jurídicos de una obligación al previo cumplimiento de otra, configurándose de esta manera las obligaciones principales y las accesorias. Incluso, puede darse el caso de que la obligación accesoria no llegue a concretarse aunque la principal se haya verificado, de ahí su carácter contingente, accesorio.

h) Obligaciones en relación a su desarrollo en el tiempo: Desde su nacimiento o creación, las obligaciones tienen una proyección en el tiempo, que puede ser corta, mediana o larga duración, en cuanto a su futuro cumplimiento concierne, ya que en caso de no darse este, el desarrollo de la obligación en el tiempo necesariamente irá más allá del inicialmente previsto, hasta realizarse el cumplimiento forzoso o hasta ocurrir la declaración de prescripción. En esa virtud, es de interés en el campo obligacional determinar desde y hasta qué momento una relación obligatoria mantiene su vigencia y la prestación es exigible y en que forma. Como todo en el mundo, las obligaciones nacen, llegan a desarrollarse y en determinado momento se tienen por agotadas. Surge así la clasificación de las obligaciones en instantáneas o de tracto único y continuo o de tracto sucesivo, respondiendo este criterio al período en el que la prestación ha de ser normalmente cumplida por el obligado. Las obligaciones instantáneas o de tracto único son denominadas así las obligaciones en las cuales su cumplimiento debe realizarse de una sola vez, en un cierto momento, extinguiéndose por tal circunstancia la relación obligatoria.



Puede ponerse como ejemplo de esta clase de obligaciones la obligación de entregar cierta cantidad de dinero, en un día, un mes y año determinados. A diferencia de las anteriores, el cumplimiento de las obligaciones continuas o de tracto sucesivo se prolonga en el tiempo por una repetida o mantenida actividad por parte del obligado.

Es una disposición relativa a esta clase de obligaciones la contenida en el Artículo 1401 del Código Civil que establece “las obligaciones deben ser ejecutadas sin demora, a no ser que circunstancias relativas a su naturaleza, de modo o lugar fijado para el cumplimiento, impliquen la necesidad de un plazo, que fijará el juez prudencialmente si no estuviere señalado por la ley. Si las partes hubieren señalado plazo, el pago debe ser hecho el día de su vencimiento”.

i) Obligaciones en relación a las prestaciones de las partes: Se subdividen en unilaterales y bilaterales. La variante más simple de la obligación es la unilateral, aquélla en la cual el acreedor se limita a ser titular del crédito y el deudor es el jurídicamente obligado a cumplir una prestación. Las bilaterales no se conciben sin la dualidad deudor acreedor en cada uno de los sujetos que la componen. Es decir cada sujeto es acreedor en tanto se encuentra en posición de exigir el cumplimiento de la prestación, y deudor en cuanto se encuentra obligado a otorgar una contraprestación a cambio de lo recibido. La reciprocidad, es pues, la nota característica de las obligaciones bilaterales. En la obligación bilateral debe haber pluralidad de vínculos, es decir, los contratantes han de obligarse recíprocamente. Además, estos vínculos deben condicionarse mutuamente obligando a que el cumplimiento de la prestación esté subordinado a la recepción del equivalente de ésta.

j) Obligaciones Puras, Condicionales y a Plazo: Si la obligación está desprovista de cualquier circunstancia que sujete su eficacia, se está ante una obligación pura. Las circunstancias a que se alude anteriormente son la condición y el plazo. En un modo más práctico, podemos decir que obligación pura es aquella que no depende de condición alguna, plazo ni modo. Las obligaciones condicionales son aquellas cuya eficacia depende de la realización de un acontecimiento futuro e incierto. El Código Civil de Guatemala dedica un capítulo completo a los negocios jurídicos condicionales, artículos 1269 al 1278, inclusive, no obstante, no proporciona una definición de éstos. Tampoco especifica si el acontecimiento que constituye la condición ha de ser futuro, o por el contrario, pasado pero que sea ignorado objetivamente por los contratantes.

