

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

**LA INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DOCTRINARIO LABORAL DE REALISMO
EN LA CONTRATACIÓN GUATEMALTECA**

OSCAR ANTONIO CASTELLANOS GONZALEZ

GUATEMALA, JULIO 2024

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

**LA INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DOCTRINARIO LABORAL DE REALISMO
EN LA CONTRATACIÓN GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSCAR ANTONIO CASTELLANOS GONZALEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio 2024

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

| | | |
|--------------------|-------|----------------------------------|
| DECANO: | M.Sc. | Henry Manuel Arriaga Contreras |
| VOCAL I: | | VACANTE |
| VOCAL II: | Lic. | Rodolfo Barahona Jácome |
| VOCAL III: | Lic. | Helmer Rolando Reyes García |
| VOCAL IV: | Lic. | Javier Eduardo Sarmiento Cabrera |
| VOCAL V: | Br. | Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar |
| SECRETARIO: | Lic. | Wilfredo Eliú Ramos Leonor |

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).



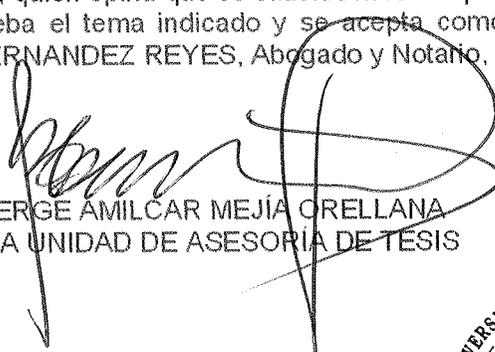
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 24 de mayo de 2013.

ASUNTO: OSCAR ANTONIO CASTELLANOS GONZÁLEZ, CARNÉ No. 200011467, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20121464.

TEMA: "LA INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DOCTRINARIO LABORAL DE REALISMO EN LA CONTRATACIÓN GUATEMALTECA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado BYRON FACUNDO HERNANDEZ REYES, Abogado y Notario, colegiado No. 6784.


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

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

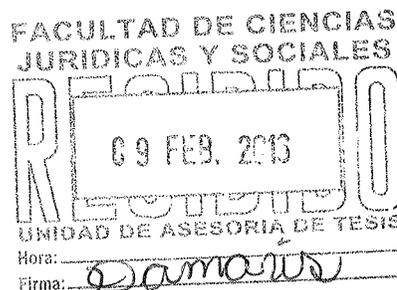




Lic. Byron Facundo Hernández Reyes.
31 calle, 20-50, zona 12, col. Santa Elisa.
Ciudad, Guatemala.
Teléfono. 5672-3016.

Guatemala, 22 de octubre de 2015

Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Respetable Doctor Mejía:

Con base en la resolución de fecha veinticuatro de mayo del año dos mil trece, en la cual se dispone nombrarme **ASESOR** del trabajo de tesis del Bachiller **OSCAR ANTONIO CASTELLANOS GONZÁLEZ**, intitulado **“LA INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DOCTRINARIO LABORAL DE REALISMO EN LA CONTRATACION GUATEMALTECA”**, el cual después de varias discusiones, análisis e investigación con el Bachiller Castellanos González, se realizaron los cambios sustanciales necesarios en la temática y con fundamento en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente sobre el trabajo:

- a) **Contenido Científico y Técnico:** El trabajo de mérito, cumple con los aspectos técnicos y científicos exigidos para las investigaciones de esta naturaleza.
- b) **Metodología y Técnicas de Investigación:** Desarrolla en el punto de contenido de cada capítulo, los elementos necesarios para dar comprobada la hipótesis rectora del trabajo, para poder llevar a cabo tal comprobación, debió hacer uso de los métodos deductivo e inductivo, conduciendo todo el contenido de la investigación de lo general a lo particular, generando juicios de aplicación general a un caso particular.
- c) **Redacción:** Presenta una redacción entendible, estructurada y ordenada de manera que el lector, la puede comprender a cabalidad.
- d) **Contribución Científica:** Representa un aporte importante para la rama del derecho laboral en el país, esto derivado del contenido científico que reviste a la misma, coadyuvando a complementar todo el estudio ya realizado de la materia en mención.

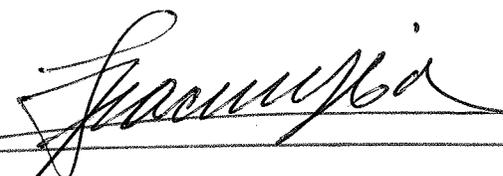


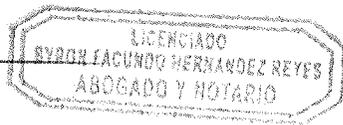
- e) **Conclusiones y Recomendaciones:** Las conclusiones y recomendaciones fundamentales del trabajo en mención consisten en que la vulneración a los principios doctrinarios laborales, se debe a la poca importancia que se le da a los mismos tanto por parte de patronos o empleadores y trabajadores, e inclusive por algunos profesionales del derecho, además que los legisladores en Guatemala, en reiteradas ocasiones regulan instituciones de manera errónea, tal es el caso de la creación de los contratos 0-29 regulados en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público de Guatemala; La Inspección General del Trabajo, debe promover una campaña informativa, que tenga como objetivo dar a conocer los principios doctrinarios laborales, ya que los mismos son fundamentales para resolver conflictos que surgen dentro de la relación laboral, deben pegar afiches informativos en los centros de trabajo, colegio de Abogados y Notarios de Guatemala y demás lugares que promuevan su conocimiento, además que es necesario una preparación académica y constante actualización a los legisladores guatemaltecos a través de sus asesores jurídicos, con la finalidad de que las instituciones que se regulen en el ordenamiento jurídico guatemalteco sea el correcto, coadyuvando con ello a la creación de normas legales eficaces.

- f) **Bibliografía:** Contiene la bibliografía necesaria para la realización de la investigación.

Por lo antes manifestado, emito **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de tesis del Bachiller **OSCAR ANTONIO CASTELLANOS GONZÁLEZ**, pues considero que el trabajo de investigación desarrollado llena los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala y solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente.


Lic. Byron Facundo Hernández Reyes.
Abogado y Notario
Colegiado. 6,784
Asesor de Tesis



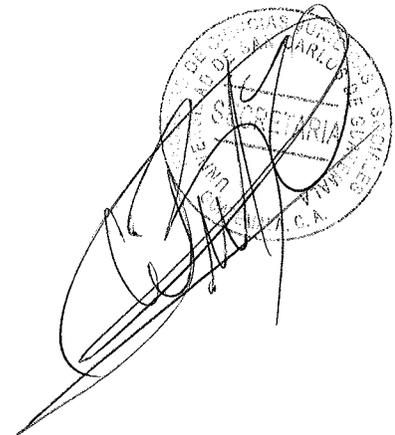
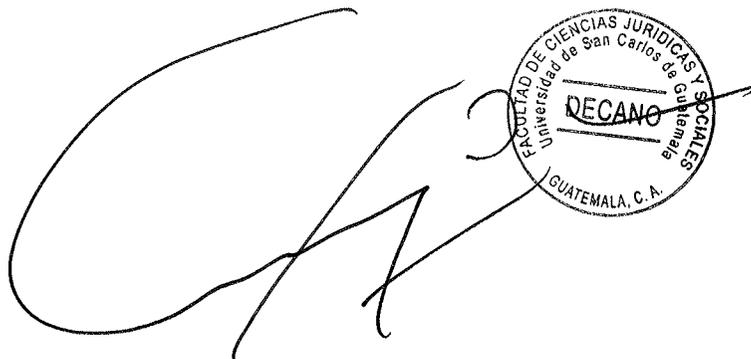
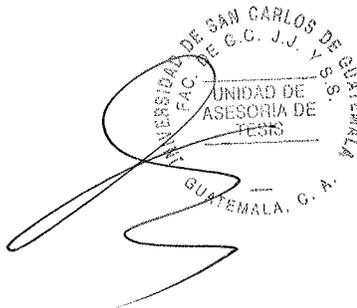
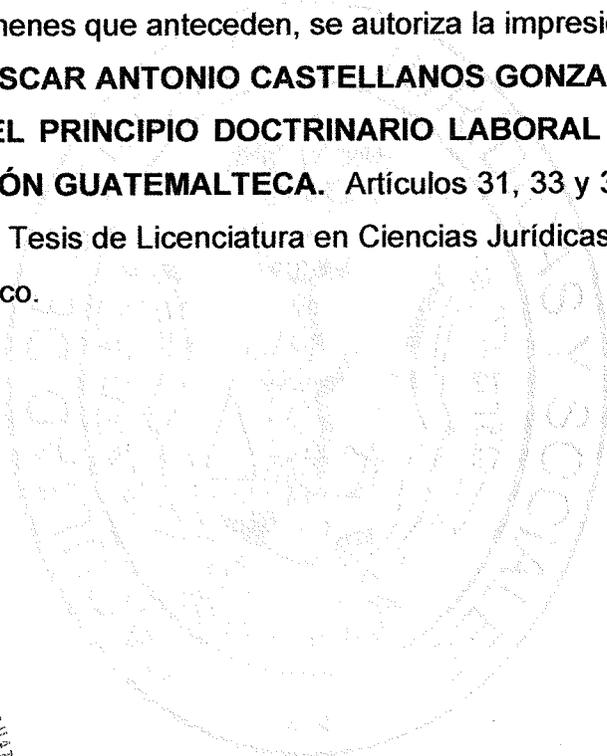


D.ORD. 415-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintinueve de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **OSCAR ANTONIO CASTELLANOS GONZALEZ**, titulado **LA INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DOCTRINARIO LABORAL DE REALISMO EN LA CONTRATACIÓN GUATEMALTECA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Porque ha sido fiel a mi vida. Él es mi fuerza y mi escudo, de Él recibo la ayuda, me ha permitido llegar a este momento tan importante de mi carrera.

A MI FAMILIA:

Cada uno ha sido importante y especial, para mí su apoyo incondicional me ha fortalecido en todo momento. De forma muy especial agradezco a mis padres, Oscar Armando Castellanos y Thelma Irma González Martínez de Castellanos, a quienes honro de lo más profundo de mi corazón

A:

la tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi agradecimiento eterno y después de años de esfuerzos y sacrificios, llega el día de mirar hacia atrás el camino recorrido por tus pasillos y aulas y me detengo para agradecerte, mi Alma Mater.



ÍNDICE

| | |
|--------------------|--------|
| Introducción | Pág. i |
|--------------------|--------|

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. El trabajo, el derecho del trabajo y la justicia social | 1 |
| 1.1. Concepción histórica | 1 |
| 1.2. Panorama y antecedentes de la legislación del trabajo | 17 |

CAPÍTULO II

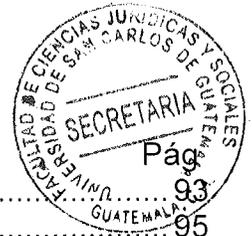
| | |
|---|----|
| 2. Garantías laborales contenidas en la Constitución Política de la Republica | |
| de Guatemala | 25 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Principios doctrinarios del derecho de trabajo | 45 |
| 3.1. El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores | 45 |
| 3.2. Principios de garantías mínimas e irrenunciables | 47 |
| 3.3. El derecho de trabajo y sus ramas | 50 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|----|
| 4. Convenios internacionales celebrados y ratificados entre la Organización..... | |
| Internacional del Trabajo y el Estado de Guatemala | 67 |
| 4.1 Convenio sobre las horas de trabajo industrial | 67 |
| 4.2. Convenio 94 sobre las cláusulas de trabajo, contratos celebrados por las Autoridades públicas | 75 |
| 4.3. Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos | 82 |
| 4.4. La inobservancia del principio doctrinario laboral de Realismo en la | |
| contratación guatemalteca | 89 |



| | |
|----------------------|----|
| CONCLUSIONES..... | 95 |
| RECOMENDACIONES..... | 95 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 97 |

INTRODUCCIÓN



En el presente trabajo se pretende demostrar la violación a la doctrina fundamental del derecho del trabajo, esto por la forma de contratación que surge entre patronos o empleadores y trabajadores, violentándose derechos contenidos en los distintos cuerpos normativos de la materia en mención.

Para la realización de la investigación se utilizaron los métodos deductivo e inductivo para la estructura de los capítulos a efecto de plantear los temas y subtemas, así también fue de utilidad el método analítico y sintético para poder comprender la información obtenida.

El objetivo primordial de la investigación es dar un aporte a legisladores, estudiantes y lectores varios; que les permita identificar los elementos indispensables para considerar violatoria la acción de determinados patronos, que contratan a empleadores vulnerando todo el andamiaje legal laboral.

