

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



**VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, EN LA CONTRATACIÓN DE LOS
PILOTOS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE TAXI EN EL MUNICIPIO DE
GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

JENIFER PAOLA CAYAX ROLDÁN

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2017

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

**VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, EN LA CONTRATACIÓN DE LOS
PILOTOS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE TAXI EN EL MUNICIPIO DE
GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

JENIFER PAOLA CAYAX ROLDÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

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:	Lic.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutía
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Manuel Arturo Samayoa Domínguez
Vocal:	Lic.	Adonay Augusto Catavi Contreras
Secretario:	Licda.	Heidy Yohana Argueta Pérez

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Lic.	Rudy Genaro Cotom Canastuj
Secretaria:	Lic.	Leslie Mynor Paiz Lobos

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 17 de junio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ALFREDO LLAMAS HERNANDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JENIFER PAOLA CAYAX ROLDÁN, con carné 200722381,
 intitulado VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, EN LA CONTRATACIÓN DE LOS PILOTOS QUE
PRESTAN EL SERVICIO DE TAXI EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 04 / 12 / 2015. f)

[Handwritten signature]

Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Abg. Alfredo Llamas Hernández
 ABOGADO Y NOTARIO





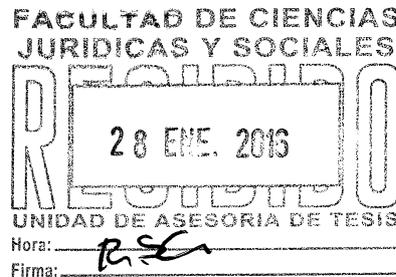
Licenciado Alfredo Llamas Hernandez

Abogado y Notario

Colegiado No. 3849

Guatemala 25 de Enero del 2016

DOCTOR
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Estimado Dr. Bonerge Mejía:

Muy atentamente le informo que de acuerdo al nombramiento de fecha diecisiete de junio de dos mil quince, he procedido a la asesoría de tesis de la bachiller JENIFER PAOLA CAYAX ROLDÁN, tesis referente al tema intitulado: "VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, EN LA CONTRATACIÓN DE LOS PILOTOS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE TAXI EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA", y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes doy a conocer:

- a. Durante la investigación del trabajo de tesis, la bachiller Cayax Roldán estudio jurídica y doctrinariamente el Decreto no. 1441, demostrando dedicación y esmerándose en presentar un informe final fundamentado en la normativa vigente.
- b. Asimismo procedí a asesorar la tesis de la bachiller y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como la redacción del contenido capitular, la cual es congruente con el tema investigado.
- c. Se alcanzaron y cumplieron los objetivos del trabajo desarrollado. Por medio de la hipótesis se corroboró que los hechos observados concuerdan con la misma.
- d. Durante el desarrollo del trabajo, se cumplen con los requisitos técnicos de redacción, ortografía y márgenes, siendo la conclusión discursiva y congruente con el contenido capitular que se desarrolla.
- e. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cuatro capítulos que abarcan los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.



Licenciado Alfredo Llamas Hernandez

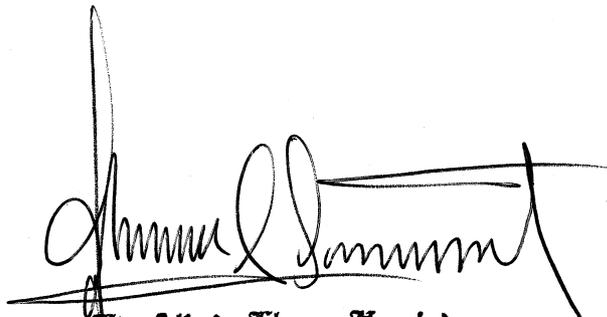
Abogado y Notario

Colegiado No. 3849

-
- f. Se utilizaron los métodos de investigación y técnicas necesarias para este tipo de investigación, siendo estos deductivo, analítico y comparativo, así como las técnicas bibliográficas y documentos para la indagación respectiva.

Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, además, hago constar que no soy pariente dentro de los grados de ley con la bachiller Cayax Roldán, por ende emito DICTAMEN FAVORABLE, el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a que la bachiller Cayax Roldán opte por el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.



Lic. Alfredo Llamas Hernández
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Alfredo Llamas Hernandez
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado 3849



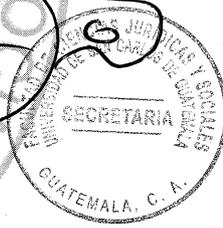
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



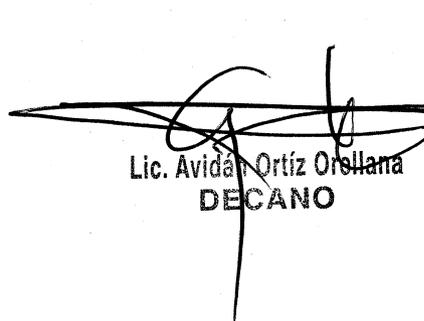
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de abril de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENIFER PAOLA CAYAX ROLDÁN, titulado VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES, EN LA CONTRATACIÓN DE LOS PILOTOS QUE PRESTAN EL SERVICIO DE TAXI EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


 Lic. Daniel Mauricio Tejeda Aiestas
 Secretario Académico



BAMO/srrs.



 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO







DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme aliento de vida, permitirme realizar mi gran sueño, una meta más. Siendo mi mano derecha para cada idea, lámpara para el camino que tomaba, paz en los momentos de tormenta, mi pronto auxilio y mi sanador.

A MI MADRE:

Ana Patricia Roldán Murcia, (Q.E.P.D.) por ser mi mayor bendición en la vida, por tu incalculable amor, sacrificio, lealtad y esperanza. Madre tú que estás en el cielo, gracias por enseñarme con el ejemplo que la perseverancia y el trabajo son la forma correcta para alcanzar las metas en la vida, por ayudarme con mis miedos y por creer en cada uno de mis triunfos. Este triunfo te lo dedico especialmente a tí.

A MI PADRE:

Cesar Cayax Ixquiac, por su amor, apoyo y entusiasmo, especialmente porque esta carrera fuera desde pequeña mi pasión. Eternamente agradecida.

A MIS HERMANAS:

Brenda, Gladys y Marite Cayax Roldán, por brindarme su cariño, apoyo, esfuerzo, palabra de aliento y sacrificio incondicionalmente; gracias por que este capítulo de mi vida lo empecé escribiendo sin saber su desenlace y años después lo terminé junto a ustedes, que a pesar de los obstáculos nunca dejaron de creer en un final como hoy. Esto es un fruto más de nuestra unión, como nos inculcó mi papa: "que somos un lazo y cada nudo de ese lazo nos representa y mientras estemos unidas ese lazo va a ser difícil de romper", porque con nuestro amor fraternal estaremos juntas en todo momento.

A MI SOBRINO:

Edward David por ser un destello de luz cuando hubo oscuridad, porque con su inocencia y ocurrencias trajo felicidad, nuevas esperanzas y una motivación más fuerte por seguir adelante cada día.

A MIS TÍOS, TÍAS, PRIMOS Y PRIMAS:

Por su cariño, apoyo y por aquellos momentos de convivencia que nos caracteriza como familia.



A MIS AMIGOS:

Por su amistad que ha sido una parte esencial para mi crecimiento personal, por haber compartido conmigo este largo trayecto, por estar ahí cuando más los necesité, por cada momento vivido y que me dejaron grandes enseñanzas.

A:

La Gloriosa y Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, de donde me siento muy orgullosa de ser egresada.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y cada uno de mis catedráticos, por ser el centro forjador de mis conocimientos e impulsarme siempre en la búsqueda de la excelencia.



PRESENTACIÓN

El tema de la investigación trata sobre la escasa protección jurídica por parte del Ente Estatal nacional, específicamente en el ámbito laboral guatemalteco de los individuos que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala. Se utilizó una metodología cualitativa con el fin de trasladar el conocimiento de una realidad a la que se tiene acceso, hacia otra que es compleja en su abordaje, basado en un análisis del derecho laboral regulado en los distintos cuerpos normativos vigentes de la rama laboral.

El periodo que comprende la investigación trata de enero 2014 a enero 2015, efectuada específicamente en las zonas uno, nueve y diez del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, esto derivado a que la cantidad de taxistas es mayor en estas zonas ya mencionadas.

El sujeto de la investigación son los taxistas que prestan sus servicios a un patrono propietario de taxis; y el objeto de la investigación es la vulneración de sus derechos laborales, e incumplimiento de garantías mínimas como jornada de trabajo, salario, vacaciones, entre otras.

Como aporte académico contiene antecedentes, problemática y soluciones para la igualdad de derechos laborales, cumplimiento de garantías mínimas, y creación de un decreto legislativo que adecue la figura del trabajo del taxista, dentro de los regímenes especiales que regula actualmente el Código de Trabajo guatemalteco.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada, es que el bien común de una población trabajadora del país, si sigue siendo vulnerado por la contratación laboral de taxista, no normado en la actualidad dentro del régimen jurídico laboral y para esto la creación de un Decreto Legislativo que incluya dentro del título cuarto del Código de Trabajo guatemalteco, un régimen especial laboral para los pilotos del servicio de taxi.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis planteada, se utilizó el método inductivo basado en un análisis del Derecho Laboral regulado en los distintos cuerpos normativos vigentes de la rama laboral y en el conocimiento de la vulneración a la que sufren los taxistas.