El Código Civil guatemalteco no proporciona una definición de la obligación a plazo, y se limita a establecer en su Artículo 1279 que el plazo solamente fija el día o fecha de la ejecución o extinción del acto o negocio jurídico.

Francisco Ricci, utiliza un criterio de diferenciación entre el plazo y la condición. “La condición, sostiene, determina la existencia misma de la obligación; el plazo, por aparte, no interviene en la existencia de la obligación sino en la ejecución de ésta, retardándola durante el tiempo establecido por los contratantes”.²⁴

k) Obligaciones provenientes de contrato: El Código Civil de Guatemala proporciona en el Artículo 1517 una definición sencilla pero muy consistente: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

²⁴ Ricci, Francisco. *Derecho civil*. Pág. 197.



Este tipo de obligaciones es el más abundante, debido a la relevancia del principio de la autonomía de la voluntad, el cual concede a las partes facultades para obligarse en los términos que mejor les parezcan respetando la ley, la moral y el orden público. Las disposiciones de la legislación civil contractual, devienen en meramente supletorias ante la majestad de la voluntad individual, protegida por la misma legislación referida.





CAPÍTULO V

5. Aceptación del domicilio del apoderado en el interior de la República

5.1. Encuadramiento legal

El Código de Trabajo guatemalteco establece que; “un trabajador es aquella persona que presta sus servicios intelectuales, materiales o de ambos géneros a un patrono, en virtud de un contrato o relación laboral”. Así mismo, en los considerandos del mismo cuerpo legal se establece que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

He citado el anterior considerando en virtud de que el Artículo 34 del Código de Trabajo preceptúa que: “Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los requisitos siguientes”.

Posteriormente la literal “a” del mismo Artículo establece: “El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia el



o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a la ejecución de lo convenido”.

Si analizamos detenidamente esta parte de la ley, encontramos que esta disposición únicamente propicia la fuga de la mano de obra guatemalteca sin la protección de las leyes laborales del país, ya que se esta obligando a tener un apoderado en la capital de la República, durante todo el tiempo que los trabajadores presten sus servicios en el extranjero, lo cual resulta excesivamente oneroso para el patrono y se congestiona a los tribunales de trabajo y previsión social de la capital de la república, ya que en la actualidad se tiene la ventaja de que existen tribunales de trabajo y previsión social en todos los departamentos de la República.

La literal “a” del Artículo 34, es una norma jurídica involutiva, es decir, de estancamiento y retroceso, ya que no se descentraliza la función jurisdiccional, sino más bien se sobre concentra al poder jurisdiccional, esto por una parte, y por la otra tenemos que tanto patronos como trabajadores preferirían obviar dar el aviso correspondiente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y salir del país para prestar sus servicios, esto por el temor de que se les privase de salir del territorio nacional.



5.2. Tribunales de trabajo y previsión social

Aquí cabe distinguir a los jueces de trabajo y previsión social, que son los encargados de conocer en primera instancia de los asuntos laborales de su competencia, conforme a lo establecido en el Código de Trabajo y en algunos casos específicos, en razón de la cuantía conocen en única instancia. Los asuntos de que conocen son los originados por reclamos de orden laboral en relación con derechos y obligaciones establecidos en las leyes de trabajo y previsión social.

Ahora bien, para el conocimiento de asuntos de carácter económico social, como sería el caso reivindicaciones de tipo social, mejoras laborales a través de planteamientos de huelgas o resistencias patronales mediante paros, los tribunales competentes son los de conciliación y de arbitraje, que no son tribunales permanentes si no que se integran cuando el conflicto ha surgido, con representantes del sector patronal y del sector obrero, bajo la presidencia del juez de trabajo y previsión social que corresponda.

De manera que, los jueces de trabajo y previsión social son nombrados en la misma forma que los otros jueces de primera instancia del orden común, por la Corte Suprema de Justicia y deben llenar los mismos requisitos para ser nombrados.