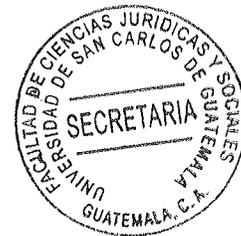
El trabajo está conformado de cuatro capítulos, desarrollados en la siguiente manera: Primero; se desarrollan aspectos generales del trabajo, el derecho del trabajo y la justicia social, concepción histórica, panorama y antecedentes de la legislación del trabajo; segundo; trata lo concerniente las garantías laborales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala; en el tercero; describe lo relativo a los principios doctrinarios del derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, principio de garantías mínimas e irrenunciables, es necesario e imperativo, es realista y objetivo, el derecho del trabajo es una rama del derecho público, el derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático, el Derecho del Trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo, el principio de estabilidad; y el cuarto; se desarrollan los Convenios Internacionales celebrados y ratificados entre la Organización Internacional del trabajo y el Estado de Guatemala, el Convenio sobre las horas de trabajo industrial Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos



celebrados por las autoridades públicas) 1,949, Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, otros convenios.

En el trabajo realizado se acudió a definiciones y clasificaciones de connotados autores extranjeros gracias a los cuales el ordenamiento jurídico se ha beneficiado por muchos años, así mismo es innegable la calidad de tratadistas guatemaltecos que han aportado a la legislación importantes conocimientos y estudios sobre la materia; tal como sucede en e l presente caso en el que se constituye como un aporte al derecho del trabajo y la contratación laboral en sí, se enuncian las conclusiones y recomendaciones que se desprenden del estudio realizado a través de los capítulos desarrollados, para que en la medida de lo oportuno pueda resultar de utilidad para el estudiante, el profesional del derecho y cualquier persona que tenga interés.

CAPÍTULO I



1. El trabajo, el derecho del trabajo y la justicia social

Considero importante para la presente investigación, mencionar los diferentes estadios en que se ha desarrollado el Derecho Laboral, con la finalidad de observar el desarrollo que ha observado el mismo, siendo fundamental su conocimiento, para verificar los Derechos Humanos de los habitantes de distintos poblados, convirtiéndose el Estado En el ente que tutela a la población trabajadora, que es la mayoría que conforma.

Determinado conglomerado social, ya que son pocos los individuos que poseen medios de producción; convirtiéndose con ello, la mayoría de la población en asalariados, a los cuales, El ente estatal debe proteger, para que sus derechos no les sean menoscabados ni violados, por parte de empresarios de la iniciativa privada del país.

1.1. Concepción Histórica

“Para griegos y romanos, el trabajo era un esfuerzo penoso, una preocupación y hasta un sufrimiento; una tarea reservada para esclavos, que era despreciada socialmente. El hombre libre no trabajaba; al disponer, gracias a la esclavitud, de los ocios necesarios, podía dedicarse a los deportes, a las artes, y sobre todo, a la actividad política”¹

¹ Philip Andre. Historia de los hechos históricos económicos y sociales. Pág. 67



“En la Biblia la cuestión es más compleja puesto que se va al trabajo como castigo por el pecado; el hombre queda sujeto a él, después de ser expulsado del paraíso. El trabajo no es creador, la actividad creadora de Dios no ha sido un trabajo, sino un juego, es decir, una actividad pura, desprovista de todo fin externa a ella; pero, en el trabajo, el hombre caído recobra su dignidad y restablece la armonía universal, de la que se ha visto privado por el pecado.

Esta noción bíblica prevalece en el cristianismo primitivo. El trabajo aparece como una actividad natural del hombre, actividad creadora que debería identificarse con el juego, lo que le ha dado un carácter penoso, es el pecado, pero al mismo tiempo, este trabajo penoso es un medio de redención. el peor de los pecados es el ocio, ya que mediante el ocio, se trata de evitar el castigo común. para el occidente cristiano, a diferencia del oriente y, por ejemplo, de la india, el mundo no es una realidad acabada que hay que contemplar, sino el lugar en que hay que cumplir una tarea, y el trabajo es el medio para cumplirla. dios le enseñó a Abraham los diferentes medios de trabajar”²

“Agustín de Hipona llega a precisar que una cosa es trabajar con las manos, conservando la libertad del espíritu, como los artesano, cuando no son dados al engaño, ni ávidos de fortuna. otra cosa es ocupar la mente en el cuidado de acumular dinero sin hacer nada con las manos, como los negociantes, los banqueros o los hombres de negocios”³

² *Ibíd.* Pág. 87

³ *Op. Cti.* Pág. 88



A medio segundo milenio, la noción de trabajo se transforma; se insiste, mucho más que, en épocas anteriores o posteriores, en la contemplación de la que san juan de la cruz (nacido el 24 de junio de 1542), es quizás el más trascendente exponente, quien más valor tiene, es el monje de una orden contemplativa. prevalece una filosofía de la holganza la cual dura en atentado al progreso y lo peor, es exportado a las nuevas colonias en la américa descubierta por Cristóbal Colon.

“En la cumbre de la gloria del pintor Velásquez, a mitad del siglo XVII, un amigo suyo Zurbaran hace un elogio de la familia. “Los Velásquez jamás han practicado un oficio Mecánico y vil. Nunca pudo decirse que hayan tenido tienda, como tantos otros Pintores. Y es que el consejo de las órdenes militares proscribía toda ocupación baja O Manual: joyero, pintor (si más arte era para procurarse el sustento) bordador, Tallador de piedra, albañil, hospedero. A lain peyrefitte refiere que fue necesario que 148 testigos desfilaran para atestiguar que nunca Velásquez había recibido dinero por Un cuadro”⁴

“El estado de espíritu es diferente en otras naciones, Holanda es un buen ejemplo, bajo El influjo en particular del calvinismo. Bajo la influencia de los mercaderes y del espíritu Burgués, empieza a aparecer el espíritu de confianza y de optimismo que se expresa mediante el mito del progreso. El trabajo es, entonces, un esfuerzo calculado, sometido al control de la razón reflexiva y cuyo fin es la ganancia. Con los

⁴ La societe de Confiance. Editions Odile Jacob. Pág. 95



enciclopedistas, se llega a una verdadera mitología del trabajo exaltado: aparece como la fuente de toda propiedad. Los primeros economistas liberales van a transformarlo en la fuente de todo”⁵

Valor, y ya se tiende a olvidar su carácter penoso. En la Enciclopedia, el trabajo se define como la acción cotidiana a la que el hombre está condenado por sus necesidades pero el hombre le debe su salud, subsistencia, su serenidad, su sentido común y su virtud.

“El profesor Andre Philip, situa después el aparecimiento de una teoría del valor –trabajo, pero de un trabajo que se considera al mismo tiempo como una mercancía. el economista molinari, tan solo asi lo identifica philip dice “los trabajadores deben ser considerados como verdaderas maquinas, que proporcionan cierta cantidad de fuerzas productoras, y que, a cambio, exigen ciertos gastos de conservación y de renovación para funcionar de modo regular y continuo”⁶

Según el profesor de la universidad de Paris, esta visión de Molinari servirá para que transcurrido el tiempo sea elaborada la teoría de la plusvalía de Carlos Marx. Lo cual subraya Philip, no impide que el trabajo sea exaltado: se ganara el paraíso terrestre trabajando y ahorrando.

El derecho del trabajo es “el conjunto de normas que gobiernan las relaciones

⁵ Philip Andre. *Op.cit.* Pág. 75

⁶ *Ibíd.* Pág. 80



jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra. Pero puede decirse, acaso con mayor fundamento y, precisión, que esta ralea del derecho en realidad está constituida por el grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general y, particularmente, la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas oportunidades que integra como trabajador.”⁷

En un sentido más amplio se ha expresado que ni la existencia de un contrato ni el pago de un precio, son condiciones necesarias para la aplicación del derecho del trabajo; porque este extiende su imperio, incluso a las relaciones laborales que no tienen un origen contractual, por lo que se aplicaría aun a la eventual prestación gratuita de un servicio.

“Quizás por intuir que el trabajo es de sutilidad, es decir, que implica esfuerzo y que estaríamos mejor si pudiéramos vivir sin necesidad de esforzarnos y trabajar, como postulo la economía en el siglo XX, la palabra trabajo deriva del latín tripalium, instrumento de tortura compuesto de tres estacas a las que se ataba a un reo.

El trabajador es el verdugo, mientras que el reo, el torturado, es trabajador. la noción de trabajo está relacionada a la idea de lo que hace sufrir, de lo que es penoso. del mismo modo, la palabra inglesa *to travel* que quiere decir viajar, y que

⁷ De Ferrari. Francisco. *Derecho del trabajo*. Pág. 19



tiene su origen en la palabra francesa *travali* esto es trabajo, designa el **turnamiento**, las penas que debían experimentar los primeros mercaderes al hacer sus viajes

En la doctrina se contempla que en la relación laboral es necesaria la existencia de un Estado de subordinación consentido. La limitación de la libertad debe ser siempre el resultado de un acto de voluntad, lo que fundamenta que no puede excluirse el estudio de la autonomía de la voluntad de las partes en los contratos laborales.

“Francisco de Ferrari expone la existencia de un contrato, razón por la que el derecho no regiría, ni la Prestación gratuita de un servicio, ni el trabajo carcelario, ni el que se presta en virtud de la patria potestad o de una carga publica o de un voto religioso. en cambio, no es imprescindible que el servicio se realice necesariamente en actividades que persiguen fines económicos o de lucro, ya que las normas del derecho son aplicables a veces al servicio doméstico y al trabajo que se presta a las sociedades dedicadas a la enseñanza a la práctica de un deporte, etc ”⁹

Las definiciones más difundidas no son, sin embargo, las mejores y más precisas. Reconoce de Ferrari, el derecho del trabajo, que originariamente fue una disciplina jurídica de protección y, por eso mismo, nada más que un conjunto de normas cuyo objeto era la protección del trabajador mediante la determinación de los límites y las condiciones en que es permitido en el mundo libre el trabajo subordinado, se

⁸ Philip. Andre. Op Cit. Pág. 63
⁹ Ibid. Pág. 70



transformo en algo más importante: sin dejar de ser como fue siempre, un conjunto de normas aplicables al trabajo subordinado, fue llevado a constituir la disciplina jurídica que regula los derechos del trabajador en lo individual y el de las comunidades profesionales que integra.

“La explicación del profesor De Ferrar, uno de los más equilibrados laboristas de América Latina, y por lo tanto escrupuloso en su elaboración doctrinaria, deja de lado, empero, la consideración del Derecho del Trabajo como instrumento de lucha de clases, como herramienta en la búsqueda de la destrucción del capitalismo, que probablemente son su connotantes más trascendentes. Esto último porque el interés por el futuro de la clase obrera, del trabajador en general no dependió jamás de la conservación de un país en estado socialista, por el contrario, el bienestar de los trabajadores en general se ha conseguido en naciones en las que se respeta la libertad y, en consecuencia, se forma y expende un mercado laboral, vigoroso y dinámico”¹⁰

Es muy interesante por lo anterior, conocer cuál era el tratamiento de la clase trabajadora en la desaparecida unión soviética, porqué ya no teniendo ahora las aristas que poseía durante la guerra fría, o se le atribuía, sirve en el análisis crítico normativo.

“La lucha del hombre por conseguir estadios de bienestar mayor, es la historia de la Propia humanidad. Desde hace unos cien años el problema del desarrollo ha

¹⁰ Berman. Harold. La justicia en la U.R.S.S. Pág. 16



ocupado las mentes más lúcidas del mundo, muchas de escaparon de resentimientos, frustraciones, ambiciones, sueños o imaginación para visualizar el futuro. Tampoco el destino de los hombres escapo la política y la demagogia, pocas veces positiva aquella, siempre funesta esta: las naciones que superaron estadios de pobreza lo hicieron mediante la capacidad de líderes que supieron establecer certeza jurídica, una sociedad de confianza , a la vez que estimularon el irrenunciable arduo trabajo.

No obstante, como consecuencia de las insalvables diferencias humanas , existe una natural imposibilidad de que todos los seres humanos alcancen y gocen la plena satisfacción de sus necesidades y más. Por lo que las sociedades han sido tierra fecunda para pensadores y dirigentes políticos que, ingenuamente o de mala fe, han expuesto que dependiendo de las leyes que organicen la vida común se puede llegar al bienestar general, dejando de lado los factores creadores de riqueza.

Una nivelación absoluta de los grupos humanos parece utópica, efectivamente lo será en tanto no hay a claras ideas de cómo generar riqueza, y se presiente acaso muy lejana, o apenas si se señala en estadios primitivos de la civilización, igualada por rasero muy bajo, en el patriarcalismo agrícola y ganadero, más supuesto por los doctrinarios que probado históricamente han expuesto incluso doctrinarios del derecho llamado laboral ¹¹

¹¹ Cabanellas de Torres Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pag. 5



Basta pasar revista, en particular a los doscientos últimos años de la historia de la humanidad para detectar los caminos errados y las doctrinas que proponiendo la creación de paraísos terrenales, construyeron abyectos infiernos, principalmente en el siglo XX que legítimamente, como algún estudioso habrá propuesto, podría con propiedad ser llamada la centuria de la ideología.

