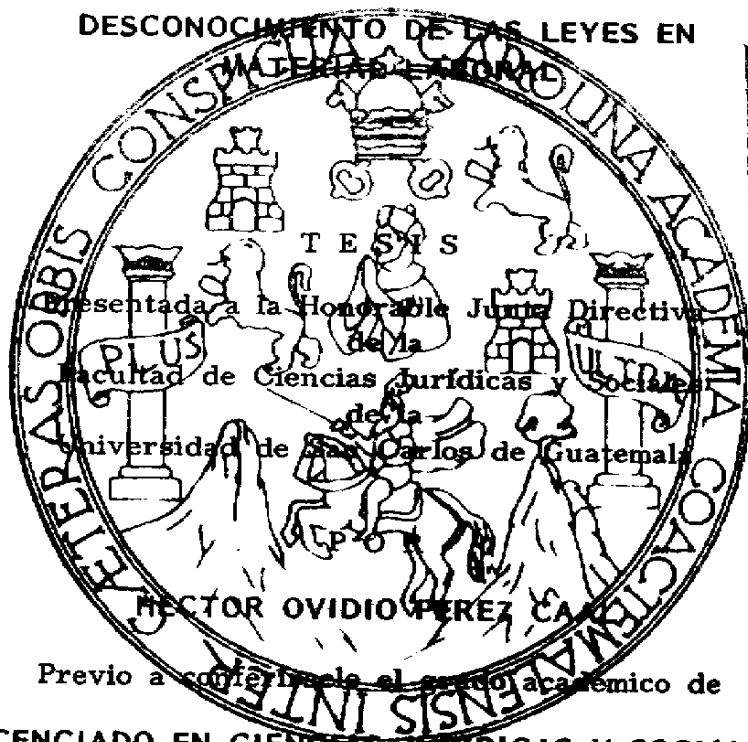


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES EN



ACADEMIA DE CIENCIAS Y LETRAS DE GUATEMALA

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

RECTOR OVIDIO PÉREZ CA...

Previo a su inscripción al grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
y los Títulos Profesionales de
ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, MARZO DE 1998

04
T(3345)
C. 4

JUNTA DIRECTIVA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO: Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I: Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II: Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III: Lic. William René Méndez
VOCAL IV: Br. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V: Br. José Francisco Galvez Córdon
SECRETARIO: Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE

Presidente: Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal: Lic. Cesar Landelino López Franco
Secretario: Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya

SEGUNDA FASE

Presidente: Lic. Marco Junio Martínez Dardon
Vocal: Lic. Homero Nelson López Pérez
Secretario: Lic. Crista Ruiz de Juárez

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis" (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario



4-98

Guatemala, 7 de Enero de 1998.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 8 ENE. 1998

RECIBIDO

OFICIAL

Licenciado:

José Francisco De Mata Vela,

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Ciudad Universitaria zona doce.

De conformidad con la providencia de fecha trece de Agosto de mil novecientos noventa y seis, proferida por el Decanato a su cargo, procedí a asesorar la tesis del Bachiller Hector Ovidio Pérez Coal, la cual en definitiva se tituló "DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES EN MATERIA LABORAL".

El trabajo en mención abarca tópicos de mucha importancia en materia de Derecho Laboral, especialmente lo relativo al desconocimiento por parte de los trabajadores Guatemaltecos de las Leyes Laborales, lo cual según la tesis del Bachiller es motivado por una serie de fenómenos sociales, tales como el Analfabetismo y otras causas como la falta de divulgación de las relacionadas leyes por parte de las Instituciones llamadas a cumplir con esa función.

Considero que el trabajo en mención es un buen aporte para la facultad, puesto que el mismo fue realizado de manera objetiva y en base a la realidad laboral que presentan los trabajadores Guatemaltecos, pues de un promedio de noventa trabajadores encuestados en esta ciudad capital por el Bachiller, la mayoría coincidió en desconocer las leyes laborales y en consecuencia sus derechos.

Por lo antes scotado y por el hecho de que el trabajo en mención cumple con todos los requisitos Legales establecidos en el Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, el mismo debe ser sometido a discusión en el examen Público correspondiente, previa la revisión respectiva.

Atentamente:

Lic. D. Gustavo Bonilla.

Abogado

Lic. D. Gustavo Bonilla
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica



[Firma manuscrita]

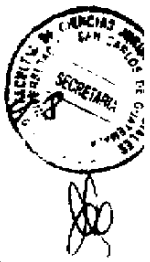
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, veintuno de enero de mil novecientos noventa
y ocho.-----

Atentamente, pase al LIC. LUIS ROBERTO RODRIGUEZ para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller
HECTOR OVIDIO PEREZ CAAL y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.-

ALHJ.

[Firma manuscrita]

*Finca
4/2/98*



296

Guatemala, 4 de febrero de 1998

Señor Decano de la Facultad
de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos
Licenciado José Francisco de Mata Wala
SU DESPACHO

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA**

- 4 FEB. 1998

RECIBIDO
78/1/45
SOCIAL

Señor Decano:

En atención a su providencia por medio de la cual se sirvió designarme revisor del trabajo de tesis del Bachiller HECTOR OVIDIO PEREZ CAAL denominado "DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES EN MATERIA LABORAL", me permito manifestar lo siguiente.

El trabajo elaborado por el Bachiller Pérez Caal aborda un interesante tema que afecta un buen número de trabajadores, quienes por desconocimiento de las leyes laborales y especialmente de los alcances que producen la renuncia en materia laboral, pierden prestaciones y desconocen la forma de reclamarlas. Desde este punto de vista, estimo que el trabajo desarrollado llena un vacío importante y constituye un valioso aporte.

Adicionalmente, la tesis ha sido estructurada en una forma ordenada, su índice, conclusiones y recomendaciones son precisos y claros; así mismo su contenido, es comprensible para los trabajadores a quienes está destinado, sin descuidar la terminología jurídica que debe contener este tipo de trabajos, dotado de citas y bibliografía que denota un buen trabajo de investigación y llena los requisitos reglamentarios exigidos.

Por todo lo anterior, me permito rendir el presente dictamen favorable y recomendar la impresión de la tesis objeto de análisis, para luego ser sometida a consideración en el Examen Público de Tesis correspondiente.

Agradeciendo la atención que el Señor Decano se sirva prestar al presente dictamen, lo saludo,

Muy Atentamente,

**LUIS ROBERTO ROBLES
ABOGADO Y NOTARIO**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Guatemalteca, Zona 18
Guatemala, Centroamérica



[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, nueve de febrero de mil
novecientos noventa y ocho.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza
la impresión del trabajo de tesis del Bachiller HECTOR
OVIDIO PEREZ CAAL intitulado "DESCONOCIMIENTO DE LAS
LEYES EN MATERIA LABORAL" Artículo 22 del Reglamento
de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.

[Handwritten signature]
ainj.



DEDICATORIA

A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA

POR HABERME BRINDADO LA -
OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR -
Y CULMINAR LO QUE AL -
PRINCIPIO ERA UN SUEÑO Y -
Y AHORA ES REALIDAD, OBTEN-
NER LOS TÍTULOS DE LICEN-
CIADO EN CIENCIAS JURIDI--
CAS Y SOCIALES Y DE ABOGADO
Y NOTARIO.

A DIOS

FUENTE INAGOTABLE DE SABI-
DURÍA QUE ILUMINO MI SENDA
HASTA LOGRAR EL TITULO QUE
HOY RECIBO.