Los representantes de los sectores obrero y patronal, para la integración de los tribunales de conciliación y de arbitraje, son designados, en cada caso en que se requiere su integración, de listas que para el efecto han sido elaboradas por la Corte



Suprema de Justicia a propuesta de los sindicatos de trabajadores o de los sindicatos o asociaciones de patronos de cada zona (Artículo 294 Código de Trabajo).

En esta rama del derecho procesal del trabajo, los tribunales de trabajo se organizan de menor jerarquía hasta el de mayor jerarquía, de la forma siguiente:

1) Juzgados de Paz de Trabajo y Previsión Social: de conformidad con lo que establece el Artículo 291 del Código de Trabajo, estos juzgados deben de conocer de los conflictos individuales de trabajo, siempre y cuando no concurra ninguna de las circunstancias siguientes: a) que la cuantía del asunto sobre el van a conocer no sea superior a los tres mil quetzales; y b) que el lugar en donde existe el juzgado de paz, no exista también un juzgado de trabajo y revisión social de primera instancia.

Esta situación permite advertir que la posibilidad de que los juzgados de paz conozcan en materia laboral es muy relativa, pues ya en todos los departamentos del país existen juzgados de primera instancia con competencia en este ámbito, pero además la limitación más importante para que aquellos juzgados puedan conocer sin lugar a dudas radica en que el monto de la cuantía de una gran mayoría de los conflictos individuales que surgen con ocasión del trabajo, supera la cuantía impuesta a estos juzgados como límite para el conocimientos de estos conflictos.

2) Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia. Estos juzgados son los que tienen bajo su responsabilidad conocer: De todas las diferencias o conflictos



individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o de contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él; De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitrajes. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación.

De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;

De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales: Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio, aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y de todos los demás asuntos que determina la ley.

Puede estimarse hoy en día los juzgados de primera instancia pueden conocer de todos los asuntos de naturaleza individual dentro de sus respectivas competencias



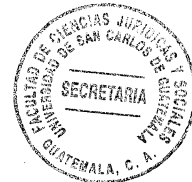
territoriales sin limitación alguna, pues la cuantía antes relacionada, ha dejado de tener positividad en vista de que a la fecha por pequeña que sea la cuantía que se origine en la discusión de un conflicto individual, ésta supera los cien quetzales a que hace relación aquella norma, basta con solo recordar que el salario mínimo en la actividad del campo alcanza casi los mil quetzales y el de la ciudad a superado esta suma, por consiguiente, esta cuantía es irreal y no priva a los tribunales de primera instancia del conocimiento de asunto alguno en materia individual.

c) Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. “Las Cortes de Apelaciones se conforman por todas las salas de segunda instancia de todos los ramos en que se imparte la justicia en el país. El objeto del conocimiento de estos tribunales integrados pluripersonalmente, porque se conforman por tres magistrados electos por el Congreso de la República. Los tribunales de apelación cuyo objeto va ser el revisar y examinar lo resuelto en primera instancia por los juzgados de paz y los juzgados de instancia de trabajo y previsión social”.²⁵

5.3. Jurisdicción

La explicación del proceso en todos los ámbitos del derecho, materia comprendida en la Disciplina que se denomina derecho procesal, exige partir de algunas nociones previas que han sido explicadas por diversos autores, la más importante de esas nociones es la Jurisdicción, término que ha sido discutido a lo largo del tiempo,

²⁵ Castillo Lutín, Marco Tulio. *Derecho del trabajo guatemalteco*. Pág. 25.



originando de esta forma controversias en su definición ya que corrientes clásicas como modernas del concepto se reflejan en la legislación vigente de nuestro país.