“El Derecho del Trabajo fue el producto de ideas políticas igualitarias, sustentado en el muy humano rechazo a los abusos, la explotación y el enriquecimiento de uno en detrimento de otros, particularmente por la visión marxista de la revolución industrial (atacada por la hasta entonces desconocida producción masiva, que requirió de enormes contingentes de trabajadores). se quiso, por medio de esta rama jurídica promover el cambio social, convirtiéndose en un instrumento de la lucha de clases, una herramienta valiosa para la destrucción del capitalismo, o en el más blando de los casos.

En expresión del llamado Estado del Bienestar. Objetivos que no precisamente contribuyeron al desarrollo nacional y este yerro u olvido, tampoco ayudo a fijar condiciones que mejoraran el nivel de vida de los obreros y trabajadores en general, lo cual se advierte ahora, años después del derrumbe del Estado del Bienestar y la implosión del sistema de socialismo real.

La visión de la vida, en toda expresión, fue por tanto ideológica y en seguimiento de los dogmas, dialéctica. Así por todas partes se advertía conflicto y lucha (la armonía vendría después, con la sociedad igualitaria, prometían). Un par de párrafos



del derecho del trabajo de sirve para ilustrar la visión de enfrentamiento y de problemática distributiva:

“Con la evolución y crecimiento de la sociedad, con la expansión del maquinismo, con las grandes concentraciones de trabajadores al servicio de un mismo empresario, con la conexión y asociación de los operarios manuales primero y luego de los subordinados laborales de toda índole, se plantea un conflicto entre quienes poco o nada tienen y aquellos otros que cuentan con algo más o con muchísimo, con un patrimonio creado o mantenido en tantas ocasiones merced al esfuerzo y a la cooperación de los menos favorecidos por la fortuna; pero que se consideran tan capaces y merecedores de participar de esas satisfacciones de la vida como aquellos a los que su actividad o la de otros ha situado en la cúspide de medios, poderes y cosas.

De esa pugna de intereses y de aspiraciones, de contenido económico, de asociado dinamismo, de posible cauce jurídico y de reiterado tratamiento político, surge la denominada cuestión social o problema social, que se designa, además con otros términos más o menos sutiles, cuyo análisis no se aborda aquí por lo que resulta superfluo de extensas disquisiciones acerca de vocables que en nuestro tiempo son de clara comprensión y de acertado empelo universal ”¹²

Los laboristas acostumbraron hablar de la oposición social, dentro de la que distinguían a la clase trabajadora con aquella en la que recayó la iniciativa

¹² Ibid. Pág. 15



reivindicatoria. Políticamente fue equiparada con clase obrera o la integrada por trabajadores manuales. Socialmente fue vista compuesta por los sometidos a la clase capitalista, en la relación directa por la producción. Técnicamente, se definió, pertenecen a la clase trabajadora cuantos desempeñan sus tareas con dependencia de otro en la ejecución de su labor y por la remuneración que perciben como compensación mayor o menor, y más o menos legítima.

“En cuanto a lo laboral, por cuestión o problema social entiende Caballenas de Torres, el conjunto de males que aflige a ciertos sectores de la sociedad, los remedios que pueden ponerle término y la paz que solucione la lucha de clases entre pobres y ricos. En relación a la primogenitura en la proclamación del trabajo como derecho no es mi cristiana ni socialista, sino ilustrada. En su contexto originario asumía un significado peculiar como queda de relieve en un edicto real de 1,776, en el que Turgot hace expresar al joven Luis XVI las razones para abolir la pertenencia obligatoria de los trabajadores a las corporaciones ”¹³

“El Papa León XIII, en la Enciclica Rerum Novarum, calificada como Carta Magna de la Sociología católica , trata el problema social, exhortando a la armonía y excluyendo la confrontación (incluso, en la parte final al arbitraje como una forma de solución de problemas).”¹⁴

No obstante, en la doctrina social de la Iglesia, la cuestión del trabajo se ubica en el

¹³ Zagrebelsky Gustavo. El derecho ductil. Pag 28.

¹⁴ *Ibid.* Pag. 70



Contexto del hombre caído, tema constantemente precedido por las maldiciones divinas:
“Comerás el pan con el sudor de tu frente”, Maldita sea la tierra de tu trabajo, comerás
Con ello con fatiga todos los días de tu vida”.

El trabajo, que la Encíclica Rerum Novarum proclama como deber antes que como derecho, sirve para que el trabajador tenga alimento y vestido y viva menos incómodamente su vida, el derecho del trabajo sirve para permitir al trabajador y a su familia un tenor de vida acorde a la dignidad humana; el fundamental derecho de todos los hombres al trabajo dota a todos los que trabajan de análogos derechos para que el nivel de vida de los trabajadores en cada sociedad, presente cada vez menos esas ofensivas diferencias que son injustas y que pueden provocar violentas reacciones.

Otro aspecto interesante es el del salario justo de los trabajadores que proclaman la encíclica Rerum Novarum. Como la justicia social, el del salario justo es un término vago de uso muy frecuente y popular. Pero ¿Qué significa? ¿Cuál es una retribución justa y en relación con qué? ¿Con la productividad del trabajador, con sus necesidades, con la dimensión del mercado, con la capitalización de la empresa, con la demagogia política? Otra encíclica, en este caso la “*Quadragesimo anno*” de Pio XI, precisa que “para determinar la cuantía del salario deben tenerse así mismo presentes las Condiciones de la empresa y el empresario; sería injusto pedir salarios desmedidos que la empresa, sin grave ruina propia, y consiguientemente de los obreros no pudiera soportar”.



De alguna manera, la precisión de Pío XI en adición a la encíclica de León XIII pone de relieve que el peor trabajo, la peor retribución, es la que no se tiene, la que deja de existir. Asunto importante ya que las conquistas sociales o las exigencias

Políticas respecto al sector productivo, pesan sobre los hombros de los empresarios, Haciendo poco atractivo el establecimiento de empresas, ahogando la creación o mantenimiento de plazas de trabajo y reduciendo el sector formal de la economía. Es en ese sentido amplio que resulta funesto y costoso negar la regulación natural del mercado, cuyos indicadores, condicionantes y niveles son mucho más efectivos que cualquier regulación ideada a la luz de velas de la ignorancia, la arrogancia y la demagogia política.”¹⁵

Según la concepción basada originaria y exclusivamente en la libertad de las partes, la Cuantía del salario depende del acuerdo de los interesados, que pueden pactar libremente las respectivas prestaciones, aclara Zagrebelsky. Se trataría, por tanto, de una cantidad variable, no uniforme en cuanto al universo laboral nacional. Para el profesor de Turin, depende de las condiciones del mercado de trabajo y de la situación de fuerza o de debilidad de las dos partes.

No se da ninguna relevancia a las consideraciones sobre la injusticia en las relaciones sociales. El único elemento rígido de la retribución es el nivel mínimo de subsistencia del trabajador, porque esto está relacionado con las exigencias de reproducción del sistema económico. Pero, tomando en cuenta esas

¹⁵ Zagrebelsky. Op.Cit. Pag. 35



consideraciones, ¿qué hacer para desarrollar una nación si la capitalización particular es infima o tan precaria que las retribuciones posibles no llegan a ofrecer un nivel de subsistencia?.

Además, ¿Cómo determinar el nivel de subsistencia, dadas las diferentes valoraciones humanas para fijar la sobrevivencia? La amplitud y falta de definición del concepto salario justo, en el curso del desarrollo de la doctrina social de la iglesia, fue extendido no solo para englobar al sustento y el vestido, sino también a los medios para satisfacer el deseo del propio progreso y la legítima aspiración a la propiedad”¹⁶

“La doctrina social de la Iglesia Católica fijo la cuantía del salario en alusión a que es Objetiva e independiente de las voluntades de los contratantes, pues está en función De los deberes de justicia que vinculan recíprocamente a las dos partes: trabajador y patrono. La Rerum Novarum prohíbe a los patronos tratar a sus obreros como esclavos y reivindica para ellos la necesidad de que sean tratados como personas humanas, de que no sean envilecidos por el trabajo, de que puedan hacer frente a sus obligaciones de orden moral y religioso en relación con la familia y con la iglesia. El elemento fundamental de este discurso es el salario justo, o sea la retribución determinada no por la libertad contractual, sino por la justicia ”¹⁷

Por aquel tiempo, el salario justo era evidentemente una reivindicación a favor de los

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 42

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 46



trabajadores. Pero, dice Zagrebelsky, cambiando las condiciones, el salario también podría ser alegado para moderar sus peticiones. Y ello porque se trata de una noción objetiva que no puede ser destruida ni por la prepotencia de los propietarios, ni eventualmente por la de los proletarios, ni aun por el libre acuerdo de los unos y los otros.

En contraste, Antokoletz, citado por De la Cueva, como miles de otros, enfoca la cuestión social, en un aspecto restringido y belicoso como antagonismo entre capital y trabajo, al que se convino llamar lucha de clases.

La política social es, pues, definida como la acción que el Estado desarrolla o debe desenvolver para atenuar la lucha de clases o resolver el llamado problema social. No hay alternativa: la confrontación es propia de la sociedad capitalista, solo la Socialista proveería una armónica existencia, sin clases sociales en su estadio comunista.

Cabanellas de Torres subraya, con espíritu conciliador, que si bien corresponde a la Política Social la solución del problema social, que tanto será de orden jurídico y económico como filosófico y sociológico, el problema ofrece idéntica importancia para el derecho laboral; porque de este pueden surgir principios y normas que favorezcan la solución sobre estas bases:

- a) La desigualdad cuantitativa es connatural al hombre y constituye un hecho que depende de aptitudes y condiciones correspondientes a cada individuo;



- b) Esta desigualdad resulta necesaria para que la sociedad exista, pues se funda la diversidad de oficios y profesiones; y si bien se debe reducir a lo mínimo sus desventajas y no tolerar que se convierta en odiosa, se estima imposible destruirla;
- c) Se precisa la armonía entre las distintas clases sociales, por integrar todas ellas la sociedad, porque la lucha solo produce mayores males; por otra parte, la observación permite prever que siempre habrá clases sociales;
- d) Los remedios a la cuestión social han de ser paralelos a las causas de esta, sin olvidar ninguna.

Mario de la Cueva, por su parte concibe el derecho del trabajo, como un derecho de clase. Refiere que el capitalismo liberal produjo la división de la sociedad en clases sociales; señalando que la nueva política, el intervencionismo del Estado, no las hizo desaparecer.

“La clase trabajadora ha adquirido conciencia de sí misma y ha impuesto su estatuto y sus condiciones mínimas para participar en el fenómeno de la producción. El derecho del trabajo es así un derecho de clase, esto es, un derecho protector de los trabajadores.

La discusión al respecto es casi inútil pues en tanto subsista la injusticia del régimen capitalista y en tanto se encuentre dividida la sociedad, como consecuencia



consecuencia de esa injusticia, en clases sociales, el derecho del trabajo será de una clase "18

1.2. Panorama y antecedentes de la legislación del Trabajo

“En el área productiva, la mano de obra, los salarios en general y la legislación de trabajo han sido considerados como un costo, sin diferencia sustancial con el de las materia primas, la comercialización, el calendario de tributación, etc. En la internacionalización de las leyes del trabajo, consecuencia del impulso y generalización de la política de la justicia social (a partir de la idea de una internacional socialista), las empresas afectas a una normativa de trabajo más benigna con los laborantes sufren un artificial y unilateral encarecimiento del valor de sus productos lo que resta competitividad y termina ocasionando daños al trabajador, a la empresa y al país, en el mediano o largo plazo.

Esta es la razón por la que muchos países insistieron en el pasado en que, por ejemplo, los convenios de trabajo fueran aplicados de manera general, es decir, en otras naciones y esto porque la existencia de un mercado universal implica de hecho que sean las condiciones del país en donde prevalece el costo más bajo de producción las que determinen las condiciones en otras naciones en un caso, o, en el más frecuente, que sean beneficiarios de mayores inversiones, y el establecimiento de empresas, determinadas por la baratura del costo de producción conocido como mano de obra. Por esta razón, las federaciones sindicales de las naciones desarrolladas, como por

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 42



ejemplo: Estados Unidos, Alemania, Italia, Francia, principalmente, han invertido enormes cantidades de dinero anual en la organización sindical de los países subdesarrollados, incluso manteniendo económicamente a líderes sindicales tercermundistas, para encarecer el costo de la mano de obra y de paso desprestigiar a las empresas transnacionales.

El objetivo de esta última finalidad fue crear condiciones adversas para la traslación de empresas de Estados desarrollados a los del llamado Tercer Mundo, protegiendo los puestos de trabajo de la mano de obra de las potencias.