La hipótesis planteada se valida, tomando en cuenta que existe información cierta recopilada en el trabajo de campo para establecer la vulneración que sufren los taxistas en la contratación laboral y que no existe legislación guatemalteca que regule sus derechos laborales.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Etimología.....	2
1.2. Evolución del trabajo.....	2
1.3. Historia.....	5
1.4. Definición de trabajo.....	9
1.5. Fuentes del trabajo en Guatemala.....	9
1.5.1. El trabajo Informal.....	10
1.5.2. El trabajo técnico y profesional.....	11
1.5.3. Comercio.....	12
1.5.4. Servicios.....	13
1.5.5. La agricultura.....	14

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral.....	17
2.1. Definición.....	18
2.2. Fuentes del derecho de trabajo.....	20
2.2.1. Fuentes reales.....	20
2.2.2. Fuentes formales.....	20
2.2.3. Fuentes históricas.....	21
2.2.4. Fuentes específicas.....	21



2.3. Naturaleza jurídica.....	21
2.4. Principios del derecho laboral.....	22
2.4.1. El principio protector.....	26
2.4.2. Principio de in dubio pro operario.....	27
2.4.3. Principio de norma más favorable.....	27
2.4.4. Principio de condición más beneficiosa.....	29
2.4.5. Principio de irrenunciabilidad.....	31
2.5. Características.....	33
2.6. Historia.....	35
2.6.1. Época Pre-Colonial.....	35
2.6.2. Época Colonial.....	35
2.6.3. Época Independiente.....	37
2.7. Fuentes.....	46
2.7.1. Fuentes reales o materiales.....	46
2.7.2. Fuentes formales.....	47
2.7.3. Fuentes tradicionales del derecho del trabajo.....	48
2.7.4. Fuentes históricas.....	49
2.7.5. Fuentes específicas del derecho del trabajo.....	49
2.7.6. Fuentes directas o principales del derecho del trabajo.....	50
2.7.7. Fuentes indirectas o supletorias del derecho del trabajo.....	50
2.8. Jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo.....	51
2.9. Principios doctrinarios.....	51
2.10. Características del derecho laboral.....	57



CAPÍTULO III

3.	Convenios y tratados internacionales que regula el derecho del trabajo.....	61
3.1.	Declaración Universal de Derechos Humanos.....	61
3.2.	Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	62
3.3.	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	63
3.4.	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	63
3.5.	Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	66
3.6.	Convenios internacionales de la organización internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala.....	67
3.6.1.	Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.....	70
3.6.2.	Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.....	71
3.6.3.	Convenio sobre la Edad Mínima.....	71
3.6.4.	Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.....	72
3.6.5.	Convenio sobre las Horas de Trabajo.....	73
3.6.6.	Convenio sobre el Descanso Semanal.....	75
3.6.7.	Convenio sobre el Derecho de Asociación.....	76
3.6.8.	Convenio sobre la Protección de la Maternidad.....	77
3.6.9.	Convenio sobre pueblos Indígenas y Tribales.....	78



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico social sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.....	81
4.1. Generalidades.....	81
4.2. Derechos laborales mínimos.....	83
4.3. Legalidad del servicio de taxis en el municipio de Guatemala.....	87
4.4. Repercusiones sociales y jurídicas.....	87
4.5. Derechos laborales vulnerados.....	89
4.6. La inadecuada aplicación del derecho laboral guatemalteco.....	89
4.7. Propuesta de reforma al Código de Trabajo guatemalteco.....	91
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	93
ANEXO.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

La investigación de mérito se titula vulneración de los derechos laborales en la contratación de los pilotos que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

El presente estudio se justifica considerando que se circunscribe en el derecho laboral y surge porque actualmente en el municipio de Guatemala, existe violación a las normas laborales, inestabilidad para los trabajadores y violación de los derechos laborales que el Estado debe proteger. No hay incentivo para fomentar la inversión en el país.

La definición del problema se sustenta en el análisis jurídico y doctrinario, porque se pretende establecer que existe violación a los derechos laborales de las personas que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, derivando con ello, diversas repercusiones legales entre este tipo de trabajadores, no reflejando el estado de Derecho.

La hipótesis planteada fue, que el bien común de una población trabajadora del país, si sigue siendo vulnerado por la contratación laboral de taxista, no normado en la actualidad dentro del régimen jurídico laboral y para esto la creación de un Decreto Legislativo que incluya dentro del título cuarto del Código de Trabajo guatemalteco, un régimen especial laboral para los pilotos del servicio de taxi.



El objetivo general fue, analizar aspectos jurídicos de la forma de contratación laboral entre los propietarios del servicio de transporte denominado taxi y los pilotos que prestan el servicio. Los específicos fueron: Determinar las posibles causas que provocan este tipo de contratación laboral *sui generis*. Analizar desde el punto de vista jurídico y social, las repercusiones dentro de la sociedad guatemalteca, con la aplicación de este tipo de contratación laboral, violatorio a derechos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala. Determinar si existe alguna sanción, dentro del marco jurídico laboral guatemalteco, en contra de los patronos que llevan a cabo este tipo de contratación laboral. Analizar las reformas que debe contener el Decreto Legislativo que modifique el actual Código de Trabajo guatemalteco, con el presente caso concreto.

El trabajo de investigación se estructuró en cuatro capítulos de la forma siguiente: el primero se refiere al trabajo, el segundo al derecho laboral, el tercero contiene lo relacionado a Convenios y tratados internacionales que regula el derecho del trabajo y el cuarto es el capítulo medular del análisis jurídico social sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Durante la investigación se utilizó la siguiente metodología: Inductivo, deductivo, analítico, sintético y jurídico. En cuanto a las técnicas de investigación, se utilizaron las bibliográficas y documentales, estadísticas, ficheros, observación directa, cuestionario estructurado e interpretación de la legislación.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

“El trabajo, una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás.”¹

Guatemala tiene una gran fuerza de trabajo porque la mayor parte de su población económicamente activa es joven. Por la falta de formación, un sector importante de la población se gana la vida en trabajos informales.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El Artículo 3 de la misma ley constitucional, regula 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.

¹ Sanchis, Enric. **Trabajo y paro en la sociedad postindustrial**, Pág. 17.



1.1. Etimología

“La palabra trabajo deriva del latín *tripalium*, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos. De ahí que *tripaliare* significa tortura, atormentar, causar dolor.”²

Aparecida en el siglo XII, según Alain Rey, la palabra trabajo es un deverbial de trabajar, proveniente del latín popular *tripalliare*, que significa atormentar, torturar con el *tripallium*. En el siglo XII, la palabra designa también un tormento psicológico o un sufrimiento físico.

1.2. Evolución del trabajo

La naturaleza colectiva del trabajo humano y el sistema de relaciones sociales que lo conforma, hace del trabajo un centro de atención constante para los sociólogos: Comte, el fundador de la Sociología, sostenía que la división de trabajo lleva a la evolución social.

Cada formación social desarrolla un tipo específico de relaciones sociales para atender la actividad laboral que impacta decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes. La constitución misma de

² Celis, Juan Carlos. **Lecturas clásicas y actuales del trabajo**, Pág. 256.



la humanidad como especie social está vinculada al desarrollo de relaciones cooperativas en el trabajo. Por otra parte el conflicto social derivado de las relaciones laborales es una de las cuestiones más atendidas por la Sociología.

Durante la mayor parte de la historia de la civilización el trabajo fue considerado como una actividad despreciable. En la Biblia, libro sagrado común al judaísmo, cristianismo y el islam, el trabajo aparece como algo costoso después de que Adán y Eva perdieran el paraíso: (Yahveh Dios) Al hombre le dijo: Por haber escuchado la voz de tu mujer y comido del árbol del que yo te había prohibido comer, maldito sea el suelo por tu causa: con fatiga sacarás de él el alimento todos los días de tu vida. Espinas y abrojos te producirá, y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas al suelo, pues de él fuiste tomado. Porque eres polvo y al polvo tornarás.

De acuerdo a lo que establece el Libro Génesis, Capítulo 3, se encuentra lo siguiente: Los griegos de la edad de oro pensaban que sólo el ocio recreativo era digno del hombre libre. La esclavitud fue considerada por las más diversas civilizaciones como la forma natural y más adecuada de relación laboral. Desde mediados del siglo XIX, vinculado al desarrollo de la democracia y el sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo, para ser reemplazada por el trabajo asalariado. Con él emerge una valoración social positiva del trabajo, por primera vez en la historia de la civilización.



En general los grandes sociólogos (Comte, Weber, Durkheim) concedieron al trabajo un lugar central en sus teorías. Pero, es recién a partir de la Segunda Guerra Mundial que se desarrolla una sociología del trabajo. Conceptos claves de la sociología como los de división del trabajo, clase social, estratificación social, conflicto, poder, población económicamente activa, sobre trabajo, subocupación demandante y no demandante; mercado de trabajo. Todo ello está relacionado con el plano macro de las relaciones laborales están íntimamente relacionadas con las implicancias sociológicas del trabajo.

“Para la sociología del trabajo el estudio del trabajo va más allá de las relaciones sociales de empleo para concentrarse en el mucho más amplio y complejo concepto de mundo del trabajo, abarcador de todas las formas de trabajo y actividad, prestando atención tanto a la actividad como a la intención para la cual la actividad es llevada a cabo, y llegando hasta el concepto mismo de empresa, como esfuerzo colectivo del trabajo. Cuando se llega a ello estamos en el plano “micro” de la sociología del trabajo, o sea las condiciones y medio ambiente de trabajo originadas por el plano macro que llevan el nombre de CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo) que es una especialidad en la Sociología Laboral.”³

La Sociología presta atención y estudia las implicancias sociales de la relación del trabajo con la herramienta (técnica y tecnología). Las profundas transformaciones que derivan del paso del trabajo con simples herramientas individuales (artesanado), al trabajo industrial con grandes máquinas (maquinismo), al trabajo con computadoras

³ Corne, Roberto y Miguel Davidziuk. Papeles de Trabajo. **Manual de sociología laboral**, Pág. 45.



(sociedad de la información), y el impacto micro que generan, constituyen un permanente tema de estudio sociológico.