5.3.1. Definición

Desde el punto de vista etimológico significa ius dicere, ius dictio, aplicar o declarar el derecho, por lo que se dice iudicatio. Jaime Guasp, citado por Aguirre Godoy," expresa lo siguiente: la actividad desarrollada por el órgano judicial en un proceso constituye el ejercicio de una función típicamente estatal, que la doctrina y el derecho positivo unánimemente viene designando desde la antigüedad con el nombre de jurisdicción".²⁶

La jurisdicción, es la potestad dimanante de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por jueces y tribunales independientes de realizar el derecho en el caso concreto, juzgado de modo irrevocable y promoviendo la ejecución de lo juzgado.

Para el autor alemán Kisch, citado por Aguirre Godoy la palabra jurisdicción tiene un doble significado: objetivo y subjetivo. En sentido objetivo vale tanto como círculo de negocios o conjunto de asuntos que están encomendados a las autoridades judiciales: así como se dice que una determinada cosa pertenece a la jurisdicción contenciosa ordinaria. En sentido subjetivo significa una parte del poder del Estado, la soberanía con referencia a la función de justicia, a diferencia de soberanía en el aspecto militar,

²⁶ Aguirre Godoy, Mario, *Derecho procesal civil de Guatemala*, Tomo I. Pág. 82.



financiero, etc.; la jurisdicción para dicho autor comprende dos partes: lo gubernativo de los tribunales y la jurisdicción en sentido estricto. La primera se manifiesta en la acción del Estado para procurar las condiciones externas necesarias para el ejercicio de la función judicial: instituyendo tribunales, fijándoles su capacidad limitándoles su radio de competencia territorial, reclutando el personal (pruebas de aptitud, nombramiento, provisión de cargos). La segunda igualmente asegura el tráfico externo de la actividad judicial por medio de revisiones, petición de datos e imposición de sanciones a los funcionarios negligentes y adoptando medidas adecuadas en todos los casos de negación de justicia.

La palabra jurisdicción aparece en el lenguaje jurídico con distintos significados. Muchas de las dificultades que la doctrina no ha podido aún superar, provienen de esta circunstancia. En el derecho de los países latinoamericanos este vocablo tiene por lo menos, cuatro acepciones: como ámbito territorial; como sinónimo de competencia; como conjunto de poderes o autorizado de ciertos órganos del poder público; y su sentido preciso y técnico de función pública de hacer justicia.

La jurisdicción territorial: la primera de las acepciones mencionadas, expresa relación con un ámbito territorial determinado. Por ejemplo se expresa que las diligencias que deban realizarse en diversa jurisdicción se hagan por otro juez. En el lenguaje diario se dice que cierto camino o colonia no es jurisdicción de cierto municipio o departamento. La jurisdicción como competencia: hasta el siglo XIX, los conceptos de jurisdicción y competencia aparecen como sinónimos. Indistintamente se alude a la falta de jurisdicción como falta de competencia en sentido material, o en sentido territorial, o

aun para referirse a la función, inclusive se llegó a hablar de incompetencia de jurisdicción. Todos los jueces tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer en un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción y sin competencia. La competencia es pues el fragmento de jurisdicción atribuido a un juez. La relación entre la jurisdicción la competencia, es la relación que existe entre el todo y la parte. La jurisdicción es el todo; la competencia es la parte: un fragmento de la jurisdicción.

La competencia es la potestad de jurisdicción para una parte del sector jurisdicción: aquel específicamente asignado al conocimiento de determinado órgano jurisdiccional. En todo aquello que no le ha sido atribuido, un juez, aunque sigue teniendo jurisdicción es incompetente.

La jurisdicción como poder; en algunos textos legales se utiliza el vocablo jurisdicción para referirse a la prerrogativa, autoridad o poder de determinados órganos públicos.