En esta sorda lucha todo ha sido valido: se recurrió también a argumentos político-ideológicos que crean rechazo popular.

De esta manera los ideólogos del siglo XX propugnaron por una normativa legal Uniforme y única para todos los trabajadores del mundo, aduciendo que un mismo texto, rigiendo en todas partes, podría ser una invaluable garantía contra las rivalidades económicas de los países.

Empero, intenciones ideales usualmente riñen con la realidad: no toda las naciones, en tanto que comunidades productivas tienen las mismas vocaciones, habilidades, condiciones. Precisamente por esto, las diferencias de habilidades y condiciones productivas, la división del trabajo postulada por Adam Smith constituyo un enorme avance en la comprensión del complejo mundo productivo derivado que desarrollaban mas habilidad y destreza en sus tareas.



El tema laboral, en especial al referido a la clase trabajadora, se maneja en apelación de los sentimientos y las buenas intenciones, no precisamente con la razón y mucho menos pensando en los resultados en el tiempo. Eso explica la institución del Estado Niñera, es aquel que declara la tutelaridad de las leyes en la regulación de las relaciones productivas, que significa un factor vital en la formación de una mayor o menor ética laboral.

La política, lejos de servir objetivos de enseñanza y entendimiento de que somos, lo que producimos y que por tanto si anhelamos la prosperidad, esa hay que ganarla siendo productivos, ha contribuido deliberadamente a corromper por el ocio. A hacer creer que el Estado genera riqueza. A engañar mediante la ficción de que por decreto, tratase de la imposición del pago de bonos, fijación de más asuetos o cualquier otra prebenda, se consigue un mejor nivel de vida del trabajador.

Como si no fuera suficiente para aniquilar las posibilidades de bienestar nacional, los políticos han corrompido los oídos de la población a través de denigrar al emprendedor, al creador de fuentes de trabajo y de riqueza, conformando una miserable tabla de antivalores sociales.

“Un principio económico de inobjetable comprobación empírica dicta que los recursos son escasos y las necesidades ilimitadas (lo que fundamenta ciertamente, la economía como disciplina que estudia la economización de los siempre escasos recursos). En el plano de trabajo, la mano de obra, cualquiera que sea su tipo, provee del recurso de producción por excelencia, el factor productivo menos



especifico y el más fácilmente convertible.

Precisamente estas características obligan a buscar cuales son las razones por las que naciones de diferentes niveles de desarrollo (en este caso son muy particulares y relevantes las europeas) presentan elevadas cifras de desempleo y también, como es el caso guatemalteco, de economía informal. Y que los recursos no pueden ser escasos y a la vez, superabundantes (como denota el desempleo); de la misma manera que si el Estado garantiza el desarrollo y está constituido para proteger a la persona, es paradójico y nugatorio de la norma constitucional que la mayor parte de la población económicamente activa sobreviva y se gane la vida honradamente, al margen de la ley.”

Al margen de cualquier apelación académica, si ese fuera el caso, enfatizando tan solo el sentido común, es debido reconocer que en tanto haya necesidades insatisfechas en una sociedad, el trabajo canalizando a aliviar esas necesidades es valioso y no sobra. Por eso, doctrinarios del mercado libre afirman que no hay tal cosa como desocupación de la fuerza laboral, o lo que es lo mismo, no hay sobrante de aquel recurso. El trabajo, un servicio, opera también en el mercado funciona por la demanda y la oferta laboral en un país o región.

Lo que induciría a reconocer que si el desempleo es un mal social muy frecuente, y muchas naciones en especial las subdesarrolladas, son ahogadas por ese mal sumado a la economía informal, esto se debe a una legislación perniciosa (por impulso populista, por desvarió ideológico, por la aplicación de soluciones



infelices a problemas coyunturales que después obstaculizan la vía al progreso), que lejos de estimular la creación de empleos y la inexistencia de una producción excluida del marco legal, acarrea consecuencias negativas para la propia fuerza laboral que dice tutelar.

En ese sentido, el marxismo permeo de tal forma las sociedades en el siglo XX, que se popularizo hablar de la clase trabajadora para referirse a los asalariados, aceptando tacita o explícitamente que en la sociedad coexisten una clase que trabaja (y otra que la explota), lo que explica históricamente que surgiera el Estado Niñera, tutelar de los explotados, y por lo mismo, el segmento productivo débil. Generalmente se habló con vehemencia y ligereza de las injusticias sociales estigmatizando al emprendedor y vilipendiando a quien asumía responsabilidades empresariales.

El precio a pagar por la difusión de esos antivalores productivos ha sido alto: en el caso de las naciones pobres, aumentando su pobreza que entonces se ha tornado en el caso de naciones ricas, excluyendo del trabajo a enormes legiones de desempleados que pierden por esta vía dignidad y estima propia y ajena en medio de la opulencia.

Haciendo abstracción de las consideraciones anteriores, de manera adicional se insistió en que el derecho del trabajo tiende inevitablemente a su internacionalización Porque es el estatuto del asalariado y este constituye una clase universal.



Se difundió así que el capitalismo creaba los mismo problemas en cualquier territorio o país, por lo que era inevitable que el derecho del trabajo aspirara a ser el mismo o muy similar en los países capitalistas.

La caída política de las naciones organizadas sobre la base de principios del socialismo real, que entonces fueron descubiertas hundidas en una irredenta miseria, en las que se había publicitado que el proletariado y la clase trabajadora, a través del Partido Comunista, habían instituido su dictadura que los convertía en paraíso de la clase obrera, haría pensar que ahora más que nunca la homogenización de la normativa laboral sería inevitable, pero, otra paradoja, esto no es así por el contrario, hoy se habla de la muerte del derecho de trabajo.

En todo caso, en el debate por la internacionalización de los principios, normativa y Aplicación del Derecho del Trabajo se vertió mucha tinta. “El maestro Francisco de Ferrari, un notable laborista uruguayo que mantuvo en su época una difícil Equidistancia del extremismo ideológico, en su obra principal repartida en cuatro extensos tomos, menciona a Leroy Beaulieu por negar la posibilidad de esa deseada internacionalización, afirmando que tal idea se parece a la del Calendario Republicano (establecido durante la Revolución Francesa), basado en el supuesto de que las estaciones tenían lugar en la misma época en todo la superficie de la tierra.

De Ferrari indica que coincidiendo con este punto de vista, dice Curtin “Que no puede aceptarse el principio de la internacionalización porque suprime para las



naciones no favorecidas, la posibilidad de competir en el mercado del mundo con las naciones ricas, al propio tiempo que condena al proletariado de aquellos países a la miseria.

Como se puede observar, en los párrafos que anteceden; En el presente trabajo de Investigación, se han dado distintas posturas históricas y actuales, en cuanto a la protección tutelar preferente que el Derecho del Trabajo le brinda a todos los trabajadores subordinados a un patrono o empleador, que tuvo la visión empresarial y el capital propio adecuado y suficiente para crear una entidad propia, con la finalidad de atraer inversión al país, y claro, obtener el lucro, que es la finalidad esencial que posee toda administración de carácter privado.

En épocas remotas, se daban tratos inhumanos y crueles a la prole o plebe, que era conformada por la población que podía ser explotada, y en casos más graves esclavizada, surgieron movimientos sociales que lograron frenar este tipo de acciones de terratenientes inhumanos, que no les importaba la dignidad de los seres humanos, lo único que les importaba era el beneficio propio, y seguir manteniendo el nivel de riqueza en el que vivían. No poniendo importancia al derecho humano de cualquier habitante de determinado poblado.

Considero que todas las garantías contenidas en el Código de Trabajo guatemalteco, tienen la finalidad de equiparar la desigualdad existente entre el dueño del medio de producción (empresas, iniciativa privada, CACIF) y los habitantes que no poseen esos medios de producción, (que es la mayoría de la población

guatemalteca actual), la normativa laboral vela porque no se violen los derechos laborales que son mínimos e irrenunciables para el trabajador.



Pero contemporáneamente, esto por la necesidad del país, de mejorar la economía nacional y con ello el Producto Interno Bruto de Guatemala, es importante mantener un equilibrio y no vedar la iniciativa de pequeños empresarios, excediéndose el Estado en aprobar garantías adicionales e innecesarias a los trabajadores, esto con finalidades políticas, que tienden a disminuir la inversión interna en el país, y con ello menoscabar el fomento a la creación de plazas de empleo a través de entidades privadas, siendo fundamental para el Estado de Guatemala, disminuir la tasa tan alta de desempleo, con el objetivo de que el conglomerado social guatemalteco, goce de estabilidad monetaria, y con ello mejorar la economía nacional.

CAPÍTULO II



2. Garantías laborales contenidas en la Constitución Política de la Republica de Guatemala

Es importante dentro de la presente investigación, analizar las diferentes garantías en cuanto a la materia del derecho laboral respecta, y que se encuentran preceptuadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud de ello, diversos autores, comentan sobre los diversos puntos de vista, con la finalidad de ahondar en el tema, considero importante mencionar los siguientes puntos de vista:

“La Constitución Política de la República de Guatemala es, absurdamente, reglamentaria; lo que dificulta el conocimiento ciudadano de esa ley esencial, confunde al pueblo y propende al inmovilismo social que atenta contra la certeza jurídica y, a fin de cuentas, de manera similar, contra el progreso. De esta forma, el capítulo II, consagrado de los Derechos Humanos regula aspectos relativos al trabajo, petrificándolo de tal manera que confrontados los resultados que han provocado en la realidad, termina estimulando el desempleo y la economía ilegal, en ambos casos una clase”¹⁹ perjudicando gravemente a los trabajadores.

En la sección tercera constitucional preceptúa. Artículo 69. Traslación de trabajadores y su protección. “Las actividades laborales impliquen traslación de trabajadores fuera de sus comunidades serán objeto de protección y legislación que

¹⁹ Garcia Mario David. Op. Cit. Pág. 69



aseguren las condiciones adecuadas de salud, seguridad y previsión, social que impidan el pago de salarios no ajustados a la ley, la desintegración de esas comunidades y en general todo trato discriminatorio.”

Este artículo expone propósitos estatales que no se cumplen, erosionando la observancia de la Ley, la confianza en el Estado de Derecho y la certeza jurídica, o imponen cargas económicas que obstaculizan el empleo. En ambos casos se consiguen resultados negativos, aunque las intenciones hayan sido plausibles. Y es que el progreso no se consigue por decreto. Las condiciones de salud, seguridad y previsión social son, ciertamente, imposibles de conseguir en virtud de la norma, incluso en lo relativo a la obligación estatal, siempre incumplida en estos casos.

En la sección cuarta, el Artículo 77. Obligación de los propietarios de empresas. Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar. En este caso todo el artículo es remarcable: los políticos han fijado, por razones de buena fe, ignorancia o inescrupuloso populismo, en la Ley y desde el gobierno, las cargas sociales y económicas que se les ha ocurrido.

Tendría que estar claro, a los efectos del negado del Estado de derecho y del postergado desarrollo, que esta concepción tutelar no favorece ni a uno ni a otro: Niega la ética del trabajo productivo, estimulando la dependencia y el paternalismo patronal, niega la vigencia normativa y la dignidad humana: niega, en fin, la



posibilidad de un salario de mercado, la capitalización empresarial (que permite salarios más altos) y mal aplica un concepto de solidaridad cuya inobservancia como en el artículo anterior, se hace normal desgastando el sistema normativo y la fe en el Derecho.

En adicción, propicia la eternización de inamovibles segmentos productivos. “Los ricos están cabales” es un dicho popular en el sur de Guatemala, aplicable en relación con la triste imposibilidad de que surjan nuevos empresarios: ¿Quién, en su sano juicio y en actividades legales, además de correr los riesgos propios de la producción en condiciones de natural incertidumbre, estaría dispuesto a aceptar la responsabilidad de cubrir las necesidades de vivienda y educación de aquellos a quienes contrata libremente? .

Por otra parte, si estas necesidades populares son transferidas a los guatemaltecos productivos y, por lo tanto, están excluidas de las obligaciones del gobierno. ¿Para qué pagar impuestos? Imposible resulta aceptar, entonces, que la tributación sirva solamente para el despilfarro, el enriquecimiento ilícito e inmoral de los funcionarios y el empobrecimiento general del pueblo.”²⁰

Como se puede observar, en los párrafos que anteceden, es una tendencia capitalista empresarial, ya que el criterio o la crítica que se le hace a los artículos citados de la Constitución Política de la República, es a favor de la población que desea iniciar una empresa y que tiene los recursos necesarios, y el estado le impone

²⁰ *Ibíd.* Pág. 70



obligaciones, que según el autor Mario David García no deben cubrir personas que deciden invertir en una empresa propia, y según él, se le coarta la iniciativa de cualquier persona de convertirse en un empresario de éxito y que ayude a la economía nacional, inclusive menciona el pago de impuestos, que aparte de pagar impuestos, debe ayudar a la población en general del país.