A MIS PADRES

OFELIA CAAL Y HECTOR LUCRE-
CIO PEREZ, POR TODO EL APO-
YO QUE ME DIERON, SUS SA-
CRIFICIOS REALIZADOS, CON-
FIANZA Y AMOR QUE EN MI
DEPOSITARON, SIEMPRE.

A MIS HERMANOS

RENE, SILVIA Y SORAYDA, POR
LA AYUDA Y APOYO QUE ME
BRINDARON TANTO MATERIAL
COMO MORALMENTE EN TODO
MOMENTO Y LUGAR.

A MI NOVIA

EDNA GONZALEZ, POR AYUDAR-
ME, ANIMARME Y ESTAR A MI

LADO EN TODO MOMENTO.

A MIS AMIGOS

JULIO SALAZAR, RAFAEL SANCHEZ, WALTER TARACENA, ARMANDO, ADOLFO, WALTER BRAN, VICTOR, MACO FIGUEROA Q.E. P.D., MANFREDO, MIGUEL, JOSE ECHEVERRIA, POR TODOS LOS MOMENTOS QUE COMPARTIMOS EN NUESTROS AÑOS DE ESTUDIO Y DESEÁNDOLES ÉXITOS.

A MI ASESOR

LIC. DIMAS GUSTAVO BONILLA-POR TODOS LOS CONSEJOS Y AYUDA QUE ME BRINDO EN LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

A MI REVISOR

LIC. LUIS ROBERTO RODRIGUEZ MARROQUIN POR EL APOYO Y COLABORACIÓN QUE ME BRINDO Y QUE DIERA COMO FRUTO EL PRESENTE TRABAJO.

INDICE.

DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES EN MATERIA LABORAL.	
CAPITULO I.	01.
APUNTES PERSONALES.	01.
1. IGNORANCIA.	02.
1.1 DEFINICIÓN.	02.
1.2 TEORÍAS JURÍDICAS SOBRE LA IGNORANCIA	02.
1.3 SIMILITUD Y DIFERENCIA CON EL ERROR DENTRO DE LA DOCTRINA.	06.
1.4 TEORÍA DE LA IGNORANCIA QUE SIGUE NUESTRA LEGISLACION.	06.
2. RENUNCIA.	09.
2.1 DEFINICIÓN	09.
3. DERECHOS SOCIALES MINIMOS.	10.
3.1 DEFINICIÓN.	10.
3.2 DEFINICIÓN CONSTITUCIONAL.	10.
4. DERECHOS LABORALES MINIMOS QUE REGULA LA LEGISLACION GUATEMALTECA.	11.
4.1 INDEMNIZACIÓN	11.
4.2 VENTAJAS ECONÓMICAS.	12.
4.3 HORAS EXTRAORDINARIAS.	13.
4.4 BONIFICACIÓN ANUAL.	14.
4.5 VACACIONES.	14.
4.6 SALARIO MÍNIMO.	17.
4.7 AGUINALDO.	18.
4.8 BONIFICACIÓN INCENTIVO.	19.
5. DE LA PROTECCION.	19.
5.1 DEFINICIÓN.	19.
5.2 CLASIFICACIÓN.	20.
6. DE LA EDUCACIÓN.	24.
6.1 DEFINICIÓN.	24.
6.2 CLASIFICACIÓN.	26.

7.	DE LA EDUCACIÓN LABORAL.	33.
7.1	DEFINICIÓN.	33.
7.2	ORGANIZACIONES ENCARGADAS DE LA EDUCACIÓN LABORAL.	33.
7.3	NECESIDAD DE LA EDUCACIÓN LABORAL.	34.
7.4	FORMA DE ESTABLECER OBLIGATORIAMENTE LA EDUCACIÓN LABORAL EN NUESTRO MEDIO.	35.
8.	DEL ANALFABETISMO.	36.
8.1	DEFINICIÓN.	36.
8.2	PROBLEMATICA NACIONAL.	38.
8.3	PROGRAMAS PARA DETENER EL ANALFABETISMO.	42.
9.	POBLACIÓN	43.
9.1	DEFINICIÓN.	43.
9.2	LA POBLACIÓN DE GUATEMALA Y SUS TENDENCIAS	44.
9.3	LA SUPERPOBLACION Y LA EDUCACIÓN.	46.
9.4	LA SUPERPOBLACION Y EL TRABAJO	46.
9.5	LA SUPERPOBLACION Y EL ANALFABETISMO	49.
9.6	LA SUPERPOBLACION Y LA IGNORANCIA DE LAS LEYES QUE PROTEGEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	50.
	CAPITULO II.	53.
	ANÁLISIS DE LA RENUNCIA DENTRO DEL DERECHO LABORAL	53.
1.	LA RENUNCIA.	53.
1.1	NATURALEZA JURÍDICA	54.
1.2	VALIDEZ Y NULIDAD DE LA RENUNCIA.	56.
1.3	PRUEBA DE LA RENUNCIA.	57.
1.4	EL PREAVISO.	59.
1.5	PERSONA FACULTADA PARA DAR EL PREAVISO	63.
1.6	EFFECTOS DEL PREAVISO.	64.
2.	VALORACIÓN DE LA RENUNCIA ESCRITA EN EL	

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.	66.
CAPITULO III.	69.
ENTIDADES QUE VELAN POR EL ESTUDIO MEJORA- MIENTO Y PROTECCION DE LOS DERECHOS LABO- RALES Y LA APLICACIÓN GENERAL DE TODOS LOS ASUNTOS EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.	69.
1. LOS SINDICATOS.	69.
1.1 DEFINICIÓN LEGAL.	69.
1.2 CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE DAR A CO- NOCER A SUS MIEMBROS Y DEMAS TRABAJADORES LOS DERECHOS QUE COMO TALES LES CORRESPONDEN.	70.
2. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	71.
2.1 DEFINICIÓN.	71.
2.2 ORGANIZACIÓN.	73.
2.3 CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIONA DE DAR A CO- NOCER A LOS TRABAJADORES LOS DERECHOS QUE COMO TALES LES CORRESPONDEN	74.
3. MINISTERIO DE EDUCACIÓN.	75.
3.1 DEFINICIÓN.	75.
3.2 ORGANIZACIÓN.	75.
3.3 APOYO DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO NA- CIONAL EN FAVOR DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU FUNCIÓN ALFABETIZADORA.	76.
RESULTADOS ESTADÍSTICOS.	78.
CONCLUSIONES.	99.
RECOMENDACIONES.	101.
BIBLIOGRAFÍA.	103.

PROPIEDAD DE
SISTEMA

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo lo he realizado porque es de mucha importancia para los trabajadores guatemaltecos, ya que históricamente ha sido el grupo desprotegido en las sociedades modernas, no sólo la Guatemalteca, pues se puede observar alrededor del mundo que las situaciones en que se ha desarrollado la actividad de los trabajadores ha sido difícil y que han tenido que luchar contra diversos factores, elementos y personas para obtener los derechos sociales mínimos que por derecho se han garantizado en las diversas legislaciones.

Este trabajo aún cuanto no es extenso en cuanto a tocar todos los temas relativos al desconocimiento de las leyes y que sea a nivel nacional, considero tiene validez pues estos problemas son desde mi punto de vista de los más importantes a tocar y en los lugares alejados de la ciudad, considero desde mi punto de vista que los porcentajes alcanzados en la muestra realizada en esta ciudad capital son más altos, pues existe un gran desconocimiento de toda clase de leyes en el interior de la república, pero no obstante trata de poner al descubierto un problema fundamental dentro de la sociedad Guatemalteca y que deriva en muchos conflictos pues de saber los derechos y obligaciones los trabajadores no se darían las situaciones que perjudican a los mismos en los conflictos jurídicos que se dan con ocasión de la relación jurídico obrero-patronal.