5.4. Competencia en materia procesal individual del trabajo

La competencia en el ámbito procesal del trabajo se constituye en el ámbito geográfico dentro del cual el juez de trabajo y previsión social va ejercer la facultad de juzgar que le ha sido delegada por el Estado por ministerio de la ley. La competencia en materia procesal de trabajo está determinada en su casi totalidad por razón de orden territorial, por consiguiente está será la actividad jurisdiccional del juez pero ejercida dentro del



marco territorial que le ha sido atribuido por la Corte Suprema de Justicia de conformidad con lo que se determinan en el Artículo 288 del Código de Trabajo y que son los que a su vez obligan a que la Corte deba dividir el territorio guatemalteco para el efecto del conocimiento de los tribunales de trabajo y previsión social en zonas económicas. Los aspectos en consideración para dicha división son los siguientes: la concentración de trabajadores que existe en cada área geográfica del territorio; la industrialización o número de industrias que exista en cada área geográfica del territorio; el número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como de patronos que exista en cada área geográfica del territorio; el informe que en relación a todos estos aspectos debe rendir a la Corte Suprema de Justicia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social después de oír a la Inspección General de Trabajo.

Con base en todos estos factores la Corte Suprema de Justicia ha emitido distintos acuerdos desde el año 1984 hasta la presente fecha, con los que ha distribuido la competencia por razón de territorio de los tribunales de trabajo y previsión social en materia procesal individual y en materia procesal colectiva del trabajo.

5.5. La jurisdicción privativa

La naturaleza formal y material jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo, tiene su base en normas constitucionales y, se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo. En la Constitución Política de la República de Guatemala lo establece en el Artículo 103; en el Artículo 283 del Código de Trabajo que establece:



"Los conflictos relativos a trabajo y previsión social, están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado". De manera que la judicatura de trabajo y previsión social de manera formal tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a esa calidad:

- a. Notio: jurisdicción, facultad de conocer un litigio;
- b. Voçatio: llamamiento, facultad de hacer comparecer a las partes;
- c. Coertio: Contención, restricción, facultad de castigar o penar;
- e. Iudicium: facultad de dictar sentencia;
- f. Executio: ejecución judicial, mediante auxilio de fuerza pública.

Pero existe una excepción para los tribunales de conciliación y arbitraje, cuyas facultades son más limitadas. Este tipo de judicaturas depende del Organismo Judicial, pero requiere de personal especializado en la materia y están integrados por jueces de derecho y de conciencia.

Organización de los órganos jurisdiccionales que recoge el Código de Trabajo guatemalteco: esta organización se conforma a partir de los jueces que conocen de los distintos procesos laborales, a saber:



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

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

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

“En materia laboral la jurisdicción corresponde a la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley para poder juzgar en el ámbito del Derecho Procesal de Trabajo, el término privativo se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en ese ámbito”.²⁷

²⁷ Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral en Guatemala*. Pág. 80.



Por consiguiente, la jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, lo cual advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo resuelto en aquellos conflictos.

5.6. Necesidad y conveniencia de aceptar el domicilio del apoderado en el interior de la República

El Código de Trabajo de la República de Guatemala establece que; “un trabajador es aquella persona que presta sus servicios intelectuales, materiales o de ambos géneros a un patrono, en virtud de un contrato o relación laboral”. Así mismo, en los considerandos del mismo cuerpo legal se establece que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

El Artículo 34 del Código de Trabajo preceptúa que: “Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los requisitos siguientes”. Posteriormente la literal a) del mismo artículo señala: “El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia el



o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a la ejecución de lo convenido”.

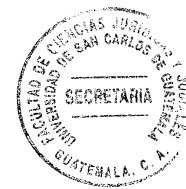
Si se analiza detenidamente esta parte de la ley, lo que genera esta disposición es propiciar la fuga de la mano de obra guatemalteca sin la protección de las leyes laborales del país, ya que se esta obligando a tener un apoderado en la capital de la República, durante todo el tiempo que los trabajadores presten sus servicios en el extranjero, lo cual resulta excesivamente oneroso para el patrono y se congestiona a los tribunales de trabajo y previsión social de la capital de la República, ya que en la actualidad se tiene la ventaja de que existen tribunales de trabajo y previsión social en todos los departamentos de la República.