Estoy de acuerdo con algunos puntos de la tesis de Mario David García, pero no la comparto a cabalidad, ya que se observa el desprecio a la mayoría de la población que no posee los medios de producción necesarios para iniciar una empresa propia, y por lo cual necesita tener un medio de trabajo digno que le permita sobrevivir.

La Sección Octava de la Constitución Política de la República de Guatemala contiene seis artículos que, en técnica constitucional estricta no corresponderían a esta carta constitutiva del Estado (aunque los defensores de este dislate jurídico lo defiendan en alusión a un definido así carácter desarrollado de este cuerpo legal). Su temática rebasa el ámbito constituyente, para situarse en un nivel reglamentario: amen de contrariar en aspectos del contenido de las normas, los objetivos de contribución a un mercado de trabajo que reditué el bienestar de la clase trabajadora, en el mediano y largo plazo, y al progreso del país.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 preceptúa. Derecho al Trabajo. "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."



Estos principios de justicia social se deben porque existe un criterio doctrinario de que el derecho laboral es un derecho social, no se le cataloga como un derecho del ámbito privado ni tampoco se le considera como un derecho del ámbito público. Por lo cual estos principios de justicia social mencionan que el interés de la población trabajadora debe prevalecer sobre cualquier otro tipo de interés, no importando cual sea este.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los Tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

El párrafo anterior se refiere a aspectos discursivos mas propios de la política y el populismo que dela economía: nadie puede por decreto garantizar una existencia. Critica realizada al epígrafe, en cuanto a lo que se menciona es una utopía política que decae en demagogia, que no sirve a la finalidad de la Carta Magna guatemalteca.

- “b) Todo trabajo será equitativamente remunerado; salvo lo que al respecto determine la ley.” Es importante mencionar que en esta liberal se está hablando del salario, el cual se puede calcular por unidad de obra, por unidad de tiempo y por participación. Al igual se puede traer colación al principio doctrinario laboral de ausencia de riesgo

el cual menciona que el trabajador nunca asumirá los riesgos de pérdidas del patrono.



- c) "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia Y antigüedad." En esta literal se menciona el principio de igualdad que es vital para que toda la relación laboral, sea llevada a cabo sin menoscabar derechos de ninguna de las partes; como lo son patrono trabajador.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. no obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda. "Este inciso si es importante y constituye una efectiva garantía para el trabajador, aunque otorga un privilegio que resta vigor al Estado de Derecho, por cuanto lesiona la universalidad de los derechos y las obligaciones."

Es importante mencionar que el porcentaje que la ley faculta para que se de el embargo de salario, es el treinta y cinco por ciento por obligaciones mercantiles y cuarenta y cinco por ciento en cuanto obligaciones de carácter familiar, como lo son



pensiones alimenticias, alimentos, etc.

f) fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la Ley. “La concepción de salarios mínimos pertenece al mundo de la demagogia. los salarios mínimos y máximos, la pretensión de arreglar el mundo por decreto, es un craso error por cuanto genera desempleo (en particular del segmento menos calificado de la mano de obra), altera perniciosamente el mercado productivo y, en muchos casos, resulta inoperante, tan solo dañando éticamente a la sociedad.”²¹

Como se puede observar el anterior criterio es de corte capitalista, olvidando totalmente a la masa trabajadora, la crítica consiste en no favorecer la Constitución Política a la iniciativa privada del país, en cuanto al cálculo del salario mínimo obligatorio que debe existir dentro de la relación laboral, olvidándose el autor citado, por completo una de las finalidades fundamentales del Derecho Mercantil, como lo es el interés de lucro, ya que una entidad de la iniciativa privada, rara vez va a reconocer que la paga que le da a sus “colaboradores” sea acorde al precio de la canasta básica, recordemos que las entidades mercantilistas son totalmente amorales, no importándoles las condiciones (salvo contadas entidades) en que los trabajadores vivan dentro de su seno familiar.

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.

²¹ *Ibíd.* Pág. 90



La jornada ordinaria de trabajo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo máximo no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes a disposición del empleador.” “Este inciso es intromisorio en la capacidad de contratación y la autonomía de la voluntad de los individuos. Sobre esto se han realizado estudios serios que responden la pregunta: ¿Están mejor los participantes en una economía si comparten un precepto ético común que les hace trabajar más horas por semana o semanas por año, que si no cuentan con ese precepto?

James Buchanan, premio Nóbel de Economía (1986) cree que es necesario definir con cuidado que es lo que implica exactamente la decisión de aportar más



tiempo de trabajo. Explica que cuando una persona aporta más tiempo de trabajo, explica que cuando una persona aporta más tiempo de trabajo, cuando el número de horas trabajadas por semana. “hay un incremento correspondiente de la retribución, sueldo o salario, recibido como renta por el oferente de trabajo”.

Esto porque el individuo produce más valor económico para el empleador, y a cambio de ese mayor valor del input ofrecido, recibe un incremento del sueldo o salario total, que esta entonces disponible para su gasto, según desee el perceptor, en bienes y servicios finales de la economía. La definición de lo que quiere decir exactamente más tiempo de trabajo excluye una consideración no rigurosa de lo que se entiende por trabajo y restringe el significado de más trabajo a más tiempo ofrecido a cambio del pago de un sueldo o salario en el mercado.

El individuo que trabaja duro o dedica más horas a mejorar su juego de fútbol, dos esfuerzos humanos, no esta incrementando la oferta de esfuerzo al nexo económico opina el Premio Nobel de Economía. Por tanto, agrega, a los efectos de dedicar más tiempo al futbol es equivalente a dedicar más oferta de trabajo al mercado y todos los demás empleos del tiempo del individuo. Para una persona el tiempo dedicado a perfeccionar su juego de futbol, siguiendo con el ejemplo, puede proporcionarle un valor igual o superior al valor de los bienes que podría obtener con la renta salarial obtenida

Ofreciendo al mercado un tiempo comparable. En particular por las pasiones humanas inclinaciones y gustos. Pero, distingue Buchanan, el individuo solo coloca valor en el



mercado, que puede ser de valor potencial para otros, cuando proporciona input (mayor cantidad de trabajo aportado) al mercado.

Hay una obviedad de obligada referencia: el horario extraordinario cuya exclusión en El tratamiento del tema obedece al encarecimiento por ley de los costos productivos, lo que generalmente evita su recurrencia, salvo casos muy especiales, de todas formas no es ocioso referir que, en la práctica, trabajadores de ciertas industrias en particular de bienes percederos, aplican un trabajo lento en las horas normales de trabajo con el fin de obtener la extensión a horas extraordinarias en la que cobran más. El manejo de esos bienes percederos obliga a las empresas, comúnmente a ceder a esas circunstancias, sin pena de perder la producción.

No obstante, tal audacia nacida de una legislación tutelar que no privilegia sino niega la productividad se paga en el mediano-largo plazo con pobreza y subdesarrollo general. Es importante mencionar lo que la crítica anterior menciona, y lo que en la realidad se da, en síntesis el autor habla de mejoramiento de ingresos a mas productividad, pero en la práctica laboral guatemalteca, muchas veces ese tiempo extraordinario, no se le reconoce a los trabajadores, surgiendo lo que en doctrina laboral se le denomina trabajo forzoso. Que es prohibido por la ley de la materia.

“h) Derecho del Trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana Ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asuetos reconocidos por la ley también serán remunerados.



i) Derecho del Trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo ya adquirido cesare la relación de trabajo.

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborando durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La Ley regulara su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Este inciso introduce aspectos discutibles de moralidad pública: ¿Es legítimo ordenar un ingreso de manera constitucional, incluso, de lo no trabajado? ¿Qué efectos tienen este tipo de disposiciones normativas en la ética social y cuáles son sus consecuencias económicas? Países como Estados Unidos, no tiene destino deseado de millones de trabajadores de todo el mundo no tienen estas conquistas laborales y sin embargo el ingreso y bienestar de los trabajadores es mayor por tener un vigoroso mercado de trabajo y derivado que existe competencia.

Nuevamente aparece el autor mencionado con una tendencia capitalista, ya que el



Menciona a Estados Unidos como un país que no posee el tipo de conquista laboral como lo es el aguinaldo, olvidando la importancia del mismo, en cuanto al circulante existente en el mes de diciembre en el país, y la mejora en la inversión nacional en cuanto a rubros como lo son : Ropa, electrodomésticos, juguetes, etc. Al igual que menciona una cultura extranjera de primer mundo , no tomando en cuenta que Guatemala es un país que se encuentra en vías de desarrollo, no hay campo de comparación existente.

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulara la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo gozara de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica”.

En la práctica este tipo de normativa termina beneficiando a unas pocas mujeres en detrimento de la mayoría: en cualquier empresa se cuida no contratar a mujeres que evidencien una propensión a la maternidad, por los costos adicionales que ocasionan.

Es lamentable el comentario anterior, ya que vulnera la calidad de dadora de vida, que



ostenta la mujer y el trato discriminatorio que según el autor se le da a las ~~terceras~~ ~~se le~~ por el simple hecho de serlo, solamente por el período pre y post natal que debe respetar a la mujer por su condición física, cuando se encuentra en estado de gravidez, lamentable criterio, totalmente amoral y si, alineándose con la finalidad fundamental de todo empresario, el interés de lucro a toda costa.

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán de trato adecuado a su a su edad.

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia físicas, psíquicas o sensoriales.

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procuraran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.



o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma directa a un trabajador, en tanto a la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, derivado que tiene derecho el trabajador o haya acuerdo entre patrono para pagar dicho indemnización como lo establece que no puede ser superado al pago por mas de diez años.

p) Es obligación del empleador al conyugue o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por, causa cuyo riesgo está cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán



intervenir en la organización, dirección asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social, que en beneficio de los trabajadores; otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador, a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá para el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo en este caso de seis meses.

t) El Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

Artículo 103. Titularidad 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. Para el trabajo

agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondiente a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.



En todo caso se trata de protección al trabajador. Pero se niega el carácter imparcial del Derecho y la consecuencia de la justicia, por razones políticas. Nuevamente discrepo del criterio anterior. En virtud de que las leyes laborales son tutelares para el trabajador en virtud de la desigualdad existente entre la relación laboral que surge entre los mismos, ya que el patrono o empleador posee los medios de producción necesarios, mientras que el trabajador no posee medios de producción por lo cual debe someterse a las disposiciones del empleador, con la finalidad que se atente contra los derechos de los trabajadores, por ello se considera al derecho laboral tutelar y conciliatorio, y no violenta con ello el principio de igualdad.

Artículo 104. Derecho de huelga y paro. “Se reconoce el derecho de huelga y paro Ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social.”

Artículo 105. Viviendas de los Trabajadores. El estado a través de las entidades específicas, apoyara la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a



viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.

Artículo 77. Obligaciones de los propietarios de empresas. Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.”

“Como señalamos antes, la pretensión de imponer un paternalismo patronal daña la ética social, el recto derecho, la certeza jurídica. Los políticos, por regla general parásitos de la sociedad, los ejemplos son abundantes en cuanto a la improductividad, avaricia de enriquecimiento ilícito, ineptitud y abyecto populismo, imponen a los emprendedores o empresarios la obligación constructora o proveedora de viviendas, escuelas o centros culturales, lo cual obviamente no contribuye a estimular el establecimiento de empresas ni la creación de fuentes de trabajo. Satisface, eso sí, requerimientos demagógicos que construyen un mundo de apariencias; que termina haciendo un enorme daño al trabajador al estimular el paternalismo y su dependencia del patrono.

Dañino también al encarecer artificialmente el funcionamiento empresarial con los siguientes efectos de la creación de empleo, mejoras retributivas a los laborantes y entorpecimiento del mercado laboral, privando ingratamente a los asalariados de las ventajas del capitalismo (lo que explica la disposición a emigrar naciones cuya

normativa no llega a ser tan torpe, anti desarrollista y empobrecedora). Otra norma constitucional petrifica los derechos de los trabajadores, imposibilitando una flexibilidad imperativa particularmente en periodos de crisis y recesión económica.



Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la construcción individual o colectiva, en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala; en los reglamentos u otras disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.

Como quedo de manifiesto, este tipo de normativa, peor todavía si es del más alto rango legal, esto es contenido en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, contribuyendo a hacer inflexible y viciado el mercado de trabajo, en pernicioso daño a la clase trabajadora. La creación de un mercado laboral, fuerte y expansivo, asegura en su connotante de competencia, mejores salarios de parte de las empresas y más calificada mano de obra de parte de los trabajadores, con su corolario de aporte al progreso nacional, en cuanto a elevar a rango constitucional estas normas, lo dicho; contribuye a la normativa derivado no puede ser trasgredidos sus derechos.