1.3. Historia

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 más 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 del Derecho.

"Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos".⁴

⁴ <http://www.monografias.com/trabajos>. Recuperado el 25-1-15.



El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el Derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Venezuela, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

Guatemala tiene su inicio a partir de la Revolución de Octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales que tiene como finalidad entre otras, emitir regulaciones específicamente protectoras para la mujer trabajadora y en especial para aquellos casos en que va a ser madre, las que deben reconocerse y que no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

Es de suma importancia tomar en cuenta que por medio del Decreto 330 del Congreso de la República, se promulgó el primer Código de Trabajo guatemalteco, reformado por el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se tomaron en cuenta las necesidades para introducir las reformas de acuerdo a la necesidad social, de acuerdo a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrar al derecho positivo



nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

Esas características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Es de importancia mencionar que pese a la denotada lucha del sector laboral organizado contra el grupo patronal, en nuestro país muy poco se ha avanzado, puesto que la línea ideológica de los gobernantes se ha plegado a los intereses patronales, institucionalizando la represión indiscriminada que todos conocemos.

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato



tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social".⁵

Pese a que su aplicación es forzosa, en nuestro medio la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador solo se sujeta a ellos. Partiendo de esta premisa, se puede concluir que en la realidad el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común.

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales."⁶

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág.12.

⁶ **Ibíd.**



1.4. Definición de trabajo

“Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital (v.). A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otros Artículos. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito.”⁷

"Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es 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 jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."⁸

1.5. Fuentes del trabajo en Guatemala

Guatemala posee una gran ventaja en relación a su fuerza de trabajo debido a que una gran parte de su población económicamente activa (PEA), se encuentra entre los estratos bajos de entre 15-65 años. En el ámbito nacional según el Instituto Nacional de

⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 954.

⁸ **Ibíd**, Pág. 304.



Estadística (INE) un 60.7% de la población guatemalteca se encuentra en una situación económicamente activa, lamentablemente 17% de la población se encuentra en situaciones de analfabetismo el cual es un factor que afecta negativamente a la situación de la PEA.

En el caso de Guatemala se puede separar las fuentes de trabajo en cinco grandes renglones, trabajo técnico y profesional, trabajo informal, comercio, servicios, y por último la agricultura. Cada uno de estos proveen fuentes de trabajo en la sociedad Guatemalteca, pero las aéreas de Comercio e Agricultura dominan el sector laboral. A continuación se hará una pequeña descripción de cada sector laboral y su aportación a las fuentes de trabajo.

1.5.1. El trabajo Informal

Según el Banco de Guatemala, El sector informal se define como el conjunto de empresas, trabajadores y actividades económicas que operan fuera del marco legal. Se le categoriza a una persona en un trabajo informal cuando entran en una de estas categorías:

- Empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 6 personas.
- Todos los trabajadores por cuenta propia o autónoma,
- excluyendo profesionales y técnicos.
- Todos los familiares no remunerados
- ocupados en servicio doméstico



El sector informal evita el pago de impuestos y de otras regulaciones, pero al mismo tiempo no goza de los servicios y protección que la ley y el Estado proporcionan a los otros sectores de trabajo en Guatemala. En algunos casos incluso se ha caracterizado que el sector informal es una característica de subdesarrollo en un país y es mejor entendido como un fenómeno complejo. Este subdesarrollo es causado por una mala asignación de recursos y la misma pérdida de ventajas que la ley proporciona a las demás fuentes de trabajo. Esto vuelve el trabajo informal como una de las fuentes de trabajo más inestables y dañinas del país. Así mismo el trabajo informal general bajos ingresos, colocando esta fuente de trabajo como no solo desventajosa sino dañina para una economía.

1.5.2. El trabajo técnico y profesional

En el caso de Guatemala esta fuente de trabajo se subdivide en dos tipos distintos, carreras técnicas y carreras profesionales. La diferencia entre ambas subdivisiones es la duración entre ellas y el enfoque que se le da a cada una. Las carreras técnicas que crean trabajos de índole más manual como técnicos eléctricos, mecánicos, técnicos de equipos especializados, supervisores, entre otros; la duración es aproximadamente de 1600 horas que pueden ser impartidas en cuatro semestres.

Las carreras profesionales donde se generan trabajos de índole más teórico como Derecho, Economía, Ingenierías, entre otros; pero la duración de esta es de cinco años.



La profesionalización de los jóvenes guatemaltecos en carreras técnicas en comunicaciones, informática, creación de software, entre otros, comienza a ser vital en el país para atender la demanda de empleos que existen en Guatemala. Esta fuente de trabajo a crecido en popularidad en los últimos años donde se puede notar en casos protagonizados por instituciones educativas como la Escuela Técnica de la Universidad Galileo de Guatemala que amplía su portafolio de carreras para llenar las vacantes que se han creado en el ambiente laboral. Las fuentes de ingreso que son destinadas a profesionales técnicos son generados por los sectores más desarrollados de Guatemala.

En el caso de la fuente de trabajos profesionales existen discrepancias entre los datos reales, se sabe gracias a una investigación realizada por el periódico que en el año 2014 en Guatemala existían 312,697 universitarios entre las 13 universidades existentes en ese período. Estos universitarios por el momento son insuficientes para llenar la oferta de trabajo generada por empresas grandes, ello afecta negativamente dado que instintivamente el mercado empieza a generar menos empleos de esta índole llenando así empleos con salarios menores a los que deberían darse a profesionales universitarios.

1.5.3. Comercio

Las fuentes de trabajo generadas por el comercio son las que se caracterizan por aquellos empleos que se dedican a la venta de productos de consumo interno: maíz,



frijol, verduras, vestuario y calzado; y por la reventa de productos importados, como electrodomésticos, vehículos y petróleo.

Las reformas al comercio y los procesos de apertura tienen un impacto significativo sobre el empleo, especialmente en los países en vías de desarrollo. A medida que la economía guatemalteca se ha vuelto más dependiente del comercio internacional, el interés en el impacto de la apertura sobre el empleo ha crecido en importancia debido a las oportunidades y los riesgos que conlleva. Inicialmente se creía que el crecimiento en el comercio nacional e internacional ayudaría a esta fuente de empleo que incluye al 29.4% de la PEA a crecer, lamentablemente investigaciones recientes demuestran que, especialmente en el caso de países en desarrollo, el aumento en el comercio tiene efectos muy dispares sobre el mercado laboral en términos de creación y destrucción de empleos, salarios y derechos de los trabajadores.

La única manera de proteger y fomentar esta fuente de trabajo es por medio de formulaciones de políticas laborales que ayuden a estabilizar y proteger los empleos creados anteriormente mientras fomenta la creación de nuevos empleos.

1.5.4. Servicios

Esta clasificación de sector laboral y generador de ofertas de trabajo se rige por reglas similares que el Comercio y generalmente ambas son puestas en un mismo inciso. Así



mismo por la gran importancia que tiene el comercio y los sectores tan diferenciados que existen en el sector de servicios es preferible diferenciar entre ambos sectores.

Los servicios pueden ser divididos en:

- Inmobiliarias
- Comunicaciones
- Financieras y de seguros
- Construcción
- Administración Pública
- Otras actividades de servicios

Esta clasificación también está fuertemente unida a los trabajos generados por el sector técnico. En los últimos años muchos de los empleos generados en el sector de servicios han iniciado a solicitar algún tipo de título técnico.

1.5.5. La agricultura

La agricultura es el sector de trabajo principal en Guatemala, con un 30.4% de la población económicamente activa, trabajando por los empleos generados en este sector. Es por estas cifras que en Guatemala es fácil considerar este sector como una fuente de trabajo por sí sola, pero en si es una de las fuentes más volátiles que existen a la disposición de un país. Un ejemplo de esto fue durante la crisis del café donde se generó un desempleo en el área rural, o en un caso más cíclico el desempleo que se



crea entre los ciclos de la zafra. La agricultura es un sector económico afectado por muchas externalidad haciéndola una fuente de trabajo inestable, donde al mismo tiempo se han reportado que se manejan al borde de las condiciones implementadas por la ley.

Las mayores fuentes de trabajo en Guatemala son también aquellas sufren de mayor volatilidad e inestabilidad, mientras que las fuentes de trabajo estables sufren de la discapacitación de la población guatemalteca. En un país en vías de desarrollo se deben de crear políticas que ayuden a estabilizar estos sectores mientras se trabaja en capacitar a la población para moverla a otro sector. Por ese motivo se crearon los programas sociales en Guatemala por Sandra Torres para sacar a los que viven en pobreza y que se desarrollen para que se vuelvan parte del motor económico es decir que programas como las de transferencias económicas condicionadas (Familia Progresiva) ese ingreso extra para las familias de escasos recursos se convirtieron en el motor de la economía. No basta crecer para igualar, sino que hay que igualar para crecer.





CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

"En función de su origen, al derecho laboral se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa".⁹

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de

⁹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 3.



accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales".¹⁰

2.1. Definición

"Llamado por algunos autores derecho laboral, es 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 jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".¹¹

"Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y

¹⁰ Fernández, **Op. Cit.** Pág. 12.

¹¹ Ossorio, **Op. Cit.** Pág. 304.



superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción".¹²

Krotoschin, citado por Manuel Ossorio, "define al derecho laboral como el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de este presupuesto básico y cuyo sentido apunta lo jurídico".¹³

Según Rafael Alfonso Guzmán, "Derecho de Trabajo es el 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".¹⁴

Rafael Caldera lo resume como: "el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social".¹⁵

La sustentante considera que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones encaminados a regular los derechos y obligaciones

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Pág. 121.

¹³ **Op. Cit.** Pág. 305.