Es pues este un trabajo de tesis que trata de demostrar el desconocimiento existente de las leyes laborales en nuestro país, las situaciones que he notado más infieren en este desconocimiento y el hecho de que se necesita una legislación más acorde a la realidad social Guatemalteca y en especial de los trabajadores que son las personas principalmente afectadas por este grado de desconocimiento de las leyes laborales en nuestro país, propugnado porque se le de valoración de acuerdo a la ignorancia de la persona dentro de los diversos problemas que puedan surgir dentro de las relaciones jurídicas obrero-patronales.

DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES
EN MATERIA LABORAL.

CAPITULO I

APUNTES PERSONALES:

Debido a que no existe una debida politica estatal de educación y divulgación, relacionada con los derechos y garantías sociales mínimas que regulan las leyes constitucionales y ordinarias para los trabajadores guatemaltecos en general, considero prudente analizar los siguientes conceptos, los que a la vez se traducen en problemas sociales que aquejan a la sociedad guatemalteca en consecuencia dichos fenómenos sociales, afectan en forma individual a los trabajadores principalmente, por lo que considero que es un asunto importante a tratar, pues el desconocimiento genera diversa cantidad de problemas que podrían evitarse si las personas que constituyen una relación laboral, especialmente los trabajadores estuviesen enterados de los derechos y obligaciones que como partes de una relación de trabajo tienen y deben cumplir, con lo cual se mejoraría las relaciones laborales y se desarrollarían las actividades dentro del trabajo de una manera más armoniosa y con apego a las estipulaciones contenidas en nuestra legislación laboral guatemalteca, entendiéndose como tal la constitución política de la república de Guatemala, código de trabajo, convenios internacionales de trabajo ratificados y aceptados por Guatemala, convenios colectivos de condiciones de trabajo, decretos, acuerdos y reglamentos de trabajo que regulan las

relaciones obrero patronales y los derechos y obligaciones que emanen de las mismas.

1. IGNORANCIA.

1.1 DEFINICION.

En primera instancia se puede decir que es la falta general de instrucción es decir falta de conocimiento, de ciencia, de educación, de letras, de noticias, etc.

Dentro del derecho la ignorancia se refiere específicamente al desconocimiento de la ley siendo esta estudiada por diversas posiciones, en la actualidad nos encontramos con tres teorías que tratan de explicarla y aplicarla las cuales se estudiarán adelante.

1.2 TEORÍAS JURÍDICAS SOBRE LA IGNORANCIA.

El tema de la Ignorancia de la ley se le define como la falta total del conocimiento de las normas jurídicas que rigen un estado determinado como el conocimiento falso o incompleto que tenemos de dichas normas.

En tal virtud la **Primer Teoría** se basa en la presunción **JURES ET DE JURE**, sobre la que se asienta todo el organismo jurídico y social de las naciones civilizadas desde que hace más de trece siglos fue formulada la máxima inflexible del Derecho Justiniano **Constitutiones principum nec ignorare quemquam nec disimulare permitimus**, por la cual una vez promulgadas las leyes estos se presumen conocidos por todos, esta situación se basa en 2 principios generalmente admitidos: a) A nadie le es permitido ignorar las leyes (**NEMINE JUS IGNORARE LICET**); Y b)

Se presume que todos las conocen , por lo cual aunque alguno las ignore le obligan como si no las ignorase (NEMO JUS IGNORARE CONSETUR; IGNORANTIA LEGIS NEMINEN EXCUSAT).

Los principios señalados por los doctrinarios de derecho se defienden basados en las siguientes razones: a) Que los que viven en sociedad tienen la obligación de conocer las leyes del estado social del que forman parte a cuyo efecto el poder público las promulgo; b) Que tanto el hombre docto como el ignorante tienen medios para enterarse de las leyes, el primero por si mismo y el segundo recurriendo a aquel, además de que los medios de publicación hacen que estos lleguen a conocimiento de todos; c) Que el estado social seria imposible si se permitiese eludir las leyes protestando la ignorancia; y d) Que las leyes políticas obligan igual que los de la naturaleza y las fisiológicas, conozcalas o ignorelas quien esta sometido a ella. Partiendo del supuesto de que todo el mundo debe conocer la ley, premisa que se considera como axiomática, se llegaba a la conclusión de que su desconocimiento, no excusaba de su cumplimiento, no cabe desconocer que los argumentos que sirven de base a tal principio son en realidad de mucho peso, porque de otro modo, si bastase la alegación y aún la prueba de la Ignorancia de la ley para justificar su incumplimiento el orden la seguridad jurídica quedaria gravemente afectada.

La Segunda Teoria es la liberalizante, que reacciona contra la corriente que ancestralmente levanto la

bandera de la presunción indiscutible axiomática del *juris et de jure*, los tratadistas comenzaron a difundir la versión de la presunción *Juris Tantum*, pero conforme a la opinión de otros autores no son escasos los peligros que promueve esta tesis, al aceptar la posibilidad de admitir prueba en contrario y las perturbaciones que de ella pueden originarse para el orden social y jurídico, pues de admitirse la posibilidad de la excepción intentaría y lograría no pocas veces el fraude es esquivar la observancia de las leyes mediante apariencia de una sencilla ignorancia.

Tesis que trata de imponer en virtud de que la presunción de *Juris et de Jure* ya no es expresado en todos los códigos expresamente, por considerar que ya esta superada la rigidez de la declaración y que si bien las excepciones arbitrarias especialmente por el derecho antecesor al actual por razones sociales o de estado (menores, mujeres, campesinos, etc.) podían irrogar injusticias no lo son más infimas que surgen de una aplicación irreductible de la norma que ha sido incorporada a todas las leyes originadas en la legislación.

La Tercer Teoría es una Corriente Ecléctica que no ha sido incorporada a las leyes pero que sin embargo señala ya una trayectoria suficientemente firme como para merecer considerarla se basa en dos principios: A) Nadie conoce todas las leyes y solo una insignificante minoría de los hombres sabe una parte y no grande de las normas positivas vigentes en un momento dado; B) Que es imposible que la mayoría de

los hombres y aún la minoría de ellos las conozca todas.

El principio NEMINE JUS IGNORARE LICET es una ficción a la que los juristas han debido recurrir para buscar una fórmula que sirva de base para que la ignorancia de la ley no pueda alegarse. Se sale del terreno especulativo para entrar en el examen práctico se advertirá lo inadecuado del axioma porque la creciente complejidad de la vida moderna y de las leyes que la reflejan hace imposible que la gente iletrada, a veces analfabeta, tenga conocimiento de la legislación, difícil incluso para las personas letradas, en estas últimas puede resultar hasta cierto punto inexcusable su ignorancia de la ley, pero en aquellas otras deber ser, también hasta cierto punto admisible a efectos de que sus actos jurídicos sean interpretados sobre la base de tal realidad la que se ha abierto camino y que ha sido impuesta en algunas legislaciones, cuando establece que, aunque la ignorancia no excuse el cumplimiento de la ley, los jueces tendrán en cuenta el atraso intelectual de algunos individuos, su apartamiento de las vías de comunicación o su miserable situación económica, para eximirles de las sanciones en que hubieran incurrido por el incumplimiento de la ley que ignoraban, o en ciertos casos, para concederles un plazo a efectos de su cumplimiento, es de advertir, que aún dentro de la tesis ecléctica, la excusa de la ignorancia de la ley no puede aplicarse a las de orden público; establece por último que cabría considerar que en derecho laboral es admisi-

ble la ignorancia del derecho cuando esté absolutamente comprobada o constituya una presunción racional, sin resultar posible admitirla cuando vaya contra la moral, las buenas costumbres o los principios éticos que deben inspirar las relaciones entre patronos y trabajadores.¹