(lo que imposibilita adecuaciones a las frecuentes crisis económicas lo cual daña al trabajador y agenda el mercado informal), a restarle esencialidad a la Constitución, (al hacerla reglamentaria), con los defectos de deterioro del sistema legal.

Finalmente, hay que destacar la absurda tendencia a pretender arreglar asuntos Ancestrales como la pobreza, no por los únicos caminos que la experiencia ha Comprobando (ética laboral productiva, productividad, creación de mercados, certeza jurídica, seguridad productiva, productividad, etc). si no por medio de decretos, lo cual es inoperante, demagógico, torpe y ciertamente infantil.

Al finalizar los diversos criterios en cuanto a las distintas tendencias existentes en lo relativo a las garantías constitucionales laborales existentes en el país, cabe resaltar que según la posición donde se encuentre la ideología, será la opinión de los artículos que mencionan las garantías mencionadas, el autor citado en la presente investigación.

Es la tendencia capitalista, por lo cual le parece sobreprotector el derecho laboral, además que atenta según él, a la inversión nacional y con ello disminuye la posibilidad de que el país pueda superar el subdesarrollo que actualmente lo afecta, no importándole las conquistas laborales que se han ganado a través de los años, al igual que las exposiciones vertidas son totalmente amorales, observándose la finalidad fundamental de todo empresario, el lucro, al hablar del sexo femenino de una manera discriminatoria, vulnerando el principio de igualdad. Mi criterio es estar de acuerdo con los principios y fundamentos del derecho laboral, ya



que tutela los derechos de la parte más débil, en el caso de Guatemala, ya que la mayoría del conglomerado social del país no cuenta con medios de producción, que les permitan trabajar de manera independiente, en virtud de ello, y con el objetivo de no vulnerar derechos la población común, el Estado a través de la Constitución Política de la República, preceptúa garantías mínimas que disminuyen las diferencias existentes entre estas dos clases sociales (patronos o empleadores y los trabajadores), por lo cual las garantías constitucionales laborales no violentan el principio de igualdad. Como lo hacen creer algunos tratadistas del derecho laboral.

CAPÍTULO III



3. Principios doctrinarios del derecho del trabajo

Los principios del derecho son definidos doctrinariamente como las líneas directrices o Matrices que se utilizan para resolver un conflicto de leyes. Entre los principios, del derecho laboral que se encuentra vigentes y que deben de aplicarse en el campo practico, en cualquier conflicto en lo que en materia de trabajo respecta, se pueden mencionar los siguientes:

3.1. El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

“El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.”²²

Esto con la finalidad de equiparar y lograr un balance entre las dos clases antagónicas Como lo son patronos y trabajadores, coadyuvando con ello a la finalidad primordial y esencial del Estado, como lo es el bien común o bienestar general de toda la población Cabe hacer notar que este principio también deber observar, que los empleadores tendrán ciertas prerrogativas, en caso de falta o irrespeto al Reglamento Interior del trabajo o cualquier otra disposición dentro de la empresa, por parte de los trabajadores,

²² Franco López Cesar Landelino. Derecho sustantivo individual de trabajo. Pág. 48



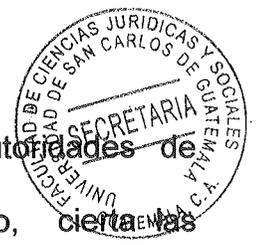
que podrán hacer valer, como, por ejemplo:

En caso de faltar a las normas dentro de la respectiva empresa se podrá dar un Despido justificado por parte del empleador hacia el trabajador, claro está, que esto deberá estar fundamentado, por una causa legal debidamente justificable y, además que el patrono deberá poseer todos los medios de prueba respectivos, ya que esto es una facultad u obligación que posee el patrono, surgiendo con ello de inversión de la carga de la prueba. Que obliga a la parte empleadora o patronal a demostrar todo lo que desee imputar al trabajador.

Dejando entrever que el derecho del trabajo, no es un derecho que tutela únicamente A trabajadores, si no que el empleador también posee ciertas prerrogativas, dentro de la relación laboral, desde el inicio, cumplimiento y terminación de la misma.

La relación laboral que es el hecho mismo de la presentación de los servicios y la ejecución de la obra, deberá ostentar la igualdad, entre los distintos grupos antagónicos esto derivado que el derecho del trabajo, no puede violentar los principios fundamentales del derecho común, como lo son la Justicia, Igualdad, equidad y el Bien Común.

En el Código de Trabajo son múltiples las disposiciones legales, que podemos encontrar en relación al tema, entre las cuales se puede mencionar, el Artículo 30 establece "la prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se



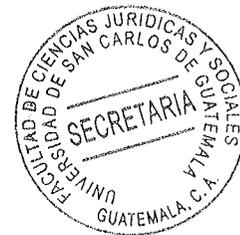
debe impulsar siempre el patrono, y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, solo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo no lo exhibe, deben presumirle, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador...”

Otro ejemplo que se presenta, en relación al principio antes mencionado, contenido en el Código de Trabajo, constituyéndose como el único resabio de inversión de la carga de la prueba, en materia de terminación de los contratos de trabajo, esto, establecido en el Artículo 78 del citado cuerpo legal, que textualmente preceptúa lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunice por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y esté cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido...”

Se entiende en el artículo anterior mencionado que son los efectos de terminación de contrato, mismo que personas trabajadores denuncian un acto ilegal o demandan a una persona, empresa e institución, tienen la obligación de probar que se ha incumplido.

3.2. Principio de garantías mínimas e irrenunciables

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo ya que son realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo



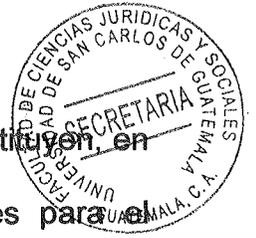
de sus actividades.

“Este principio se explica relacionado que todos los derechos que derivan de las disposiciones laborales, a favor de los trabajadores, constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no disminuirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable, que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la Ley y que genera, en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad.”²³

Con este principio se deja entrever, que las normas laborales contenidas actualmente en distintos cuerpos legales, de la materia en mención, contienen derechos mínimos, por lo cual pueden ser mejorados, más no menoscabados, esto derivado a que son garantías mínimas e irrenunciables, que poseen los trabajadores dentro de la relación laboral.

Constituyéndose en normas protectoras hacia la parte obrera o trabajadora, esto producto de la desigualdad que podría surgir, entre los propietarios de los medios de producción y por ende el capital, y el conglomerado social restante mayoritario, que no los posee, evitando el Estado a través de esta normativa, que se susciten vejámenes, coacciones, violaciones, intimidaciones, y otras situaciones análogas que puedan ser producto de disposiciones arbitrarias, por parte de empleadores o patronos, con la intención de violar derechos fundamentales de todo ser humano.

²³ *Ibíd.* Pág. 51



Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque se constituyen, en lo menos que el Estado considera, debe garantizarle a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, tal es el caso del salario mínimo, que se entiende, no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajo; si no únicamente representa la mínima cantidad de dinero, que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.

Además de catalogarse como una medida protectora del salario, en que el Estado a través de órganos privativos lo va a implementar, en el caso de Guatemala, participan órganos, tales como: Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, Comisión Nacional del Salario, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto derivado de la protección que se da en cuanto los ingresos mínimos que deben de poseer las personas, para su realización en ámbitos como lo son salud, educación, vestuario, vivienda, etc.

Otra característica de las normas laborales, es que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos, que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás Leyes y disposiciones de trabajo o previsión social, otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o



convenio cualquiera.

3.3. El derecho del trabajo y sus ramas

Es necesario e imperativo son enunciados básicos que comprenden una serie de indefinidas situaciones, es algo más que una norma.

“El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede 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 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

Se le considera de carácter necesario, esto con la finalidad que regule las diversas situaciones y conflictos que podrían surgir dentro de la relación laboral, y lograr con ello un control de las mismas, coadyuvando a la finalidad fundamental del Estado como lo es el bien común o el bienestar general de todo el conglomerado social.

Se le considera de carácter imperativo, por la aplicación forzosa que se debe dar, de todo el andamiaje legal laboral vigente en el país, esto con la finalidad salvaguardar los derechos y obligaciones contenidas en los citados cuerpos legales, y lograr que se

²⁴ *Ibíd.* Pág. 53



lleven a cabo de la mejor manera posible, las relaciones laborales vigentes del país

- El derecho de trabajo realista

Se dice que el derecho del 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. La tendencia de este principio es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangible."²⁵

Solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. De esto se advierte que el derecho del trabajo no perseguir soluciones legales únicamente, si no Fundamentalmente justas.

El principio del realismo del derecho de trabajo, ha fortalecido el control laboral que ejercen los órganos competentes, en virtud de las relaciones que surgen entre trabajadores y patronos, entre los cuales, podemos mencionar los siguientes entes: La Inspección General de Trabajo, Juzgado de Trabajo y Previsión Social, Salas de Trabajo Y Previsión Social, etc.

Con la aplicación del mismo, se ha logrado evitar, la simulación que pretenden realizar algunas instituciones de la administración pública, quienes, de mala fe, simulan una

²⁵ *Ibíd.* Pág. 56



relación contractual que no tiene nada que ver con la realidad que se está suscitando, este principio es un bastión esencial en el presente trabajo de investigación, ya que como se dijo anteriormente, estudia al individuo en su realidad social y en la ejecución del trabajo prestado, por lo cual, se podría plasmar el siguiente ejemplo: Los contratos administrativos bajo el renglón 0-29 del Manual de Calificaciones Presupuestarias, deben utilizarse cuando no va a existir una relación laboral, si no que el vínculo entre las partes contratantes, va a surgir a través de la prestación de servicios profesionales, no cabe la relación de dependencia en los mismos, como lo es el horario, vestuario, dependencia continuada, etc.

En la práctica sucede lo contrario, ya que muchas veces, son contratadas personas bajo el renglón antes mencionado, pero la realidad, es que son contratadas bajo una relación eminentemente laboral, existiendo dependencia continuada, dirección inmediata, encontrándose sujetas a horario, vestuario, etc.

Esta simulación se realiza por parte de algunas instituciones públicas, con el objetivo de no pagar la totalidad de las prestaciones laborales, o generar presión entre los trabajadores públicos, esto derivado de los plazos cortos, en que son signados este tipo de contrato administrativo 0-29, el cual su naturaleza jurídica es la prestación de servicios profesionales y tiende a ser muchas veces, contrato para obra determinada, siendo signados inclusive, para un plazo no mayor de seis meses, que pueden o no ser renovables según disposición de la autoridad superior del órgano administrativo, a través de la celebración de otro contrato viciado 0-29. Aunado a esto, también violentando otro principio fundamental del derecho del trabajo,



como lo es el principio de estabilidad laboral.

Además, existe para el trabajador contratado bajo este renglón; jornada de trabajo que es el límite máximo de tiempo que establece la Ley, para que el empleador o patrono tenga o posea bajo sus órdenes al trabajador, dependencia continuada que es la implementación por parte del empleador o patrono de los medios o herramientas que el trabajador va a utilizar durante la prestación de sus servicios, dirección inmediata o delegada que es estar sujeto el trabajador a la ordenes inmediatas de un superior jerárquico dentro de la institución, teniendo como objeto totalmente el objeto por el cual fue creado el contrato 0-29, utilizándolo para su propio beneficio y perjudicando a los trabajadores del Estado.

- El derecho del trabajo es derecho público

Se entiende que en la ley nos enseña los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, etc. También se le conoce como el derecho laboral.

“Se dice que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”²⁶

El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, si no que se imponen incluso coercitiva-

²⁶ *Ibíd.* Pág. 56



vamente, a través de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo ~~traves~~
de establecer condiciones mínimas de contratación del trabajo.

Este criterio, es adversado por algunos tratadistas de la rama del derecho laboral, en virtud de que existen opiniones contrarias, algunos doctrinarios consideran que el derecho de trabajo, forma parte de una tercera rama autónoma de la ciencia, y se entiende que también es social, ya que tutela intereses de la fuerza motriz de todo Estado, como los son los trabajadores.

- El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático

“Se dice que este principio radica en que el derecho del trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

- El derecho del trabajo es conciliador entre el capital y el trabajo.

Este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el derecho del trabajo. Ciertamente, por razones conocidas, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, puedan solucionarse, si es posible desde surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose de qué en la gran mayoría de las situaciones, los intereses de patronos y trabajadores



son muy distintos, técnicamente este principio no se aplica en el derecho del trabajo, desde luego con estricto apego a la Ley, porque aún a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, los acuerdos producto de la conciliación, son regularmente desventajosos para los trabajadores.