¹⁴ **Ibíd.**

¹⁵ **Ibíd.**



que derivan del cumplimiento del contrato de trabajo o relación laboral, con ocasión del trabajo por cuenta ajena, entre patronos y trabajadores, posibilitando la creación de sus propias instituciones, con el objeto de resolver los conflictos laborales que con motivo de su aplicación surjan.

2.2. Fuentes del derecho de trabajo

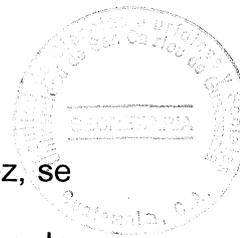
Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales. Para su estudio se subdividen de la siguiente manera:

2.2.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas Leyes.

2.2.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al



181 de la Constitución Política de la República). Según Luis Alberto López Sánchez, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

2.2.3. Fuentes históricas

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

2.2.4. Fuentes específicas

En la legislación guatemalteca, la principal fuente es la Ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:

- La Constitución Política de la República;
- Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- Leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

2.3. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo ha sido objeto de múltiples discusiones a lo largo de la su historia. Uno de los asuntos más controvertidos



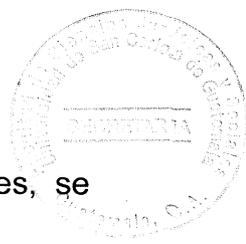
se refiere a su ubicación dentro de la enciclopedia jurídica, que a simple vista podría decirse que es un asunto de índole puramente académica, pero analizándolo con un mayor detenimiento y tomando en cuenta las repercusiones que trae el simple hecho de ubicarlo en el área del derecho público o del derecho privado, se establece que es de gran relevancia en el campo práctico.

A lo largo del camino evolutivo del derecho laboral, constantemente se ha dado el choque de dos corrientes doctrinarias, una que eleva la función protagónica del Estado, su intervención y la imposición coercitiva a los particulares, que es la denominada corriente publicista, y por otra parte surge la corriente privada, que le da prioridad al principio de la autonomía de la voluntad, sujetando todo el marco jurídico dentro del cual se desenvuelven los sujetos a la libertad contractual y a la voluntad de la partes. Es por ello que el presente tema nos sirve de marco de referencia para el análisis de las influencias en las corrientes de esta rama específica del universo jurídico.

Concretamente la naturaleza jurídica del derecho laboral parte de que es una rama del derecho público, porque es el Estado el que interviene en su aplicación con los particulares, siendo que en su substanciación es impulsado y actuado de oficio con el *ius imperium*.

2.4. Principios del derecho laboral

Los principios del derecho de trabajo, deben aclararse que en relación al número de



principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y en algunos casos, se engloban varios en uno mismo. Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

“Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹⁶

“Se puede partir de una definición descriptiva que se ha formulado sobre los principios, donde se señala que: constituyen un tipo de normas con una especial morfología –se caracterizan por su generalidad o por su vaguedad–, con un especial contenido – imponen la obligación de perseguir determinados fines..., contienen los valores superiores del sistema–; constituyen enunciados con una determinada función –son pautas para la aplicación de normas o criterios de sistematización del material jurídico–; o son un tipo de fuente distinta de la ley y la costumbre –principios generales del Derecho–.”¹⁷

¹⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, Pág.1-9.

¹⁷ Barranco Avilés, María del Carmen. **La teoría jurídica de los derechos fundamentales**, Pág. 141.



“El aspecto axiológico de los principios, en tanto contienen los valores superiores del sistema jurídico y, desde esa posición, se convierten en pilar y referente del ordenamiento jurídico.”¹⁸

“Es necesario reconocer que la relación laboral se sustenta en un contrato en que el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de recibir un salario, mientras que el empleador aprovecha la fuerza de trabajo comprada buscando obtener un beneficio con su uso. Lo peculiar de ese contrato consiste en que el trabajador no vende un objeto externo a sí mismo, sino él mismo es el objeto del contrato en tanto su fuerza de trabajo forma parte de su persona, y sólo se exterioriza durante la prestación laboral. Por ello, se afirma que el contrato de trabajo significa una restricción al ejercicio de la libertad del trabajador durante el período de tiempo en que se ejecuta la prestación.”¹⁹

“Ante los peligros que se levantan sobre la libertad de los trabajadores se constituyen los derechos laborales, y es por medio de la normativa estatal o convencional –cuando los propios agentes sociales la materializan por medio de pactos o convenios colectivos– que se establece un marco jurídico para las relaciones laborales. Así, la normativa laboral sustentada en la protección de la libertad evidencia su carácter tutelar. La norma laboral cumple el rol de proteger a la parte más débil de la relación como una forma de asegurar que no se violente su libertad.”²⁰

¹⁸ Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional. **USAID. Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala**, Pág. 30.

¹⁹ **Ibid.**

²⁰ Canessa, Montejo, Miguel F. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 102.



En la doctrina los principios laborales son una expresión principio de favor (favor laboratorios), o cualquier otra de análoga significación (principios protector o tuitivo), se alude, ciertamente, a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral y que se manifiesta precisamente, en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o beneficio del trabajador.”²¹

Se han formulado diferentes conceptos sobre los principios del derecho del trabajo; uno de los más citados es el expuesto por el recientemente fallecido profesor uruguayo Plá, quien señala que son: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”²²

Se considera que esta definición está en consonancia con lo descrito anteriormente, es decir, que el aspecto relevante de los principios es su directa vinculación con los valores que sustentan el ordenamiento jurídico. Asimismo, en la definición del profesor Plá se subraya el carácter normativo del que gozan los principios, que no sólo inspiran al ordenamiento sino también orientan su interpretación y resuelven las lagunas jurídicas que se presenten. Los principios no son formulaciones axiológicas carentes de contenido aplicativo dentro del ordenamiento, por el contrario, tienen una relevancia normativa significativa que los hace vinculantes para el operador jurídico.

²¹ Palomeque López, Manuel Carlos. **El principio de favor en el derecho del trabajo**, Pág. 17

²² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, Pág. 9.



Tomando en consideración lo señalado, es importante establecer un listado de los principios del derecho del trabajo, con independencia de su reconocimiento expreso en el ordenamiento legal.

2.4.1. El principio protector

El carácter tutelar es uno de los aspectos centrales del derecho del trabajo, evidenciado tanto en las normas jurídicas como en la jurisprudencia laboral. En el caso del ordenamiento guatemalteco esto se refleja desde el Artículo 103 de la Constitución, que establece: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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...”

Se considera que la regulación constitucional anterior, establece el carácter tutelar de las normas laborales, resaltando la protección que prescribe a favor de los trabajadores. Esta normativa constitucional se refiere expresamente al marco normativo, no puede dejar de deducirse que también alude a la propia naturaleza del derecho laboral.

El principio protector recoge armoniosamente ese valor superior que es el carácter tutelar del derecho del trabajo, y responde al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.



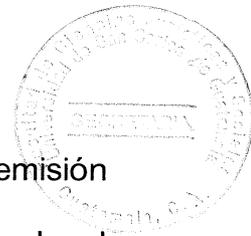
2.4.2. Principio de in dubio pro operario

Se ubica en el plano de la aplicación de las normas laborales y consiste en que el intérprete, en caso de duda sobre la interpretación del contenido o alcance de la norma, debe seleccionar aquella que sea más favorable al trabajador. Se encuentra recogido normativamente el principio dentro del ordenamiento guatemalteco, específicamente en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 17 del Código de Trabajo.

2.4.3. Principio de norma más favorable

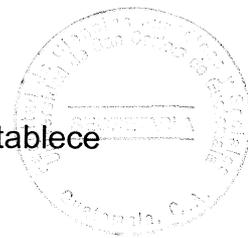
Se encuentra recogido normativamente el principio dentro del ordenamiento guatemalteco, en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución y el Artículo 15 del Código de Trabajo. Los límites de aplicación del principio de norma más favorable son:

1. Los límites materiales: las normas laborales en conflicto deben ser válidas conforme al ordenamiento jurídico, es decir que deben cumplir:
 - a) El principio de jerarquía: la norma superior prima sobre la norma inferior.
Véase el Artículo 175 de la Constitución.



- b) El principio de competencia: establece la potestad normativa para la emisión de una norma. Por ejemplo, el pacto colectivo no puede invadir la reserva legal establecida en la Constitución.

 - c) Los procedimientos de elaboración de las normas: se debe cumplir con los requisitos necesarios para que la norma ingrese válidamente al ordenamiento. Por ejemplo, la aprobación exigida al Congreso para la promulgación de una ley.
2. Los límites instrumentales: son la comparación sistemático-jurídica entre las normas en conflicto. Entre normas estatales de distinto rango: No se aplica el principio. Entre normas estatales del mismo rango. No se aplica el principio. Entre normas estatales y profesionales o convencionales: Sí se aplica el principio. Entre normas nacionales e internacionales: Sí se aplica el principio. Entre normas internacionales: Se aplica el principio.
3. Los límites aplicativos: son el criterio jurídico que se usa para comparar las normas laborales en conflicto. La teoría de conjunto: comparación global entre las normas. La teoría de la inescindibilidad de los institutos jurídicos: comparación de los institutos jurídicos. La teoría de la acumulación: extraer los contenidos más favorables de las normas enfrentadas para construir un nuevo precepto.



Se aplica como el principio de norma más favorable en Guatemala, según lo establece el Artículo 102 inciso i) de la Constitución y el Artículo 130 del Código de Trabajo.