1.4 SIMILITUD Y DIFERENCIA CON EL ERROR DENTRO DE LA DOCTRINA.

Según Manuel Ossorio son cosas totalmente diferentes pues mientras la ignorancia significa la ausencia completa de nociones sobre un punto cualquiera, el error supone una noción falsa acerca del mismo; la primera afectaría un desconocimiento de la ley y la segunda una idea equivocada sobre el significado de aquel; La similitud que se le da según Manuel Ossorio deviene de que la posible confusión se da por que una y otro pueden producir iguales consecuencias.²

1.5 TEORIA DE LA IGNORANCIA QUE SIGUE NUESTRA LEGISLACION.

La ley del organismo judicial se regula en el articulo 3 regula lo relativo a la primacia de la

¹. Introducción al Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas, (Buenos Aires 1960), pags. 598 a 602.

². Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, (Buenos Aires 1981) pag. 361.

ley y señala que contra la observancia de la ley no puede alegarse Ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario, y es la piedra angular en cuanto a la aplicación de la ley; ante lo cual no estoy de acuerdo pues desde mi punto de vista en nuestra sociedad guatemalteca existe mucha ignorancia o desconocimiento de leyes por parte de los trabajadores tal y como quedo demostrado con el muestreo realizado en esta ciudad capital de Guatemala y la cual refleja este gran problema en materia laboral y exigir que no se puede alegar ignorancia cuando lo que en realidad existe es una injusticia (Acción contraria a la Justicia), siendo la justicia una de las cuatro virtudes cardinales, que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece.³ Con base en lo anteriormente señalado se puede establecer claramente que nuestra legislación y concretamente en la Ley del Organismo Judicial sigue la primer teoría la cual según lo apuntado consiste en la presunción JURES ET DE JURE, sobre la que se asienta todo el organismo jurídico y social de las naciones civilizadas desde que hace más de trece siglos fue formulada la máxima inflexible del Derecho Justineano Constitutiones principium nec ignorare quemquam nec disimulare permitimus, por la cual una vez promulgadas las leyes estos se presumen

3. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, (Madrid 1992) Pags. 1168, 1215.

conocidos por todos, esta situación se basa en 2 principios generalmente admitidos: a) A nadie le es permitido ignorar las leyes (NEMINE JUS IGNORARE LICET); Y b) Se presume que todos las conocen, por lo cual aunque alguno las ignore le obligan como si no las ignorase (NEMO JUS IGNORARE CONSETUR; IGNORANTIA LEGIS NEMINEN EXCUSAT).

Los principios señalados por los doctrinarios de derecho se defienden basados en las siguientes razones: a) Que los que viven en sociedad tienen la obligación de conocer las leyes del estado social del que forman parte a cuyo efecto el poder público las promulga; b) Que tanto el hombre docto como el ignorante tienen medios para enterarse de las leyes, el primero por sí mismo y el segundo recurriendo a aquel, además de que los medios de publicación hacen que estos lleguen a conocimiento de todos; c) Que el estado social sería imposible si se permitiese eludir las leyes protestando la ignorancia; y d) Que las leyes políticas obligan igual que los de la naturaleza y las fisiológicas, conozcalas o ignorelas quien está sometido a ella. Partiendo del supuesto de que todo el mundo debe conocer la ley, premisa que se considera como axiomática, se llegaba a la conclusión de que su desconocimiento, no excusaba de su cumplimiento, no cabe desconocer que los argumentos que sirven de base a tal principio son en realidad de mucho peso, porque de otro modo, si bastase la alegación y aún la prueba de la ignorancia de la ley para justificar su incumplimiento el orden, la seguridad jurídica quedaría

gravemente afectada, ante la cual no puede alegarse nada en contra del conocimiento de las leyes, siendo más aplicable de acuerdo con nuestro desarrollo social, económico, educativo la tercer teoría dentro de la cual se da un margen para que los jueces juzguen los casos en los cuales se da un desconocimiento de las leyes debido a diversas causas, las que deberán tomar en cuenta al momento de dictar la sentencia respectiva, pues no se puede juzgar de la misma manera situaciones que dan lugar desde el punto de vista de la justicia a desproteger a personas que por su razón de ser trabajadores deben estar protegidos más que nadie por la posición económica y social que ocupan dentro del contexto nacional.

2. RENUNCIA.

2.1 DEFINICIÓN.

Guillermo Cabanellas en su obra Introducción al Derecho Laboral indica que se ha sostenido, que Renuncia constituye un acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho se despoja de él, causa por la cual, debido a la especial naturaleza de los derechos que conceden las leyes laborales, existen ciertas restricciones que no se aplican a otros derechos, fijándose como principio que la inderogabilidad de la mayoría de las normas de protección al trabajo tiene por objeto procurar que los respectivos derechos beneficien a aquellos sobre los que inciden; Asimismo establece que se entiende por renuncia de derechos en Derecho de Trabajo, la dejación de aquellos que la ley otorga en beneficio

del trabajador.⁴

En relación a esta figura jurídica al hacer el muestreo con las personas que renuncian de sus labores se pudo constatar que la mayoría renuncia sin saber los derechos que se pierden al presentarla, desconocen las leyes laborales que los protegen y en unos casos hasta indicaron que muchas de estas se dan forzadas u obligadas por los patronos a través de imponerles la obligación de trabajar jornadas extraordinarias extenuantes de trabajo, o intimidándolos con cualquier medio para obtener de estos la renuncia por el solo hecho de no cumplir el pago de la indemnización.

3. DERECHOS SOCIALES MINIMOS.

3.1 DEFINICION.

En virtud de no desarrollarse en la doctrina una definición al respecto, me atrevo a definirlo de la siguiente manera: todos los derechos que las leyes en materia laboral regulan y conceden a los trabajadores en general, los cuales constituyen garantías mínimas, encontrándose dentro de ellas el derecho a las prestaciones laborales, derecho a una jornada, derecho al salario, etc.

3.2 DEFINICION CONSTITUCIONAL.

Son derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo los que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autorida-

⁴. Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho Laboral, (Buenos Aires 1964) Pag. 573.

des.

4. DERECHOS LABORALES MINIMOS QUE REGULA LA LEGISLACION GUATEMALTECA.

4.1 INDEMNIZACION.

Manuel Ossorio dice que Es el resarcimiento que se otorga por un daño o perjuicio derivado de la relación de trabajo que sufren las partes de una relación de trabajo, de modo principal la trabajadora.⁵

Legalmente se establece que la indemnización procede cuando se despida a un trabajador y durante el procedimiento establecido no se le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, ya sea este directo o indirecto.

Con lo expuesto anteriormente se puede establecer que este derecho esta garantizado para que el trabajador que sin justa causa ha sido despedido directa o indirectamente, pueda durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, sostenerse el y su familia, satisfaciendo sus necesidades. La indemnización de conformidad con nuestra legislación consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios o la parte proporcional si no llega a un año de servicios y viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa con que funda el despido. Esta indemnización también se aplica cuando un trabajador es despedido en forma indirecta tal y

⁵. Ossorio, Ob. Cit. pag. 374.

como lo regula el artículo 79 del código de trabajo.