Manifiesta sobre este tema, dijo “lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tengan algún sentido el Artículo 140 del Código de Trabajo con relación al Artículo 12 del mismo ordenamiento legal y Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es la distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.”²⁷

Continúa el tratadista citado: “En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los Trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del Avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, y ya dije cuanta es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina, lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos o establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate.

Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y dismi-

²⁷ López Larrave. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 24



nuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto.

Finalmente López Larrave agrega un ejemplo que ilustra muy claramente su criterio. “un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un periodo de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono acepto en la contestación de la demanda que lo había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto.”²⁸

En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tienen derechos reconocidos, pero si puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho.

A contrario sensu Cesar Landelino Franco expresa sobre este principio. “La legislación laboral guatemalteca no hace distinciones entre prestaciones irrenunciables y prestaciones renunciable , son reconocidas y meras pretensiones simplemente debe de entenderse que toda la disposición legal de la que derivan derechos a favor de los trabajadores que tiene derecho por la simple relación laboral que haya existido entre patrono y trabajador y que constituye un derecho mínimo irrenunciable en la normativa constitucional y susceptible únicamente de ser superado y no disminuido

²⁸ Ibid. Pág. 27



concepto.²⁹

Por lo tanto, el sentido de la conciliación no debe buscarse en la renuncia a derechos que son irrenunciables, sino en el perdón del ofendido en este caso el trabajador, a favor del patrono, a cambio del pago completo de las prestaciones que se reclaman, lo que en todo caso podrá conciliarse, será la debida rectificación de las cuentas y el pago a plazo de las prestaciones debidas.

- Principio de estabilidad

El empleo de un trabajador está asegurado durante el período de licencia por enfermedad hasta seis meses, pudiendo el empleador despedir al trabajador si la ausencia es por un periodo superior.

Al respecto del principio de estabilidad laboral, De la Cueva dice: "La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades:

La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y la exigencia de una causa razonable para su disolución concepto."³⁰

La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los Trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad y garantía; si esta seguridad Falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa

²⁹ *Ibíd.* Pág. 60

³⁰ De la Cueva. *Op. Cit.* Pág. 60



razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema. Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo puede ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión o una razón de carácter técnico o económico; implantación de nueva maquinaria o no poderse costear una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo.

La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa.

Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor con una edad avanzada y en un medio social desconocido; y en segundo término, que la sociedad se ve obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente.

Por consiguiente, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto.

Derivado de lo anterior, se ha afirmado que modernamente al derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por muchas razones como las expuestas por, De la Cueva y otros como el hecho de que la



indemnización no resuelve ningún problema desde el punto de vista social a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea, le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de las múltiples dificultades que enfrentara al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado amplio trillado por otros comerciantes, industriales, etc. Lo más probable es que tarde o temprano se vea en la necesidad de buscar un Nuevo empleo con toda la problemática señalada.

Al tratar las características típicas del contrato de trabajo se ha puesto en relieve, entre las fundamentales, la estabilidad, por cuanto la prestación de los servicios no son los transitorios o temporales; sino aquellos otros revestidos de la necesaria duración para plasmarse en relaciones con continuidad. Al propio tiempo se ha delineado la dualidad de permanencia en el desempeño de las tareas: la estabilidad relativa o durabilidad, mínima garantía para el trabajador, indemnizable cuando se dé el despido sin justa causa, y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que consolida el nexo del trabajador con la empresa, por cuanto solo puede ser dado de baja en la misma con justificación causa.

Esta segunda especie que acogió el primer Código de Trabajo guatemalteco en 1947 y que posteriormente fue derogada, se confunde con la permanencia y por aquella, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a ésta, que tiene una especie de propiedad de su empleo. Cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la terminación del contrato de trabajo no puede producirse, salvo que medien



causas graves o justificados. Por ello, la estabilidad en el empleo limita la autonomía del patrono para poder disolver el vínculo laboral.

La estabilidad en el empleo puede definirse como un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado, por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia (terminación o resolución del contrato), o cuando una causa prevista por la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio.

Puede advertirse que son evidentes las diferencias que existen entre el despido de un Trabajador y la renuncia de éste, pues, resulta insólito que una empresa se paralice porque sus operarios se alejen, siempre se encuentran sustitos, quizás no iguales que permitan proseguir la producción.

En cambio, el drama del despido que no obtiene nueva ocupación constituye dolorosa experiencia de todos los países, en ciertos momentos al menos.

En relación al fundamentar el principio de estabilidad, como piedra angular de la durabilidad, puede entenderse en cuanto a este principio que la garantía que tiene todo trabajador a permanecer tener una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia; esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficiente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder por ello, a otras de carácter secundario.



Al hablar de doctrina, se menciona que la misma es una fuente indirecta de el estudio que los doctos o expertos en determina materia o rama del realizan, con la finalidad de complementar todos los cuerpos normativos positivos y vigentes que rigen sobre un conglomerado social.

Siendo la doctrina una fuente indirecta del derecho, es notoria, la importancia que reviste a la misma, para poder implementarla en el campo practico del mundo jurídico, no siendo en muchas ocasiones, este el caso de Guatemala, esto derivado, lamentablemente, por el desconocimiento, de algunos profesionales del Derecho, de la mencionada materia.

En el país, actualmente en el ámbito del Derecho Laboral práctico, no se aplican los Principios fundamentales del mismo, a pesar de ser parte de la doctrina fundamental existente de esta ciencia de las leyes.

Los principios del derecho se pueden definir como líneas directrices o matrices que sirven para resolver un conflicto de Leyes o controversias diversas, con su aplicación Se logra, revestir a las resoluciones judiciales de la certeza jurídica, que es un bastión fundamental para la buena administración de justicia.

Cabe hacer notar que al hablar de principios fundamentales del derecho, no se pueden dejar de mencionar los denominados principios generales del derecho común como lo son; la justicia, la equidad y el bien común, que son los principios primigenios que han existido y se han desarrollado a través de la historia, Pero conforme a estos principios

generales no se pueden resolver todas las controversias que surgen dentro de determinada rama privativa del derecho, producto de esta situación nacen los principios fundamentales de cada rama del derecho en especial.



Entre varios de los principios que se pueden mencionar, que conforman la materia del derecho laboral guatemalteco, se encuentra el Principio de Realismo, el cual nos deja entrever, que la relación laboral entre patronos y trabajadores, se deben de regir por la realidad que surge en la misma.

Es de observar que en el país se violenta este principio, esto fundamentado en el Artículo 89 del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República el cual norma lo siguiente “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.

Es de observar que en la relación laboral que surge entre empleadores o patronos y trabajadores, derivado de la situación social que en materia económica sufren actualmente los habitantes que conforman el conglomerado social guatemalteco,



se inobserva este precepto laboral, ya que la población trabajadora del país finalidad de obtener un medio satisfactor de sus necesidades básicas fundamentales, esto a través de la obtención de una plaza de empleo, no le importa que le sean menoscabados sus derechos, y los patronos a través de la creación y nacimiento de la vida jurídica de sociedades mercantiles, explotan a los habitantes, no importando la normativa vigente y positiva del país, en cuanto a materia del derecho laboral respecta.

Además, el Artículo 90 del citado cuerpo legal preceptúa. "El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago solo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que procede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de computo de salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante, las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de este como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal



inmediato o al de sus familias que vivan y dependan económicamente de él siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total el salario devengado”.

Al igual con este artículo, se deja entrever la violación al principio doctrinario de realismo, esto enfocado a los trabajadores campesinos, ya que los patronos inescrupulosos de estos, inobservando el citado artículo, los contratan y según su finalidad productiva, por ejemplo: si son fincas dedicadas a sembrar café, arroz, maíz y frijol, se exceden con el porcentaje legal del pago en especie, regulado en el Código de Trabajo, pagando con productos que están próximos a dañarse, en mal estado, violentando los derechos mínimos e irrenunciables de la población trabajadora campesina del país.

Dentro de las varias repercusiones que se acarrearán con este tipo de contratación tenemos:

- La poca protección por parte del Estado, esto llevado a cabo a través de los órganos jurisdiccionales, en este caso concreto de la jurisdicción privativa en el ámbito laboral, para impedir que se lleve a cabo este tipo de contratación anómala.



- La inobservancia de los derechos laborales vigentes, por parte de la población en general en el país, que con el objetivo de colocarse en una empresa con la finalidad de obtener un ingreso, esto para satisfacer sus necesidades básica y fundamentales, no les importa que se violenten sus derechos mínimos e irrenunciables por parte de los empleadores o patronos.
- La poca cultura de denuncia, a las autoridades correspondientes, en este caso concreto de la investigación que me atañe, a la Inspección General de Trabajo por parte de la clase trabajadora, mayoritaria en el país, esto por la poca confianza al imperio de la Ley, derivado por la impunidad que lastimosamente, ha imperado dentro de los órganos jurisdiccionales que conforman la estructura del Estado de Guatemala, dando como resultado que se les reste credibilidad dentro de la población en general en el país.



CAPÍTULO IV



4. Convenios Internacionales celebrados y ratificados entre la Organización Internacional del Trabajo y el Estado de Guatemala.

Con la finalidad de ampliar el conocimiento de la rama del Derecho Laboral, y los Diferentes instrumentos de carácter internacional, que también pueden hacerse valer, dentro de un proceso surgido por un conflicto dentro de una relación laboral; considero importante hablar sobre algunos tratados que tienen relación con la tesis, también de todos los convenios internacionales surgidos para salvaguardar los derechos de los trabajadores del planeta, al igual que mencionar cuales son los que han sido ratificados y que se encuentran vigentes actualmente en el Estado de Guatemala, con el objetivo de que el lector sea mejor ilustrado, sobre la problemática planteada en la investigación de tesis.

4.1. Convenio sobre las horas de trabajo industrial

La Conferencia General de la Organización del Trabajo: Convoca en Washington por el gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1,919.

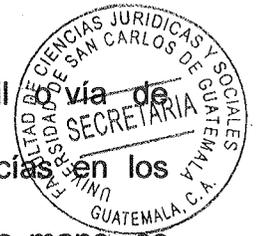
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día o de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington y después de haber decidido que dichas



proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo industrial y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1: A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas Industriales principalmente:

- Las minas, canteras e industriales extractivas de cualquier clase;
- Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen o terminen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas, colectoras ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajadores antes mencionados.



- El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o ~~via de~~ agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías ~~en los~~ muelles, embarcaderos y almacenes con excepción del transporte a mano, se consideran como modos de transporte diferentes.

Artículo 2: En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que Solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del Personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras, la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, originario siempre en el



promedio de horas de trabajo calculando para un periodo de tres semanas o un periodo más corto, no debe de exceder de ocho diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 3. El límite de horas de trabajo previsto en el artículo dos podrá ser sobrepasado en caso de accidentes o grave peligro de accidentes, cuando deban efectuarse trabajos urgente en las maquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 4. También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el Artículo segundo, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, por siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Artículo 5. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los limites señalados en el Artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el limite diario de las horas de trabajo, basándose en un periodo de tiempo más largo podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

Artículo 6. La autoridad pública determinara por medio de reglamentos, de industrias o profesiones:



- Las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
- Las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.
- Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas En cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por Lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Artículo 7: Cada gobierno comunicara a la Oficina Internacional del Trabajo:

- A una lista de los trabajos calificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del artículo 4;
- Una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el Artículo 5;



- Datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas;

La Oficina Internacional del Trabajo presentara cada año una memoria sobre esta Materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8: Con el objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

- Dar a conocer por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijaran de manera que no excedan de los limites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse, si no en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno;
- Dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;
- Inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o
- por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.



- Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 9. Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las Condiciones establecidas para la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique El presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por si mismos a reserva de:

- Que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio:
- Que pueden introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias par su adaptación a las condiciones locales.

Cada miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo Que concierne a cada una de sus colindancias o posesiones o a cada uno de sus Protectorados que nos e gobiernen plenamente por si mismos.

Artículo 11. Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización



Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificara el hecho a todos los Miembros de La Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 12. Este convenio entrara en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, haya efectuado dicha notificación, y solo obligara a Los miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrara en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13. Todo miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus Disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1912, y a tomar las medidas necesarias Para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 14. Todo miembro que haya ratificado el presente podrá denunciarlo a la A la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto Inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta Un año después de la fecha en que se haya registrado de la Oficina Internacional del Trabajo.

Por lo menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina internacional del trabajo, deberá presentar a la conferencia general una memoria

sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo



Artículo 15. Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente, auténticas.

4.2. Convenio 94 sobre las cláusulas de trabajo, contratos celebrados por las Autoridades públicas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio del año 1,949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cláusulas de trabajo contratos celebrados por las autoridades públicas, 1,949:

Artículo 1. El presente Convenio se aplica a los contratos que reúnan las siguientes condiciones:

- Que al menos una de las partes sea una autoridad pública;



- Que la ejecución del contrato entrañe el gasto de fondos por una autoridad pública y el empleo de trabajadores por la otra parte contratante;
- Que el Contrato se concierte para: la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas; La fabricación, montaje, manipulación o transporte de materiales pertrechos y utensilios; la ejecución o suministros de servicios.