2.4.4. Principio de condición más beneficiosa

“Consiste en que las y los trabajadores que han adquirido un derecho laboral, lo conservan a pesar de que la regulación que le dio origen se vea modificada o derogada por el ordenamiento jurídico. La aplicación del principio de condición más beneficiosa supone ubicarnos en una relación de sucesión normativa de carácter peyorativo. En efecto, una norma A que otorga un derecho a los trabajadores es sustituida por una norma B que modifica o deroga la norma A, siendo la norma B menos favorable para los trabajadores que la norma A. El principio de condición más beneficiosa no se aplica bajo el supuesto que la norma B resulte más favorable que la norma A, allí simplemente se aplica la nueva norma a todas las situaciones jurídicas existentes.”²³

En el ordenamiento guatemalteco se establece que la ley no tiene efecto retroactivo, ni modifica derechos adquiridos (Artículo 7 de la Ley del Organismo Judicial), con lo que se adopta el criterio de que la posición jurídica constituida bajo una ley anterior, se conserva bajo el imperio de otra posterior, conforme lo establece el Artículo 36 inciso f) de la Ley del Organismo Judicial. Con esto hay un sustento normativo para justificar la aplicación del principio de condición más beneficiosa, y la ultra actividad de las normas laborales que resulten más favorables al trabajador. Al lado de esto, se debe mencionar

²³ Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala, **Op. Cit.** Pág. 36.



de manera complementaria lo dispuesto por el inciso d) del Artículo 36 de la Ley del Organismo Judicial, que recoge la aplicación inmediata de la norma: Si una nueva ley amplía o restringe las condiciones necesarias para ejecutar ciertos actos o adquirir determinados derechos, dicha ley debe aplicarse inmediatamente a todas las personas que comprende.

En apariencia se produciría una contradicción entre ambas regulaciones. En realidad, la interpretación coherente entre ambos preceptos sería que la nueva norma se aplique inmediatamente para todas las personas en tanto amplíe o restrinja las condiciones necesarias para ejecutar ciertos actos o adquirir determinados derechos. Si una nueva ley amplía o restringe las condiciones necesarias para ejecutar ciertos actos o adquirir determinados derechos, dicha ley debe aplicarse inmediatamente a todas las personas que comprende.

Es decir, el supuesto de su aplicación es cuando todavía no se ha adquirido el derecho, mientras que cuando ya se adquirió, corresponde conservar la posición jurídica adquirida por la ley anterior y que reconoce la ley posterior. Un ejemplo de la aplicación ultra activa de la norma laboral guatemalteca la encontramos en el Artículo II de las Disposiciones Transitorias del Código de Trabajo cuando establece: “Los juicios de trabajo, de cualquier naturaleza que sean, que al entrar en vigor esta Ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán, tanto a lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponda aplicar, de conformidad con las normas que hubieran estado en vigor a la fecha de su iniciación.”



2.4.5. Principio de irrenunciabilidad

Consiste en que la o el trabajador no puede disponer libremente, por medio de la renuncia, de los derechos otorgados por normas laborales imperativas, pues dicha renuncia es nula. El fundamento del principio de irrenunciabilidad reside en dos puntos. En primer lugar, en el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la tutelaridad que atraviesa el derecho del trabajo. En segundo lugar, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo. Lo que subyace es la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción de su capacidad de disposición sobre sus derechos.

Se encuentra recogido el principio en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 12 del Código de Trabajo.

Cuando se analizan las fuentes del derecho laboral, existen dos tipos de normas: imperativas y dispositivas. A su vez, las primeras se dividen en: normas de derecho necesario absoluto, normas máximas de derecho necesario y normas mínimas de derecho necesario. Tomando en consideración esta clasificación, se puede reconocer que la imperatividad de las normas laborales está en función al tipo de norma adoptada, y es incorrecto postular que todas las normas laborales son imperativas o de orden público. Pues bien, regresando a la aplicación del principio de irrenunciabilidad, el

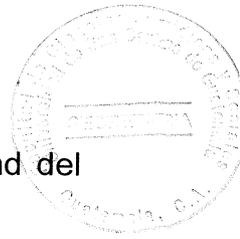


carácter de disponibilidad que tengan las normas laborales puede marcar una pauta de su correcta o indebida aplicación.

Para los autores que postulan la aplicación del principio de irrenunciabilidad a cualquier derecho laboral, con independencia de la norma que lo contenga, carece de sentido analizar la imperatividad de la norma; simplemente existe el derecho laboral en el ordenamiento y el trabajador carece de la potestad para disponer del derecho. Se trata del principio de irrenunciabilidad estático, donde la generalidad los derechos laborales son irreversibles e indisponibles.

En cambio, frente a esta posición jurídica la mayoría de la doctrina entiende que el principio de irrenunciabilidad sólo se aplica respecto a los derechos laborales contenidos en normas imperativas, quedando en libertad el trabajador o el colectivo de trabajadores en disponer sobre los derechos laborales recogidos en normas dispositivas, o en el ámbito de disponibilidad que permiten las normas imperativas. Se trata del principio de irrenunciabilidad dinámico, donde los derechos laborales no tienen un carácter irreversible e indisponible.

Se considera que, la aplicación del principio de irrenunciabilidad corresponde al ámbito de imperatividad establecido en la norma laboral, dejando que el trabajador o el colectivo de trabajadores dispongan libremente del ámbito dispositivo, como ocurre en el derecho común. Si la norma laboral ha dispuesto que su ámbito normativo sea dispositivo, es con la finalidad de que la regulación quede en manos de los actores



sociales. Es la propia norma la que establece la imperatividad y la disponibilidad del derecho laboral.

2.5. Características

Esas características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Es de importancia mencionar que pese a la denotada lucha del sector laboral organizado contra el grupo patronal, en nuestro país muy poco se ha avanzado, puesto que la línea ideológica de los gobernantes se ha plegado a los intereses patronales, institucionalizando la represión indiscriminada que todos conocemos.

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad,



propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social".²⁴

Pese a que su aplicación es forzosa, en nuestro medio la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador solo se sujeta a ellos. Partiendo de esta premisa, se puede concluir que en la realidad el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común.

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales."²⁵

²⁴ Fernández, **Op. Cit.** Pág. 12.

²⁵ **Ibid.**



2.6. Historia

Se consideró necesario incluir aspectos históricos del derecho de trabajo, para conocer su origen desde la antigüedad.

2.6.1. 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 6 laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

2.6.2. Época Colonial

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

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



repartimiento y la nueva encomienda. La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

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”.

2.6.3. 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.

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.

- a. La Ley de “Trabajadores Rurales”, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- b. La Ley Protectora de Obreros, de 1906.
- c. Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.
- e. La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.

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

El licenciado Mario López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.²⁶

“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...”²⁷

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años,

²⁶ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Pág. 38.

²⁷ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**, Pág. 73.



durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arvense 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)”.²⁸

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

²⁸ **Ibíd**, 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.”²⁹

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 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, 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.

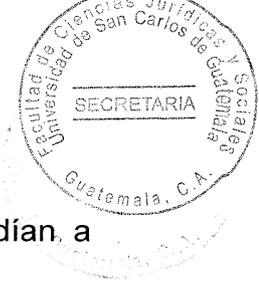
²⁹ López Larrave, **Op. Cit.** Pág. 12 y 13.

- b. Decreto 64 del Congreso de la República (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)...”³⁰

- d. Código de Trabajo Entró en vigencia 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

³⁰ Sandoval Cardona, **Op. Cit.** Pág. 78



procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

- e. Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953. Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que se puede 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 Jacobo Arbenz Guzmán, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.

Este período 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 cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la Revolución y al Decreto 570 de Carlos Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque 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”.³¹

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,

³¹ López Larrave, **Op. Cit.** Pág. 70.

prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución de 1945.

2.7. Fuentes

De acuerdo a la clasificación general de las fuentes del derecho, se consideró oportuno incluir la siguiente:

2.7.1. Fuentes reales o materiales

Son las que dictan las substancias el propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. También se definen como las necesidades sociales e históricas que dan el alma al precepto; o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica. Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo. En el derecho laboral se

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

Fuentes reales o materiales: Son todos los hechos, fenómenos de la vida social que dan origen a las normas jurídicas, pueden ser de índole religiosa, moral, racial, económica, política, social, cultural, etc.

2.7.2. Fuentes formales

Son las formas o manera de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho; las formas como se da conocer. Esas fuentes formales son, comúnmente, divididas en principales y secundarias. Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Se debe tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo.

- a) Los tratados y convenciones debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b) Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c) Las leyes laborales.
- d) Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.

- e) Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales. El derecho se revela, modernamente, ante todo y sobre todo, a través de leyes y, por eso, constituyen ellas fuente formal directa.

Las fuentes formales del derecho del trabajo. Pueden especificarse de la siguiente forma: I) Derivadas de la voluntad del Estado. II) Derivadas de la voluntad de los individuos y III) Derivadas de la voluntad colectiva (Ambiente Social).

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

2.7.3. Fuentes tradicionales del derecho del trabajo

Las fuentes tradicionales o generales del derecho, también lo son del derecho del trabajo, entre las que están: Fuentes formales: son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio, entre éstas se reconocen:

- a) La legislación: Es el proceso legislativo de creación y promulgación de la ley.

- b) La jurisprudencia: La interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho. La práctica judicial constante. Arte o hábito de interpretar y aplicar las leyes.
- c) La doctrina: Son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho.
- d) La costumbre: Es la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.

2.7.4. Fuentes históricas

Son todos los vestigios que nos den a conocer el desarrollo del derecho en el tiempo, nos pueden orientar sobre la historia, desarrollo y evolución de las instituciones jurídicas actuales para su mejor comprensión.

2.7.5. Fuentes específicas del derecho del trabajo

Las fuentes específicas del derecho del trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. Estas en la actualidad, se clasifican en: fuentes directas o principales y fuentes indirectas o supletorias.

2.7.6. Fuentes directas o principales del derecho del trabajo

En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito y se pueden dividir en:

- a. **Generales:** Tienen valor y aplicación en toda la república de Guatemala, y están constituidas por la Ley (la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo Artículo 106 Constitucional) y la jurisprudencia laboral.
- b. **Especiales:** Tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

2.7.7. Fuentes indirectas o supletorias del derecho del trabajo

Tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, entre estas fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: los Principios del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local

en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común.
(Artículo 15 del Código de Trabajo).