4.2 VENTAJAS ECONOMICAS.

Es la que se otorga a determinados trabajadores, durante la relación de trabajo que constituye en nuestro medio por lo menos el treinta por ciento, y que una vez gozaba dentro de la relación laboral da lugar a que una vez terminada la misma proceda el pago en efectivo en el porcentaje antes indicado, a quienes en los centros de trabajo se les otorga beneficios adicionales a los mencionados en las leyes laborales por la prestación del servicio, en este concepto se le da importancia a dos palabras fundamentalmente, "por" y "para", es decir si se da "por la prestación del servicio" según la ley procede como una ventaja económica y si es "para la prestación del servicio" esta no constituye ventaja económica puesto que esto es usado en el desarrollo normal y ordinario del trabajo, se utiliza para la realización de las funciones propias del puesto que se desempeña.

En este apartado es importante hacer notar que todo lo que se consigne en la ley, reglamentos, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo u otras disposiciones laborales no constituye ventaja económica, así como aquellas que se les otorgue para la prestación del servicio pues en estos casos se utiliza en beneficio de la entidad a la cual trabaja, siendo ventaja económica las que 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 30% del importe total del salario devengado según el artículo 90 del código de trabajo, es decir debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no en el de la entidad para la cual trabaja; se incluye dentro de este primer apartado por la no unanimidad del criterio de ubicarla como prestación irrenunciable, puesto que existe dentro del medio quienes dicen que solo debe ser pagada por despido directo e indirecto en el cual no exista causa justa para dar por terminada la relación laboral y que no procede cuando renuncia el trabajador, estando en desacuerdo con esta postura pues desde mi punto de vista el pago de las ventajas económicas una vez se pruebe procede no importando el motivo en el cual se fundo la terminación de la relación laboral.

4.3 HORAS EXTRAORDINARIAS.

Guillermo Cabanellas establece que son las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado.⁶

Es el tiempo de tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. En nuestro medio cada hora extra de trabajo debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más que el valor de la hora ordinaria, existiendo en nuestro medio una costumbre de que cuando se trabaja en días

⁶. Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, (Buenos Aires 1960) pag. 533.

festivos o feriados y asuetos se les remunera doble lo cual es costumbre dentro de determinados centros de trabajo pues la ley no lo establece de esa manera; como en el régimen laboral argentino en el cual las horas extras trabajadas en día laborable se remuneran con un 50% más y las laboradas en domingo o feriado nacional con un 100%.

4.4 BONIFICACION ANUAL.

La bonificación anual, es una prestación laboral contenida en el decreto 42-92 del congreso de la república que le es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como del sector público.

Según el relacionado decreto el periodo de aplicación de dicha prestación se debe de computar del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año y que consiste en el pago en la primera quincena del mes de julio del cien por ciento del salario del trabajador cuando tenga un año de servicio o bien en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año.

4.5 VACACIONES.

Guillermo Cabanellas establece en sentido amplio se designa vacaciones la temporada, desde algunos días a varios meses, en que se aleja en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales necesarios o a distracciones por la necesidad de la recuperación de energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo

fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual; En el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable de unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de la remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios; y para la OIT señala por Vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración.¹

Para Manuel Ossorio constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario; pero es condición

¹. Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. pag. 553.

indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. La ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos; más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones. En principio, las vacaciones son indivisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute ni su omisión es compensable en dinero; pues de otro modo se frustraría la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador. La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador; pero siempre que lo haga dentro de los plazos legales para ello. Sólo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con los días de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido.⁴

4. Manuel Ossorio, Ob. Cit. pag. 774.

Según nuestra legislación laboral todos los trabajadores que hayan cumplido un año de servicios continuos con un mismo patrono tienen derecho a un periodo de vacaciones, cuyo periodo según nuestra constitución no puede ser menor a quince días hábiles. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo que adquirido el derecho cese la relación laboral y cuando no llegue a un año se compensará económicamente la parte proporcional que corresponda.

4.6 SALARIO MINIMO.

El salario mínimo es aquel bajo el cual el trabajador no podría cubrir las necesidades del mismo y de su familia.

Según la legislación laboral Guatemalteca el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Manuel Ossorio indica que es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia, y por eso la ley exige que se

retribuya al trabajador con ese mínimo.⁹

Lo anterior me lleva a la conclusión de que un trabajador no puede ser remunerado con menos de ese salario mínimo legal, pues eso afectaría la economía familiar en detrimento de los miembros de la misma, en consecuencia es necesario que los salarios mínimos que periódicamente se fijan, se adecuen a la realidad que presenta la sociedad Guatemalteca.

4.7 AGUINALDO.

Manuel Ossorio dice que Antiguamente se definía como la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades como las navideñas y el año nuevo; Modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos sus dependientes de la dozava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario.

Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que

⁹. Manuel Ossorio, Ob. Cit. pag. 686.

estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.¹⁸

4.8 BONIFICACION INCENTIVO

Esta es una prestación establecida legalmente en nuestro medio sólo para los trabajadores de la iniciativa privada según el decreto 78-89 del Congreso de la república que consiste en el pago de no menos de quince centavos de quetzal por cada hora ordinaria efectiva de trabajo bajo las ordenes de un patrono en las actividades agropecuarias y de treinta centavos de quetzal por cada hora de trabajo para los trabajadores en las demás actividades y que debe ser pagada mensualmente en una partida aparte del salario ordinario y extraordinario que devengue el trabajador.

5 DE LA PROTECCION

5.1 DEFINICION.

Ayuda, amparo, favorecimiento proteccionismo en favor de cierto grupo de personas a quienes les otorga protección preferente en relación a determinadas circunstancias especiales de determinados grupos de personas.

¹⁸. Manuel Ossorio, Ob. Cit. pag. 46.

Ramón García - Pelayo y Gross la define como la acción y efecto de proteger, conjunto de las medidas empleadas por el sistema protector.¹¹

5.2 CLASIFICACION.

a) PROTECCION MORAL.

La moral se Define así: Dicese de lo que no caen bajo la jurisdicción de los sentidos, por ser de la apreciación del entendimiento o de la conciencia; y también de lo que no concierne al orden jurídico sino al fuero interno o al respeto humano.¹²

Esto se da en relación a que la moral por ser subjetiva siempre se considera como el conjunto de principios que se van transmitiendo de generación en generación y que desde la antigüedad han sido respetados por derivar de la costumbre lo cual con el transcurso del tiempo adquiere mayor fuerza y respeto dentro de los grupos sociales.

b) PROTECCION LABORAL.

se dirige a determinados grupos de la sociedad que desempeñan una labor dentro del sector público o

¹¹. Ramón García, Pelayo y Gross, Pequeño Larouse Ilustrado, (Madrid 1994) pag. 846.

¹². Manuel Ossorio, Ob. Cit. pag. 470.

privado para satisfacer sus necesidades y las de su familia, la cual descansa en el sistema legal que formula y promulga principios que deben ser respetados, obedecidos y cumplidos durante el tiempo que dure la relación laboral por parte de la parte empleadora.