La literal a) del artículo 34, es una norma jurídica involutiva, es decir, de estancamiento y retroceso, ya que no se descentraliza la función jurisdiccional, sino más bien se sobre concentra al poder jurisdiccional, esto por una parte, y por la otra tenemos que tanto patronos como trabajadores preferirían obviar dar el aviso correspondiente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y salir del país para prestar sus servicios, esto por el temor de que se les privase de salir del territorio nacional. Lo anteriormente señalado obedece a que a criterio personal debiese modificarse la norma señalada y establecerse que “El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente, domiciliado en el departamento de la República en el cual la empresa tenga su sede central, y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado”.



Esto debido a que una empresa en Petén por ejemplo que enviaría a un grupo de trabajadores a México por un determinado tiempo, le resultaría muy oneroso cumplir con tener un apoderado en la capital, lo que únicamente propicia la salida de la mano de obra guatemalteca totalmente desprotegida, y sin cumplir con las leyes laborales. Lo cual a título personal considero debiese modificarse y aceptarse el domicilio del apoderado en la cabecera departamental en la cual la empresa tenga su sede.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Con este trabajo de investigación, se logra establecer que algunas de las disposiciones legales del actual Código de Trabajo, resultan obsoletas y poco prácticas, como lo es el caso de la literal a) del Artículo 34 que establece: “El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a la ejecución de lo convenido”, las cuales en su momento eran muy adecuadas; sin embargo, en la actualidad por la diversidad de cambios ocurridos en la sociedad guatemalteca debe hacerse un estudio a fondo de dichas normas, y se logre establecer que debido a que en la actualidad Guatemala cuenta con tribunales de trabajo y previsión social en todos los departamentos de la República, por ende debiese establecerse a un apoderado, pero domiciliado en la cabecera departamental en la cual el patrono o la empresa tuviese el giro normal de sus operaciones, y que se pueda establecer la problemática que, en determinado caso podrían enfrentar tanto el patrono como el trabajador, al momento de celebrar contratos para prestación de servicios temporales en el extranjero, ya que el Código de Trabajo, señala que el apoderado debe estar domiciliado en la capital de la República, lo cual resulta oneroso y se propicia la fuga de la mano de obra guatemalteca, totalmente desprotegida sin cumplir con las leyes laborales del país.





BILIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
- ALVARADO SANDOVAL, Ricardo y José Antonio Gracias González. **El Notario ante la contratación civil y mercantil**. 2ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. 2ª. Ed., Ariel, Barcelona, 1967.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Tomo I, ed, Reimpresión; Guatemala, Guatemala; Ed. VILE, 2005.
- ARANGO ESCOBAR, Julio Eduardo. **Filosofía del derecho y de los derechos humanos**. Talleres Gráficos Ranher. Guatemala 2000.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Séptima edición Ed. Estudiantil Fénix, 2008.
- BONNECASE, Julián. **Elementos de derecho civil**. Editorial José M. Cajica, Jr., Puebla, 1946.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. 1ª. Edición. Guatemala CA. Ed. Mayté, 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, df. Ed. Porrúa, S.A. 1986.
- Diccionario de la lengua española**, (editado por la Real Academia Española, Madrid, 1956).



ESPÍN CÁNOVAS, Diego. **Manual de derecho civil español tomo I.** 5v.; 2ª ed.; Madrid, España: Ed. Revista de Derecho Privado, 1961.

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

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

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 28ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2001. 109

PACHECO, Máximo. **Introducción al derecho.** Ed. Jurídica de Chile, Santiago de Chile, Chile 1976.

RICCI, Francisco. **Derecho civil.** Madrid, España: Ed. La España Moderna, 1945.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1996.

TISSENBAUM, Mariano. **Derecho del trabajo.** (s.e) Santa Fe (Argentina), 1941.

Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Código de Trabajo. Decreto número 144, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto Ley número 106, 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107, 1964.