2.8. Jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo

Al contrario de las demás fuentes del derecho, en el derecho del trabajo la ley no priva sobre las demás fuentes formales, sino únicamente para impedir se reduzcan los beneficios que la propia ley otorga a los trabajadores. La ley constituye un mínimum de derechos no renunciable para el trabajador que no puede ser reducido, es sólo el punto de partida, pues estos derechos pueden ser mejorados por las demás fuentes de derecho del trabajo, fundamentalmente a través de la negociación colectiva. En base al principio in dubio pro operario, en la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo, ocupa el lugar predominante la norma o la situación que más favorezca al trabajador pues incluso la costumbre o el uso local cuando es superior al mínimum de derechos que otorgan la ley, es superior a ésta en cuanto a su aplicación y obligatoriedad de las partes.

2.9. Principios doctrinarios

Aunque conceptualizados como características ideológicas, que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y

seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en el medio guatemalteco.

Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- 1) Tutelar;
- 2) Irrenunciabilidad;
- 3) Imperatividad;
- 4) Realismo y objetividad;
- 5) Democrático;
- 6) De sencillez o antiformalismo;
- 7) Conciliatorio;
- 8) Equidad; y,
- 9) Estabilidad.

Tutelar: Trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Irrenunciabilidad: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Imperatividad: Establece la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los



efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

Realismo y objetividad: Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo, en el sentido de que el Derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;".

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...". Tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Democrático: Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

Sencillez o antiformalista: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral."

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El proceso



laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."

Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo el su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo regula: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo



en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

Estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

2.10. Características del derecho laboral

“Para Guillermo Cabanellas, las siguientes características del derecho laboral son las siguientes:

- a. Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.



- b. Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.

- d. Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.

- e. Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.

- f. Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.

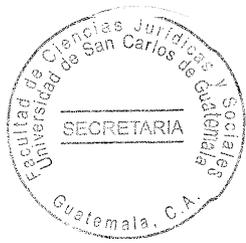
- g. Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del Derecho laboral.



- h. Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.

- i. Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.”³²

³² Cabanellas, **Op. Cit.** Pág. 604.



CAPÍTULO III



3. Convenios y tratados internacionales que regula el derecho del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. Sus Recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios.

3.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

La citada Declaración, regula en el Artículo 23, que:

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.



3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
5. Artículo 24 Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

3.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos

Resume que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás. Esto no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de policía.



3.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Reconoce que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o moral pública o los derechos y libertades de los demás. El presente enunciado no impedirá la imposición de restricciones aunque se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Artículo 6 establece que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Establece que los Estados partes del pacto se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. A no imponer otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad



democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

En el Artículo 7 establece que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.



Artículo 8 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
Pacto Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. Nada de lo dispuesto anteriormente autorizará a los Estados partes en el Convenio de la Organización Internacional 33 del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar las medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

3.5. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.a reunión, el 18 de junio de 1998, marcó la renovación de un compromiso universal entre los Miembros, incluso si no han ratificado

los Convenios en cuestión, de respetar, promover y realizar principios siguientes: libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, real abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación respecto del empleo y ocupación.

El seguimiento tiene naturaleza promocional; proveerá una nueva vía para el flujo de información sobre estos derechos y principios en la medida que se relacionan con necesidades de desarrollo económico y social. Es evidente que el seguimiento no es un sustituto del mecanismo de control ya establecido para los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

3.6. Convenios internacionales de la organización internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala

De los 185 convenios aprobados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que provienen desde su constitución, en el año de 1919, el Estado de Guatemala como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 72 Convenios, entre los cuales se encuentran los convenios que la OIT declaró como fundamentales.

Entre los 72 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los que dejaron de tener vigencia, además; la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se



encuentran integrados y desarrollados en otras normas de convenios posteriores. Como consecuencia de las denuncias de los convenios que quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala y según publicación del Ministerio de Trabajo se encuentran vigentes 68 convenios que constituyen ley interna del país.

Por la vigencia que tienen los convenios y que constituyen normas de la legislación laboral reconocidos en la normativa constitucional guatemalteca, se incorpora en el anexo II de este trabajo, el listado de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que se ha suscrito y ratificado por los nueve representantes de los Organismos Ejecutivo y Legislativo del país, en los que se incorpora su respectivo número, nombre del convenio y la fecha de aprobación por la Asamblea General de la OIT, asimismo, las fechas de aprobación y publicación por parte del Estado de Guatemala.

De acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios, al tenor de lo que establece el Artículo 46, sobre la preeminencia en materia de derechos humanos y de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad constituyen parte del derecho interno, tienen preeminencia sobre cualquier normativa ordinaria, siempre que no entren en contradicción con las normas constitucionales según se establece e infiere de los párrafos que incorpora la Corte de Constitucionalidad en su publicación de la Constitución Política vigente, que introduce extractos de lo esencial de fallos y opiniones emitidas por el tribunal constitucional al aplicar y definir el sentido de preceptos del texto fundamental entre las que se mencionan las sentencias: a) “de

fecha 19 de octubre de 1990, b) “del 12 de marzo de 1997, y; c) “sentencia del 18 de mayo de 1995 cinco relativa a una opinión consultiva”.³³

“Entre los convenios ratificados por Guatemala se encuentran los 7 que la Organización Internacional del Trabajo considera convenios fundamentales, porque hacen referencia a una serie de derechos que deben ser reconocidos como básicos y obligatorios, pues de su vigencia depende en buena medida que las relaciones laborales se desenvuelvan en un ambiente de respeto y mutuo beneficio, y que se pueda mantener un vínculo entre desarrollo económico y progreso social”.³⁴

Los convenios fundamentales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala son de obligatorio cumplimiento y entre ellos, se encuentran los convenios que contienen la normativa del derecho de la libertad sindical y de la negociación colectiva que por incumplimiento del Estado de Guatemala, son objeto de observación y recomendación por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) y el Comité de Libertad Sindical CSL. Las observaciones y recomendaciones de los órganos de OIT, además de las denuncias constantes de las organizaciones sindicales, son las que toman como base los representantes del gobierno de los Estados Unidos de América para exigir y amenazar al Estado guatemalteco de su exclusión del SGP. Estas observaciones, amenazas y exigencias de acuerdo a la investigación inciden en las

³³ Corte de Constitucionalidad. **Expedientes números 280-90, 131-95 y 199-95**, Gacetas números 18 y 37, 1995, Pág. 47 y 99.

³⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por el Estado de Guatemala**, Pág. 7.



reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y otras del 18-2001, ambos Decretos del Congreso de la República.

3.6.1. Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso

El presente Convenio obliga a los Estados partes, a suprimir lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en el citado Convenio.

A la expiración de un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y cuando el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo prepare el informe a que se refiere el Artículo 31, dicho Consejo examinará la posibilidad de suprimir sin nuevo aplazamiento el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y decidirá la conveniencia de inscribir esta cuestión en el orden del día de la Conferencia.

La expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

3.6.2. Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación

Adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Vigente a partir del 4 de julio de 1950.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

3.6.3. Convenio sobre la Edad Mínima

El principal objetivo de la Convención fue regular el trabajo infantil estableciendo la edad mínima requerida para acceder al mundo laboral, debiendo ser respetada por los

signatarios. Vigente a partir del 19 de junio de 1976. La edad mínima para trabajar se fijó a los quince años (trece años para trabajos ligeros). Para tareas peligrosas, la Convención estableció el mínimo de edad para optar a un empleo a los 18 años (16 años bajo ciertas circunstancias).

La Convención permite temporalmente a los países en vías de desarrollo, cuya economía y sistema educativo no están lo suficientemente avanzados, establecer el mínimo de edad necesaria para acceder al empleo a los 14 años. Esta decisión debe ser justificada minuciosamente.

La Organización Internacional del Trabajo, ha aceptado la recomendación para así guiar a los miembros en el establecimiento de la Convención.

El objetivo de la Convención es conseguir que se respete el derecho de los niños a vivir su infancia. Un niño que no trabaja tiene más oportunidades de desarrollarse adecuadamente, tanto físicamente como mentalmente, y así poder convertirse en un adulto sano.

3.6.4. Convenio sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil

Los Estados que aceptaron este Convenio deberán adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

El término niño designa a toda persona menor de 18 años y la expresión las peores formas de trabajo infantil abarca los aspectos siguientes:

- a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

3.6.5. Convenio Sobre las Horas de Trabajo

La expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

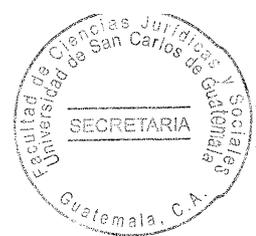
Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de 48 por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los Artículos siguientes.

Las horas de trabajo por semana podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

- a) Las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
- b) La jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
- c) La jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.



3.6.6. Convenio Sobre el Descanso Semanal

Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, en la medida en que no se apliquen por organismos legales encargados de la fijación de salarios, por contratos colectivos o sentencias arbitrales o por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la práctica nacional y que sea apropiado habida cuenta de las condiciones del país.

El presente Convenio se aplica a todas las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en los siguientes establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados:

- (a) Establecimientos comerciales;
- (b) Establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales;
- (c) En la medida en que las personas interesadas no estén empleadas en los establecimientos considerados en el Artículo 3 y no se hallen sujetas a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura:
 - (i) los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento;
 - (ii) los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina;

- (iii) los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial.