Esta clase de protección se relaciona íntimamente con el principio de tutelaridad (característica ideológica) de la ley laboral guatemalteca el cual descansa en el hecho de que en materia laboral se debe otorgar protección preferente a los trabajadores por su situación económica inferior a la del empleador y por lo mismo la ley laboral le garantiza a través del sistema legal determinadas prerrogativas que deben ser respetadas y ciertos derechos irrenunciables (Característica ideológica relativa al de mínimum de garantías sociales) sólo para el sector laboral, irrenunciables y llamadas a desarrollarse en forma dinámica conforme las posibilidades del patrono; la (característica ideológica de ser el derecho laboral necesario e imperativo) de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley a los trabajadores limitando el principio de la autonomía de la voluntad al estar

PROPIEDAD

1958

condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; la (característica ideológica de ser el derecho laboral realista y objetivo) realista por estudiar al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de la equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que surjan con motivo de su aplicación con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; la (característica ideológica de ser el derecho laboral parte del derecho público) ante lo cual el interés privado debe ceder ante el interés colectivo o social; y la (característica ideológica de ser el derecho laboral un derecho hondamente democrático) por orientarse a la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social; la (característica ideológica) de ser el derecho del trabajo antecedente necesario para que se de la libertad de contratación que muy pocas veces se ha observado en nuestra sociedad guatemalteca; todo este conjunto de características ideológicas más el principio de que

las normas laborales deben ser conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes y el hecho de que en caso de duda se aplicara e interpretarán las leyes laborales en el sentido más favorable a los trabajadores, los cuales sirven de pilar fundamental para la protección laboral que se otorga a los trabajadores dentro de nuestra legislación laboral guatemalteca.

c) PROTECCION A LA DIGNIDAD.

La dignidad se define como la calidad de digno y esta acepción la define como el que merece algo, en sentido favorable o adverso, cuando se usa de manera absoluta, indica siempre buen concepto y se usa en contraposición a Indigno.

Es la protección a la dignidad, excelencia, mérito o decoro que posee determinadas personas a quienes se dirige la misma.¹³

Dentro de este punto debemos definir ciertos concepto para lograr entender la protección a que se hace alusión en primer lugar la dignidad la cual se ve desde varios puntos de vista se hace referencia a

¹³. Diccionario de la Real Academia Española, Ob. Cit. pag. 751.

funciones elevadas, cargo o título eminente, y lo referente a el respeto de si mismo o sea la atención a si mismo; la excelencia que se refiere a el grado alto, sobresaliente por antonomasia (figura de retórica en virtud de la cual se pone el nombre apelativo por el propio o viceversa); y el mérito que se refiere a lo que hace digna de elogio o recompensa a una persona, útil o agradable; en tal virtud al componer estas calidades en una persona como lo son los trabajadores se refiere a la protección a sentimientos propios de la persona que lo hacer ser lo que es su fundamento en este mundo.

6 DE LA EDUCACIÓN

6.1 DEFINICION.

Acción de desarrollar las facultades físicas, intelectuales y morales de una personas, siendo esta el complemento de la Instrucción.¹⁴

Otra definición establece que educación se refiere a la influencia sistemática e intencional ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle, de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su

¹⁴. Ramón García, Pelayo y Gross, Ob. Cit. pag. 377.

existencia colectiva, sea una educación esencial, un ingrediente fundamental de la vida del hombre y de la sociedad que haya existido sobre la faz de la tierra desde que apareció la vida humana. Por otra parte la educación es la que da vida a la cultura, la que permite que el espíritu del hombre la asimile y la haga florecer, abriéndole múltiples caminos para su perfeccionamiento; la acción educativa nunca hubiera podido superarse ni adquirido su unidad de no ser por la pedagogía que es la reflexión sistemática que se hace sobre la educación, constituida por principios, relaciones y consecuencias que la elevan a la categoría de una ciencia, de ahí que se le denomine ciencia de la educación.¹⁵

De lo dicho se puede inferir que la educación es una actividad práctica, una realidad, una experiencia, en tanto que la pedagogía es una reflexión metódica, una teoría, una idealidad, pero las dos guardan una estrecha relación y se complementan mutuamente.

La educación es de gran importancia dentro de las sociedades actuales para alcanzar un grado de desarrollo permanente y sólido que permita al país

¹⁵. Enrique Estrada Sandoval, Historia de la Educación, (Guatemala), Pág. 1.

obtener los recursos suficientes para satisfacer las necesidades de toda la sociedad e intelectuales, lo que se logra a través de obtener cada vez más mano de obra calificada que impulse el desarrollo nacional y con esto aunado al conocimientos de los derechos y obligaciones fundamentales por parte de trabajadores y empleadores logrará desarrollar relaciones de trabajo más cordiales, sociales, flexibles, negociadoras que permitan que sea a través de la palabra que se resuelvan la mayoría de problemas que puedan darse en determinado centro de trabajo.

6.2 CLASIFICACION.

a) EDUCACION PREPRIMARIA.

Es la que se desarrolla para niños menores de seis años que asisten desde las denominadas prekinder hasta preparatoria.

Esta si no es fundamental dá a los niños la instrucción y dirección suficiente para ir a la siguiente fase de la educación para desarrollar las facultades intelectuales y morales del niño que le servirán para desarrollarse de una mejor manera y obtener mejores resultados, y si se dice que no es fundamental es porque no todas las personas tienen acceso a

esta clase de educación, pues son pocas las escuelas públicas que brindan esta educación desde temprana edad. Para la mayoría de la población Guatemalteca, el acceso a dicha educación en colegios privados se ve limitada, algunas veces por los altos costos mensuales que implica y ello motivado por el bajo salario que se percibe por esa mayoría.

b) EDUCACION PRIMARIA.

Es la que se desarrolla desde los seis años de edad y que incluye de 1o. a 6o. primaria. A través de la educación primaria se prepara a los estudiantes para la lectura y escritura brindandole los conocimientos básicos para su aprehensión.

Esta educación es fundamental puesto que es a través de ella que se adquiere el conocimientos de las letras que forman nuestro alfabeto y por ello al unir las darles coeción y sentido al pensamiento al expresarlo a través de palabras en forma verbal o escrita, lo cual hace que esta fase sea fundamental para aminorar el problema del cual se trata, aún cuando no es la solución pues el derecho como una rama del deber ser contiene obligaciones y derechos los cuales sin un conocimiento y explicación el solo leerlos deja a las personas con mas dudas de las que

llegaron por lo que se hace necesario implementar cursos que motiven a los menores a la lectura analítica e interpretativa que les permita acceder a conocer las leyes y saber lo que realmente quiere decir y no tergiversar por intereses sectarios lo que la ley establece.

Esta es impartida tanto en escuelas públicas y privadas (los denominados colegios), y aún cuando existe una cantidad grande de escuelas y colegios no es suficiente para la población que esta en la edad de entrar a esta etapa de la educación.

c) EDUCACION BASICA.

Esta es la inmediata siguiente a la anteriormente mencionada y que incluye de 1o. a 3o. básico y que instruye a las personas sobre conocimientos básicos de las diversas ciencias existentes en el mundo.

En esta fase de la educación si no se desarrolla desde la anterior si es imperativo que se den cursos relativos a los derechos y obligaciones que nacen con motivo de la iniciación de una relación de trabajo, los principios fundamentales que la inspiran, las formas de contratación, las formas de remuneración y el cumplimiento de las diversas normas legales que componen nuestra legislación

laboral vigente.

La educación Básica es impartida tanto en Institutos públicos como privados (denominados colegios).

He analizado que es en esta educación básica, en la cual se empieza a dar el fenómeno de la decersión escolar, ello motivado por diversos factores, entre ellos la necesidad que el estudiante se ve obligado a trabajar para coadyuvar con los padres en el sostenimiento familiar, y otra la falta de intitutos públicos que vedan y limitan el derecho a la educación.

d) EDUCACION DIVERSIFICADA.