Artículo 2. Los contratos a los cuales se aplique el presente Convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región.

Artículo 3. La autoridad competente deberá tomar medidas pertinentes para garantizar a Los trabajadores interesados condiciones de salud, seguridad y bienestar justas y razonables, cuando en virtud de la legislación nacional, de un contrato colectivo o de un laudo arbitral no sea ya aplicable las disposiciones apropiadas relativas a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores empleados, en la ejecución de un contrato.

Artículo 4. Las leyes, reglamentos u otros instrumentos que den cumplimiento a las disposiciones del presente convenio, deberán ponerse en conocimiento de todos los interesados, especificar las personas encargadas de garantizar su aplicación y exigir la colocación de avisos en sitios visibles de los establecimientos o demás lugares de trabajo, a fin de informar a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo.



Artículo 5. En caso de que no observen o no se apliquen las disposiciones de las Cláusulas de trabajo incluidas en los contratos celebrados por las autoridades públicas, de deberán aplicar sanciones adecuadas, tales como la denegación de contratos o cualquier otra medida pertinente, se tomarán medidas apropiadas, tales como la retención de los pagos debidos en virtud del contrato, o cualquier otra que se estime pertinente, a fin de que los trabajadores interesados puedan obtener los salarios a que tengan derecho.

Artículo 6. Las memorias anuales que habrán de presentarse, de acuerdo con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán Contener una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las Disposiciones del presente Convenio.

Artículo 7. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a Causa de la diseminación de la población o del Estado de su desarrollo económico, la Autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones existan, podrá exceptuar A esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las Excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados Trabajos que realice derivado que existe una ratificación al momento de aplicar dicho convenio.

Todo miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la



Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

Artículo 8. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, podrá suspender temporalmente la aplicación de las disposiciones de este Convenio, en caso de fuerza mayor o de acontecimientos que pongan en peligro el bienestar o la seguridad nacional.

Artículo 9. Este Convenio no se aplica a los contratos celebrados antes de que el Convenio haya entrado en vigor para el miembro interesado. La denuncia de este Convenio no influirá en la aplicación de sus disposiciones a los contratos celebrados durante la vigencia del Convenio.

Artículo 10. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General, entrara en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registrados por el Director General, desde dicho momento, este Convenio entrara en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha



en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar.

- Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicables sin modificaciones;
 - Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio, sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

Artículo 13. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina internacional del trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué, consisten dichas modificaciones, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.



Artículo 14. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un Año después de la fecha en que se haya registrado.

Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años, mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedaría obligado durante un nuevo periodo de diez años y en los sucesivos podrá renunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, y en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.

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

Artículo 16. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretaría General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre



todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17. A la expiración de cada periodo de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 18. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario.

- denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor.
- A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesara de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

Este Convenio continuara en vigor en todo caso, en su forma y contenido actual, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor, siguiendo con las disposiciones o términos específicos que se incluyen en el acuerdo legalmente vinculante entre las partes. Mismo que generaliza para no violentar los derechos fundamentales de las personas.

4.3. Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1,951 en su trigésima cuarta reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, cuestión que constituye el octavo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.

Artículo 1: Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedara en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a los cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente.



La autoridad competente podrá excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.

Artículo 2. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario mínimo en especie deberán adoptarse medidas adecuadas para que:

- Las presentaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;
- El valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

Artículo 3. Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedara en libertad para determinar, a reserva de las condiciones previstas en los párrafos siguientes, los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación. Antes de adoptar una decisión deberá procederse a una detenida consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y con cualesquiera otras personas especialmente calificadas a este respecto, por razón de su profesión o de sus funciones, a la cuales la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse.

Los empleadores y los trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de



los métodos de fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos, en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

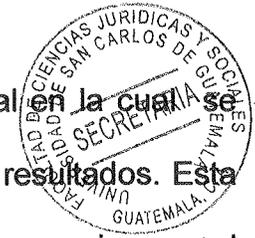
Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas será obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas. La autoridad competente podrá admitir, cuando ello fuere necesario, excepciones individuales o las tasas mínimas de salario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo a los trabajadores de capacidad física o mental reducida.

Artículo 4. Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas posiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarias que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país interesado.

Todo trabajador al que le sean aplicables las tasa mínimas, y reciba salarios inferiores a esas tasas, deberá tener derecho, por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden, dentro del plazo que prescriba la legislación nacional.

Artículo 5. Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar anualmente a

la Oficina Internacional del Trabajo una declaración de carácter general en la cual se exponga las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados. Esta declaración contendrá en forma sumaria, indicaciones sobre las ocupaciones y el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, así como sobre las tasas de salarios mínimos que se hayan fijado y sobre las demás medidas importantes, si las hubiere, relacionadas con los salarios mínimos.



Artículo 6. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7. Este Convenio obligara únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registrados por el Director General. Desde dicho momento, este Convenio entrara en vigor, para todo miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;



- Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

Artículo 9. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 235 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el Territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

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

Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 10, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.



Artículo 10. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

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

Artículo 11. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificara a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización, al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamara la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrara en vigor el presente Convenio.

Artículo 12. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicara al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre

todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.



Artículo 13. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, presentara a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerara la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 14. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 10, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor.
- A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesara de estar abierto a la ratificación por los miembros.

Este Convenio continuara en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Con el objetivo de ampliar el contenido de la presente investigación, considero importante mencionar que existe Convenios Internacionales ratificados por Guatemala

son utilizados para que no se vulnere el principio laboral del realismo en la contratación de cualquier persona.



4.4. La inobservancia del principio doctrinario laboral de Realismo en la contratación guatemalteca

Si el derecho de trabajo procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar objetivamente las distintas variables que se suceden dentro de la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Nunca debe perderse de vista la actividad económica, de la cual el fenómeno laboral forma parte.

El derecho de trabajo contiene normas que se encuentran llamadas a desarrollarse con posterioridad de manera dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal existente. Quienes intervienen dentro de la elaboración de la norma de trabajo, tienen que tener presente el principio de realismo, en beneficio del mismo trabajador. El legislador tiene que dejar a un lado los conceptos superficiales que conducen a la emisión de normas que lesionen las relaciones entre patronos y trabajadores.

Con base en este principio, que en la doctrina laboral se conoce como el Principio de Primacía de la Realidad, se establece que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica o en la realidad en la relación establecida entre las partes, versus las formas, apariencias o documentos que las partes han aceptado o firmado, debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica o en la realidad.

(Sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha 26 de mayo de 2009, expediente 885-2009). Este criterio sigue siendo aplicado por la Corte de Constitucionalidad en un número importante de fallos en materia laboral.



Es común en Guatemala que muchos empleadores simulan relaciones laborales, dando la apariencia de supuestas relaciones civiles o mercantiles, con la finalidad de eludir la responsabilidad de obligaciones patronales.

En consecuencia con la aplicación del “Principio de la Primacía de la Realidad”, aunque la relación existente entre las partes sea aparentemente de índole civil o mercantil, aun cuando existan contratos, documentos o facturas que establezcan que no es una relación laboral, si se comprueba que se dan todos los elementos propios de una relación laboral, tales como la subordinación; trabajar bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de una persona con respecto de otra (sea persona jurídica o individual), a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, indudablemente la relación es de naturaleza laboral.



La Corte de Constitucionalidad ha emitido criterio en materia laboral con respecto a este principio, al indicar: “...en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del Código de Trabajo.

Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un “contrato realidad” que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió.

Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes se entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos...”



CONCLUSIONES



1. La vulneración a los principios doctrinarios laborales, se debe a la poca importancia que se le da a los mismos, tanto por parte de patronos o empleadores y trabajadores, e inclusive por algunos profesionales del derecho.
2. Los legisladores, en Guatemala, en reiteradas ocasiones regulan instituciones de Manera errónea, tal es el caso de la creación de los contratos 0-29 regulados en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias del Sector Público de Guatemala.
3. El abuso de poder por parte de empresarios de la iniciativa privada del país, hace que surjan situaciones violatorias a los derechos laborales mínimos e irrenunciables de la población trabajadora, que es el porcentaje mayor de población que actualmente habita el Estado de Guatemala.
4. El alto porcentaje de población desempleada en el país, y las pocas oportunidades para emplearse, hacen que la población guatemalteca, con la finalidad de tener un medio de subsistencia digno, no le importe o no observe, que le sean menoscabados los derechos laborales que se encuentran vigentes y que deben ser aplicados a cabalidad dentro de cualquier relación contractual laboral.
5. La poca creencia en la normativa vigente, que ha sido decretada por el Congreso de la Republica; Esto derivado a los altos índices de impunidad en el país, hacen que la población guatemalteca no denuncie actos contrarios a sus derechos, derivado a la poca credibilidad que ostenta el sistema de justicia guatemalteco.



RECOMENDACIONES



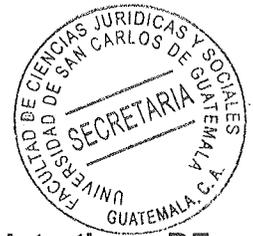
1. La Inspección General del Trabajo, debe promover una campaña informativa que tenga como objetivo dar a conocer los principios doctrinarios laborales, ya que los mismos son fundamentales para resolver conflictos que surgen dentro de la relación laboral, deben pegar afiches informativos en los centros de trabajo, colegio de Abogados y Notarios de Guatemala y demás lugares que promueven su conocimiento.
2. Es necesario una preparación académica y constante actualización a los legisladores guatemaltecos a través de sus asesores jurídicos, con la finalidad de que las instituciones que se regulen en el ordenamiento jurídico guatemalteco sea el correcto, coadyuvando con ello a la creación de normas legales eficaces.
3. El CACIF a través de sus distintas cámaras, debe crear una campaña en cuanto al real respeto a los derechos laborales de sus trabajadores, ya que son la base fundamental de toda empresa, la campaña debe ir enfocada a no vulnerar derechos laborales con la finalidad de tener una empresa sólida y de buenos principios, que cosecha colaboradores fieles y eficaces.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe realizar un análisis exhaustivo en cuanto a la forma de atraer tanto inversión nacional como extranjera, y

mejorar las condiciones laborales, para que la actual tasa de desempleo en el país se disminuya, logrando con ello, mejorar la economía nacional.



5. El Organismo Judicial, a través de la Corte Suprema de Justicia, debe valorar por la correcta aplicación de la normativa, en el caso concreto, la normativa laboral, con la finalidad de disminuir los altos porcentajes de impunidad en el país y la poca credibilidad al sistema de justicia guatemalteco.

BIBLIOGRAFIA



- ALVAREZ-GENDÍN, sabino. **Tratado general del Derecho Administrativo**. DF. México. Editorial Mango 1985.
- BARGAGELATA, Héctor Hugo. **Formación y legislación del trabajo**. Montevideo Uruguay. Ed. Cinterfor. Reimpresión 1997.
- BORRAJO DARUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid España. Ed, Escape, 1969.
- Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 2005. **Diccionario de la Real Academia Española**. Edición electrónica (20/07/2007).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1ª. Edición. Buenos Aire. Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. (sf).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario derecho usual**. Buenos Aire. Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. (sf).
- CALDERÓN M, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte general**. 2da. Ed. Guatemala, Ed. Orión, 2006.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Guatemala Editorial Ballesta. Sexta Edición 2003.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho Administrativo, teoría general y procesal**. Guatemala, Editorial Impresiones Gráficas (S.E.) 2009.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina. Ed. De Palma. 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo**. México. Editorial Porrúa. 1960.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2ª. Edición. México. Ed. Porrúa. 1943.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar de León Palacios. Guatemala 1996.
- FERNANDEZ RUIZ, Jorge. **Derecho administrativo contratos**. Ed. Valladares. México. 2001.
- FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed.



Estudiantil fénix. Guatemala 2004.

GARCINI GUERRA, Oscar. **El régimen de los servicios públicos.** Editorial Azteca. 1998.

GODINEZ BOLAÑOS, Rafael. **Temas de derecho administrativo.** Tomos Educativos. Usac. Guatemala 2011.

HERNANDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** Editorial Universitaria. 5ª. Edición Guatemala 2001.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y obra determinada,** 1ª. Edición. Editorial Estudiantil Fénix Guatemala. 1996.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** 2ª. Edición. Editorial Estudiantil Fenix Guatemala. 1998.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo.** Guatemala (s.e) 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 10 ma Ed. Argentina. ED. Heliasta S.R.L, 1987.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. 1989.

Manual de Clasificaciones Presupuestaria para el sector público de Guatemala. 3ª. Edición. Enero 2005.