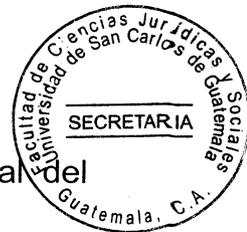
El presente Convenio se aplica también a las personas empleadas en cualquiera de los establecimientos siguientes que hubiere sido especificado por los miembros que ratifiquen el Convenio en una declaración anexa a la ratificación:

- a) Establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal;
- b) Servicios de correos y de telecomunicaciones
- c) Empresas de periódicos
- d) Teatros y otros lugares públicos de diversión

3.6.7. Convenio Sobre el Derecho de Asociación

Todo Estado miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán



comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

3.6.8. Convenio Sobre la Protección de la Maternidad

Este Convenio es la norma internacional del trabajo sobre protección de la maternidad más actualizada, aunque los instrumentos pertinentes anteriores - el Convenio sobre la protección de la maternidad y el Convenio sobre la protección de la maternidad de 1952, aún están en vigor en algunos países.

El Convenio número 183 establece 14 semanas de prestaciones de maternidad para las mujeres a las que se aplica el instrumento. Toda mujer que esté ausente del trabajo por licencia de maternidad, tendrá derecho a una prestación dineraria que le garantice su



mantenimiento y el de su hijo en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado. El monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a las dos terceras partes de sus ganancias anteriores o a una cuantía comparable. El Convenio también dispone que los Estados ratificantes deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad. La norma también prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo, o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo y con sus consecuencias o la lactancia. Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Asimismo, otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

3.6.9. Convenio Sobre Pueblos Indígenas y Tribales

El Convenio número 169 es un instrumento jurídico internacional vinculante que se encuentra abierto para su ratificación y que trata específicamente los derechos de los pueblos indígenas y tribales. Hasta la fecha ha sido ratificado por 20 países. Una vez que se ratifica el Convenio, el país que así lo hace cuenta con un año para alinear la legislación, políticas y programas antes de que el mismo devengue jurídicamente



vinculante. Los países que ratificaron el Convenio están sujetos a supervisión en cuanto a la implementación.

Al reconocer que los pueblos indígenas y tribales son proclives a sufrir discriminación en muchas áreas, el primer principio general y fundamental del Convenio número 169 es la no discriminación. El Artículo 3 del Convenio establece que los pueblos indígenas tienen el derecho de gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.

El Artículo 4 también garantiza el goce sin discriminación de los derechos generales de ciudadanía. Otro principio del Convenio atañe a la aplicación de todas sus disposiciones a las mujeres y los hombres de esos pueblos sin discriminación (Artículo 3). El Artículo 20 establece que se deberá evitar la discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas.

Como respuesta a la situación vulnerable de los pueblos indígenas y tribales, el Artículo 4 del Convenio establece la necesidad de adoptar medidas especiales para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medioambiente de estos pueblos. Asimismo, establece que tales medidas especiales no deberán ser contrarias a los deseos expresados libremente por los pueblos indígenas.



Reconocimiento de la cultura y otras características específicas de los pueblos indígenas y tribales

Las culturas e identidades indígenas y tribales forman una parte íntegra de sus vidas. Sus modos de vida, sus costumbres y tradiciones, sus instituciones, leyes consuetudinarias, modos de uso de la tierra y formas de organización social en general son diferentes a las de la población dominante. El Convenio reconoce estas diferencias y busca garantizar que sean respetadas y tenidas en cuenta a la hora de tomar medidas que seguramente tendrán un impacto sobre ellos.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico social sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala

4.1. Generalidades

En el municipio de Guatemala, existen varias empresas de taxis, que contratan a pilotos en forma verbal, sin haber un contrato que le permita seguridad laboral al trabajador y que le permita gozar de prestaciones laborales y de seguridad social derivado de cualquier accidente que pueda ocurrir durante las horas laborales con el taxi.

En las páginas de internet, las empresas de taxis, publican diversidad de ofertas de trabajo para pilotos de taxis, pero únicamente indican los requisitos que deben cumplir, no así en cuanto a salario, ni mucho menos prestaciones laborales. Ello es indicativo que el piloto de taxi no tiene derecho a ningún incentivo ni prestación laboral, sino que debe devengar su sueldo del mismo trabajo diario efectuado, con lo que se infiere la violación a sus derechos como trabajador que pertenece a una empresa de taxis o a una persona en particular.

En el ámbito propio y particular del transporte de personas en el ambiente urbano, un taxi es la forma de transporte público-privado, que proporciona traslados que son en



mayoría de los casos más prontos y seguros que los que puede proporcionar las demás formas de transporte colectivo, que en la ciudad de Guatemala, se limita al servicio urbano de pasajeros.

El reciente transurbano y el cada vez mejor establecido transmetro, que presentan aun deficiencias e incomodidades a los usuarios y que a pesar de los avances, ninguna de esas son opciones para el usuario; siendo la opción de taxis en Guatemala la forma más segura y eficiente de obtener servicios de traslados de personas.

La característica principal de esta forma de transporte es el trato directo, en cuanto; que la comunicación directa entre el piloto y el pasajero, se convierte en la manera de fijar las condiciones de tarifa y destino en cada uno de los viajes que en el lenguaje de los taxistas en Guatemala, se denomina popularmente como carrera. Dicho arreglo entre ambas partes, ocasiona un servicio flexible y conveniente, en este sentido el servicio de taxis en la ciudad de Guatemala, constituye una opción que cada día se posiciona preferentemente dentro de los usuarios que han encontrado en este servicio la manera más conveniente de transportarse. Siendo la relación piloto-usuario, la columna vertebral de este medio de transporte, es importante entonces que dicha relación sea condicionada por principios básicos de amabilidad, buenas costumbres y respeto mutuo, pero principalmente por parte de piloto quien a la larga es un pequeño empresario que puede y debe cultivar el buen trato y servicio al cliente.

El concepto de servicio al cliente es fundamental y constituye, en buena medida, el secreto del éxito que esta empresa ha tenido y el acelerado desarrollo en el giro particular de los taxis en Guatemala. Se conceptualiza el servicio al cliente como las gestiones que realiza cada uno de los pilotos, sea la vía de comunicación que se haya utilizado, pero especialmente en el trato personal con el pasajero.

4.2. Derechos laborales mínimos

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue la primera en introducir los derechos laborales mínimos e irrenunciables a nivel internacional. El contenido de ésta, inicia declarando que los principios fundamentales recogidos en su texto deben gozarse en todos los Estados. Entre estos principios están:

- a) Principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos;
- b) El trabajo es una función social;
- c) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y condiciones justas en el desarrollo de su actividad;
- d) Todo trabajo debe gozar de las garantías que consagre la legislación de trabajo;
- e) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración;
- f) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.



Basada en el desarrollo de los principios mencionados anteriormente, la Carta reconoce un conjunto de derechos laborales en el plano individual, entre ellos están: la libertad de trabajo, la educación para el trabajo, el salario mínimo, la inembargabilidad de las remuneraciones, la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales, la remuneración extraordinaria por horas extras o trabajo nocturno, el descanso semanal remunerado, el descanso en feriados, las vacaciones anuales remuneradas, la estabilidad laboral relativa. Después de haberse expuesto lo anterior, es posible darse cuenta que actualmente en Guatemala, existe una legislación laboral completa, puesto que regula las mismas garantías que la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

Existe la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador, se puede hacer más evidente en el área de taxistas, al analizarse en esta investigación que la parte patronal no respeta ni cumple con los derechos laborales que se establecen en la legislación de trabajo. Los empleadores de este sector no se ven obligados a cumplir y reconocer las garantías mínimas del trabajador, por la poca intervención de Inspectores de Trabajo, los cuales tienen la obligación de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo vigentes en el país.

Dentro de las principales causas que el patrono invoca al momento de contratar los servicios laborales de los trabajadores bajo su dependencia son: - Necesidad económica-social de los trabajadores: Debido a que ellos se ven obligados a subsistir en forma personal y familiar, venden a no muy alto precio su trabajo a los empleadores,



quienes a su vez se aprovechan de esta necesidad y contratan la mano de obra sin un salario ni mucho menos prestaciones laborales, desconociéndoles a dichos trabajadores las garantías mínimas que la legislación laboral les otorga, provocando con ello que en forma indirecta renuncien a las mismas.

Los pilotos de taxi tienen limitada su oportunidad de formación educativa, dada la necesidad de llevar a su casa el poco dinero que reciben, para el sustento alimenticio de ellos mismos y su familia. Por lo que, al no tener una buena educación, creen que deben vender su mano de obra barata, a lo que el empleador ofrece únicamente un vehículo para taxi, a lo que ellos aceptan sin reparo alguno, por considerarlo suficiente.

El desconocimiento que poseen de la legislación laboral guatemalteca es un factor que se ve reflejado que los pilotos de taxi por la necesidad económica-social y la escasa educación que poseen, se ven afectados en cuanto al respeto y cumplimiento de sus garantías mínimas, las cuales son de carácter irrenunciable, mismas que renuncian en forma tácita al ser contratada su mano de obra. Es por ello que puedo decir que la violación a los derechos laborales mínimos que sufren esta clase de trabajadores, muchas veces es motivada por la ignorancia de las leyes laborales que los protegen y las cuales no pueden invocar para su protección.

Medios para que los trabajadores no permitan la violación de sus derechos laborales mínimos e irrenunciables a) Contrato de trabajo: Según el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 18 establece que: "Contrato



individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”

En base a la definición legal anteriormente citada, podemos decir que: el principal medio que existe para evitar la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables es el contrato de trabajo, pues en él están incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social. La falta de cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea al pago de las prestaciones que determinen las diferentes leyes laborales.

Cualquier persona o trabajador puede comunicar a los inspectores de trabajo toda infracción que cometa el patrono en contra de los trabajadores que dependan de él, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 282 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. Por lo tanto, los trabajadores del sector de taxis, pueden presentar su queja al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que envíe a un Inspector de Trabajo, que verifique el cumplimiento de las normas legales, especialmente en cuanto a las garantías mínimas e irrenunciables.