Esta es la fase inmediata siguiente a la anteriormente mencionada y que incluye la fase preprofesional y puede ser de 40. a 50., a 60. e inclusive 70 para determinadas profesiones o en centros donde se imparte educación nocturna, y que da los conocimientos básicos para ingresar al estudio universitario. Impartida en institutos públicos y privados (denominados colegios) esta esta aún más lejos del alcance de muchas personas y las carreras que se imparten no son cubiertas todas por las instituciones públicas y las que son cubiertas se dan un poco deficiente por la falta de tecnología y programas

adecuados, y en cuanto a los colegios que tienen más ingresos para costear mejor educación, en vez de ayudar vienen a limitar la educación por lo elevado de las cuotas lo que no permite el acceso de todas las personas que lo desean a dichas instituciones para estudiar la carrera acorde a su vocación.

En esta fase un reforzamiento del nivel anterior logrará hacer conciencia entre las personas de que así como tienen derechos que exigir que se cumplan, también tiene obligaciones que cumplir, ya con una base bien formada y con los conocimientos fundamentales para desempeñar una función dentro de la sociedad en la rama a desenvolverse y para la cual estudio, la persona no estará sujeta a que personas ajenas o instituciones a las cuales tiene que acudir le hagan saber los derechos y obligaciones que adquiere al iniciar una relación de trabajo, sino que acudirá cuando en virtud de no poder llegar a un acuerdo con la otra parte sea necesaria la intervención de una autoridad administrativa o judicial para mediar en un conflicto en la que las partes están enteradas del problema, la legislación que la regula y que la actividad de estos terceros este encaminada a posibilitar los acuerdos necesarios para solucio-

nar los problemas planteados.

e) EDUCACION UNIVERSITARIA.

Esta es la que se desarrolla a nivel profesional para adquirir los conocimientos fundamentales para su aplicación en la resolución de los problemas de determinada sociedad para lograr el bien común y que se imparten en las Universidades siendo definida esta como la institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades y que confiere los grados académicos correspondientes, según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc.¹⁶

Tradicionalmente, la enseñanza universitaria y, sobre todo, la colación, (Acto de colar, de conferir un grado universitario), de grados es función y monopolio del estado, pero se tiende a la creación de universidades privadas, autorizadas y en cierto modo, fiscalizadas por el estado, sobre la conveniencia de estas instituciones privadas existen profundas discrepancias pues unos están a favor y otros en contra de las mismas, pues muchas veces

¹⁶. Real Academia Española, Ob. Cit. Pag. 2047.

persiguen más que cualquier otra cosa el lucro o ganancia de la actividad de enseñar una profesión universitaria, algo que en nuestra sociedad se está dando en relación a la apertura de nuevas Universidades privadas.¹⁷

En la actualidad se cuenta con una universidad estatal la Universidad de San Carlos de Guatemala, y privadas la Universidad Mariano Galvez, Universidad Rafael Landivar, Universidad Francisco Marroquin, Universidad del Valle y otras de reciente formación, en las cuales se desarrollan pensum de acuerdo a las diversas facultades que la integran para formar profesionales en los grados de licenciatura, y en los últimos años que se han puesto en marcha maestrías en diversas universidades para estimular a los profesionales a seguir superándose y adquirir nuevos conocimientos especializados dentro de ramas específicas de cada área de estudio. A esta fase de la educación es aún menor el número de personas que logran tener acceso al mismo o muchos no tienen interés en la misma y solo llegan a la fase anterior, no teniendo en cuenta las

¹⁷. Manuel Ossorio, Ob. Cit. Pag. 769 y 133.

ventajas que como profesionales les traera, por lo cual es importante que cada vez más personas tengan acceso a esta clase de educación y así formar profesionales académicamente bien preparados y capacitados para el ejercicio profesional.

7. DE LA EDUCACIÓN LABORAL.

7.1 DEFINICION.

De acuerdo con la definición de Educación esta se puede definir, desde mi punto de vista en virtud de no existir una definición de la educación laboral, como la acción de desarrollar las facultades y habilidades físicas, intelectuales y morales para que las personas relacionadas con este medio posean el conocimiento, entendimiento e interpretación de las diversas teorías, principios, doctrinas, leyes y jurisprudencia relacionada con la actividad laboral.

7.2 ORGANIZACIONES ENCARGADAS DE LA EDUCACION LABORAL.

Esta obligación le compete a los Sindicatos ya que siendo sus fines la protección, mejoramiento y estudio de los intereses de los trabajadores, es la principal institución encargada de divulgar y dar a conocimiento todo lo relacionado con el trabajo a

sus afiliados y demás trabajadores, obligación que raras veces se ha cumplido, ya que de ser cumplida, no se darían las serias denuncias a sus derechos de los trabajadores, quienes manifiestan que lo hacen por desconocimiento de las leyes y demás instituciones que los protegen.

En cuanto a este apartado esta también el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien tiene la obligación de promover el conocimiento y la divulgación de la legislación laboral a los diversos medios del sector laboral, lo cual se ha hecho poco y cuando se ha hecho ha sido deficiente no alcanzando el objetivo previsto que es poner en conocimiento de trabajadores y patronos sus derechos y obligaciones que tienen con motivo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

7.3 NECESIDAD DE LA EDUCACION LABORAL.

En esta época es necesaria pues sólo educando a las personas se logrará el desarrollo de las mismas, y en este ambito para que conozcan tanto los derechos como las obligaciones que como trabajadores les competen y deben realizar para que las relaciones laborales se desarrollen de una manera armónica y ambas partes sepan a que atenerse en caso de viola-

ción o infracción a las normas laborales que regulan estas actividades.

Dentro de este punto es necesario, desde mi punto de vista, que se diera a conocer desde la primaria algunos esbosos sobre los temas relacionados con los derechos y obligaciones que impone la ley a los trabajadores y patronos para que todos cumplan las leyes laborales dentro de nuestra sociedad y así reducir la gran problemática nacional en cuanto a la cantidad enorme de denuncias que se presentan tanto ante autoridades administrativas como judiciales en cuanto al cumplimiento de lo regulado por las leyes laborales guatemaltecas.

7.4 FORMA DE ESTABLECER OBLIGATORIAMENTE LA EDUCACION LABORAL EN NUESTRO MEDIO.

Esto se daría únicamente en relación a que se materializará como obligatoria desde la educación básica, ya que muchas personas solamente llegan a esta fase de la educación y se lanzan al mercado del trabajo desconociendo las obligaciones y derechos que como tales les da la ley, debiendo esta ser coordinada por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación.

De lo anterior se infiere acerca la necesidad de la

Inserción dentro de los programas de estudio como un derecho humano. En este momento en que los derechos humanos son parte de nuestra legislación, hace que estos sean incluidos dentro de los pensum de estudios desde la educación básica y las personas obtengan conocimientos suficientes para que en el desarrollo de su vida logren una realización más completa comprendiendo que tales derechos tiene limitaciones y que donde termina su derecho comienzan sus obligaciones frente a las personas a su alrededor.