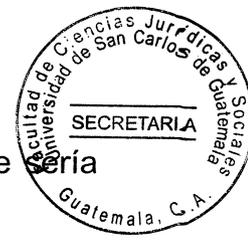
4.3. Legalidad del servicio de taxis en el municipio de Guatemala

El Acuerdo número 025-05 del Concejo Municipal de la Ciudad de Guatemala, contiene el reglamento para la prestación del servicio de taxis en el municipio de Guatemala, lo cual general el fundamento legal para su desempeño. En el Artículo uno establece como ámbito territorial de aplicación el municipio de Guatemala y sus áreas de influencia urbana.

4.4. Repercusiones sociales y jurídicas

Desde hace varios años las empresas de servicio de taxi han realizado en forma fraudulenta la relación de trabajo. Lo anterior tiene sustento porque celebran un contrato de verbal de trabajo con un vehículo y el piloto, evadiendo de esa forma el patrono el pago de prestaciones laborales. La cuota o el precio del arrendamiento se pactan en un precio que debe ser cancelado en forma diaria. Este precio es fijo y el piloto o arrendatario del vehículo deben conducir el vehículo procurando obtener un ingreso que le permita pagar la cuota dineraria diariamente y a partir de ahí debe procurarse, una proporción de ingresos que le permitan su subsistencia y la de su familia.

Esta forma de trabajo, tiene una característica perjudicial porque días es rentable y otros no, lo que perjudica en forma grave al piloto del taxi contratado, puesto que debe



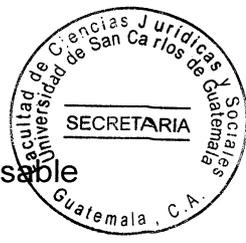
cumplir con entregar la cuota convenida, comprar el combustible y el excedente para cubrir los gastos para su familia.

Según el Artículo 167 del Código de Trabajo los pilotos de vehículos que realizan la conducción de carga y de pasajeros son trabajadores eso quiere decir que prestan sus servicios se ubican dentro del ámbito de una relación de trabajo. Esta situación constituye un evidente fraude de disfraz de la relación de trabajo.

Sin embargo los trabajadores del servicio de transporte de personas laboran bajo este fraude y esto provoca que asuman los riesgos propios del empresario como propios. En otras palabras: Si no consiguen pasajeros, entonces no tienen ingresos propios.

El funcionamiento del servicio de taxis es caótico, desordenado y peligroso. Basta observar cualquier calle o avenida para apreciar la competencia entre los taxistas para obtener ingresos y poder cumplir lo convenido. Luchan por el pasaje que a la vez es la fuente de su subsistencia. Mientras tanto el propietario de los vehículos que es el verdadero empresario obtiene ganancias seguras y sin riesgo alguno.

Esta situación también produce inseguridad, pues en el caso de accidentes, las responsabilidades civiles deben ser asumidas por el propietario de la unidad en forma solidaria con el piloto, aunque éste no haya sido declarado como trabajador de la empresa (Artículo 1,651 del Código Civil). Puede observarse que en muchos casos de



accidentes las empresas evaden su responsabilidad dejando como único responsable al piloto.

4.5. Derechos laborales vulnerados

Del análisis de la investigación efectuada, se puede inferir que los derechos laborales vulnerados de los pilotos de taxi son los siguientes:

1. No existe un contrato escrito que establezca los derechos laborales del trabajador.
2. Horario continuo de labores diurna y nocturna unidas sin límite de horas.
3. No perciben el derecho de horas extras laboradas.
4. No se le pagan las prestaciones laborales consistentes en aguinaldo, bono catorce, bono vacacional, indemnización, suspensión médica por enfermedad o por accidente.
5. No tiene derecho a seguridad social.
6. No se le asigna un salario fijo.
7. Si colisiona el vehículo es responsable de su reparación.
8. Asume el pago de las multas de tránsito

4.6. La inadecuada aplicación del derecho laboral guatemalteco

El Código de Trabajo en forma indubitable establece que el Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad



económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. De ello se deduce que el trabajador tiene derecho a que se le paguen todas las prestaciones laborales cuando es despedido y al pago de bono 14, aguinaldo y bono vacacional. Es por ello que el taxista es un trabajador que se encuentra desprotegido y en ese sentido se infiere que el Derecho de Trabajo se aplica en forma inadecuada, no cumpliendo con el principio de tutelaridad que se menciona en los considerandos de dicha ley laboral.

Del resultado de la investigación se desprende que el Derecho Laboral guatemalteco es aplicado en forma inadecuada porque muchos trabajadores son explotados en sus condiciones de trabajo y en el caso particular de los pilotos de taxi, no tienen derechos laborales, sino únicamente obligaciones dinerarias con el dueño del vehículo que es el empresario o el patrono.

Lo anterior tiene sustento porque en la práctica, los pilotos de taxi trabajan arduamente con un horario continuo de labores en el día y parte de la noche con el fin de cumplir con la cuota de dinero que se debe entregar al patrono y para poder captar una cantidad decorosa para cubrir las necesidades de cada uno del núcleo familiar, es decir, esposa e hijos.

La inexistencia de prestaciones labores, es otro factor que va en contra de los pilotos de taxi, pues carecen de ellas, sólo tienen derecho a obtener las cantidades variables de dinero por el trabajo efectuado.



4.7. Propuesta de reforma al Código de Trabajo guatemalteco

Se considera oportuno presentar una iniciativa de ley al Congreso de la República, para adicionar al Código de Trabajo, el basamento legal que proteja a los pilotos de taxi, en el sentido de incluir el pago de salario, prestaciones laborales consistentes en aguinaldo, bono 14, bono vacacional, derecho a seguridad social y sus beneficios, seguro de vida y contra accidentes por la peligrosidad existente en las vías públicas, determinación de horario de labores y todos los demás rubros que puedan favorecerle por considerarse que es un trabajador porque depende en forma directa de un patrono.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Código de Trabajo establece las normas para el desarrollo de la persona trabajadora y todo trabajo desempeñado cuenta con los siguientes derechos de tiempo de contratación, descanso y vacaciones, alimentación y vivienda y, salarios e indemnizaciones, prerrogativas que no tienen los pilotos de taxis.

Del análisis jurídico del trabajo de investigación efectuado, se considera la existencia de vulneración de los derechos laborales de las personas que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, violándose la legislación laboral ordinaria. Se considera necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presente la iniciativa de ley al Congreso de la República de Guatemala, proponiendo reformar el Código de Trabajo, adicionando las condiciones específicas para los conductores de taxis, para que se cumplan los principios en que se basa la ley laboral guatemalteca y que estos trabajadores también tengan un trato preferente, otorgándoles todos los derechos que esa ley les otorga a los demás trabajadores.





ANEXO





ANEXO I

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

La presente encuesta está dirigida a pilotos de taxis, requiriendo información para determinar los aspectos relacionados con la violación de los derechos laborales de los pilotos de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Información personal:

1. Profesión u oficio: _____
2. Fecha: _____

Instrucciones:

Conteste la pregunta que se le formula, colocando una X en el espacio correspondiente o explicando según el caso planteado.

1. ¿Tiene conocimiento de la definición de derecho laboral?

SI _____ NO _____

EXPLIQUE: _____

2. ¿Conoce los principios del derecho laboral guatemalteco?

SI _____ NO _____

EXPLIQUE: _____



3. ¿Conoce los derechos laborales mínimos aplicados a los trabajadores conforme al Código de Trabajo?

SI _____ NO _____

EXPLIQUE: _____

4. ¿Tiene conocimiento de la legalidad de la prestación del servicio de taxis en el municipio de Guatemala?

SI _____ NO _____

EXPLIQUE: _____

5. ¿Considera que existe inadecuada aplicación del derecho laboral guatemalteco a los pilotos de taxi?

SI _____ NO _____

EXPLIQUE: _____

6. ¿considera procedente presentar una iniciativa de ley al Congreso de la República para incluir en el Código de Trabajo a los pilotos de taxi?

SI _____ NO _____

EXPLIQUE: _____

7. Considera que existe vulneración de los derechos laborales de los pilotos que prestan el servicio de taxi en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala?

SI _____ NO _____

EXPLIQUE: _____



BIBLIOGRAFÍA

- BARRANCO AVILÉS, María del Carmen. **La teoría jurídica de los derechos fundamentales**. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1979.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho del trabajo**. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Ciudad de Guatemala, 2009.
- CELIS, Juan Carlos. **Lecturas clásicas y actuales del trabajo**. Medellín Ed. Escuela Nacional Sindical 2003.
- CORNE, Roberto y Miguel Davidziuk. **Papeles de trabajo. Manual de sociología laboral**. Buenos Aires Argentina, Ed. Dunken 2007.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: D.F. Ed. Porrúa, 1989.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Ed. Heliasta, 1998.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **El principio de favor en el derecho del trabajo**. Centro de Estudios Financieros, Madrid, España, 2003.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1996.
- SANCHIS, Enric. **Trabajo y paro en la sociedad postindustrial**. Valencia: Ed. Tirant Lo Blanch, 2011.
- SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.
- USAID**. Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional. **USAID. Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala**, San Salvador, El Salvador, 2010.



Legislación

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

Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo.

Convenio 01 Sobre las Horas de Trabajo. 1919.

Convenio 11 Sobre el Derecho de Asociación. 1921.

Convenio 14 Sobre el Descanso Semanal. 1921.

Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. 1948.

Convenio 103 Sobre la Protección de la Maternidad. 1919.

Convenio 105 Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. 1957.

Convenio 138 Sobre la Edad Mínima. 1973.

Convenio 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales. 1989.

Convenio 182 Sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil. 1999.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. 1998.

Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 1966.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. 1969.

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