8. DEL ANALFABETISMO.

8.1 DEFINICIÓN.

Es definido como la falta de Instrucción; la Instrucción es la facultad que tienen ciertas personas de instruir, dar lecciones, ciencia y conocimientos a personas.¹⁸ Es decir las personas a las cuales les es imposible por diversas razones la asistencia a los centros educativos para su educación y adquirir los conocimientos básicos para leer y escribir, de lo cual se deriva la gran deficiencia que existe en nuestro medio en relación a los trabajadores, pues

¹⁸. Ramón García, Pelayo y Gross, Ob. Cit. pags. 65 y 584.

es mínimo el porcentaje de personas que son alfabetos y por lo tanto pueden leer y escribir lo cual les da facultades suficientes para comprender y entender las diversas normas jurídicas que se relacionan con la labor diaria que desarrollan, no así la mayoría que carece de esta instrucción lo que los deja a un lado de que se puedan proteger contra hechos ilícitos que practican patronos para hacerlos perder sus derechos y a los cuales caen con total ingenuidad por su falta de instrucción ya que al no leer documentos que firman y luego aseveran que fueron obligados, o por no saber leer no tuvieron otra opción que firmar.

Ante este gran problema que tiene la sociedad guatemalteca como se demostrara por la falta de instrucción de la mayoría de la sociedad guatemalteca, es necesario que en derecho laboral no sea aplicable rigidamente sino como lo indica el autor Guillermo Cabanellas en la teoría ecléctica, el principio que indica que contra la ley no puede alegarse ignorancia pues en nuestra realidad es una verdad que un gran porcentaje de trabajadores de nuestro país apenas si conocen unas letras y por lo tanto se hace imposible imponer una obligación de

tal magnitud sobre un conjunto de personas que no poseen conocimientos ni siquiera fundamentales sobre legislación en general, mucho menos sobre los principios y leyes que los protegen y los derechos que como mínimos e irrenunciables les confiere la constitución política de la república de Guatemala, el código de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros, que son de aplicación forzosa dentro de nuestra legislación laboral.

8.2 PROBLEMATICA NACIONAL.

Luis Arturo Herrera Muñoz establece que esta Problematika se remonta al largo Periodo colonial, en el cual la escuela fue privilegio de pocas personas, las más cercanas a los conquistadores, siendo la mayoría explotada en el trabajo únicamente, el cual fue creciendo debido a la apatía de algunos gobiernos para enfrentar el problema, siendo esta comprensible ya que muchos gobiernos dictatoriales que tuvieron el mando de Guatemala desde principios de siglo, y para un gobierno de esta naturaleza es mucho más fácil imponer la voluntad a gentes analfabetas, que a gente que sabe reclamar sus derechos y conoce sus obligaciones; y los educadores han encontrado como las causas del analfabetismo las

siguientes;

- a) La falta de escuelas rurales en suficiente número, ya que esto causa que los guatemaltecos no tengan acceso a la educación.
- b) La dispersión de la población escolar que por razones de régimen agrario no pueden constituir poblados mayores que gocen de los beneficios de la concentración urbana, pues por la necesidad de trabajar y colaborar con la familia no dedican mucho tiempo a estudiar.
- c) La existencia de masas rurales de origen indígena que no hablan el castellano, siendo que la mayoría de población pienso se resiste a aprender español por miedo de dejar su lengua de origen.
- d) La falta de convencimiento de los campesinos acerca de los beneficios que reporta la educación de sus hijos.

Según el contenido del mismo libro enumera las siguientes consecuencias:

1. La escasa producción que existe, debido a los métodos utilizados, poco recomendables, que no alcanzan a satisfacer las necesidades del propio guatemalteco, pues no son bien adapta-

dos a la realidad guatemalteca.

- 2.. Falta de fuentes de trabajo, origina poblaciones ociosas con pocas posibilidades de movilidad social.
3. Falta de medios económicos que ocasiona la ausencia de fuentes de trabajo, provoca convulsiones sociales que degeneran en falta de integración nacional.
4. Poca comprensión de los problemas nacionales.
5. Escasa participación en la vida política.
6. Los fanatismos.
7. Los tradicionalismo negativos, que son en gran parte consecuencia del analfabetismo existente,¹¹ pues la gente se resiste a los cambios que puede producir la educación de los pueblos, anteponiendo el negativismo.
8. La miseria que impera entre las masas campesinas como consecuencia de la mala distribución de la tierra y el estado de servidumbre a que están sometidos.

Ante esta situación en que se ha desarrollado

¹¹. Luis Arturo Herrera Muñoz, *Apuntes breves acerca de la alfabetización en Guatemala*, 1978. Pags. 9, 13, 15.

nuestra sociedad la que hasta en estos últimos cinco a diez años se han querido hacer esfuerzos para alfabetizar a nuestra población la mismo por dificultades mas que todos económicas de las personas a quienes se dirigen no acuden pues para ellos es imperativo conseguir lo suficiente para satisfacer sus necesidades mínimas aun en sacrificar lo que es el estudio ya sea mayores que se han hecho y quienes por el trabajo y obligaciones familiares no acuden o en el caso de menores quienes bajo la justificación de ayudar al sostenimiento del hogar no son enviados a la escuela sino que son sacrificados a trabajar desde temprana edad o sólo al concluir su educación primaria lo que los deja en condiciones de desventaja en cuanto a las posibilidades de trabajo a que puede optar y con lo básico que trata el presente trabajo el desconocimiento de sus derechos así como de sus obligaciones dentro de una relación laboral, lo cual en nuestra legislación es aceptado según artículo 31 del código de trabajo al establecer que los menores que tengan 14 años o más pueden contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución convenida y en general ejercer los derechos y acciones que se derivan del presente

código, leyes, reglamento y leyes de previsión social, teniendo limitación los menores de catorce años pues necesitan autorización de la inspección general de trabajo, aunado a esto lo establecido en el título cuarto, capítulo segundo artículos 147 al 150 del código de trabajo al regular lo relativo al trabajo de menores, siendo esto contrario a lo establecido en el convenio internacional de trabajo 138 convenio sobre la edad mínima establece que con acuerdo entre empleadores y trabajadores se podrá autorizar el trabajo para los mayores de 16 años, pues el mismo convenio establece como edad mínima para trabajar los 18 años.

8.3 PROGRAMAS PARA DETENER EL ANALFABETISMO.

Estos se han dado en el desarrollo dentro de nuestra historia y cada Ministro de Educación ha querido implementar diversos programas que resuelvan el grave problema del analfabetismo el cual aún y con la diversidad de programas que han tratado de imponer no han logrado reducir en número significativo este tremendo problema.

A través del comité nacional de alfabetización se han desarrollado las actividades del Ministerio de educación para tratar este tema siendo este un

órgano que esta encargado de definir y aprobar las políticas y estrategias del proceso nacional de alfabetización, promover la alfabetización, aprobar programas y presupuestos, elegir entre sus miembros un consejo directivo (integrado por cinco miembros) y emitir disposiciones reglamentarias no contempladas en la ley y su reglamento art. 8 de la ley de alfabetización, siendo conforme el artículo 5 de la misma ley el órgano superior en la estructura administrativa, presidido ex-oficio por el ministro de educación según el art. 6. de la mencionada ley. Para la ejecución del proceso de alfabetización, se establece la siguiente estructura administrativa:

- 1.- Comité nacional de alfabetización.
- 2.- Consejo directivo del comité nacional de alfabetización, como coordinador de las actividades del comité nacional de alfabetización.
3. La entidad ejecutora del comité nacional de alfabetización.
- 4.- Las entidades regionales y locales de alfabetización.

9. POBLACIÓN.

9.1 DEFINICION.

Manuel Ossorio dice que es el conjunto de hombres y mujeres determinados, que componen el genero humano sobre el planeta, o los habitantes de un estado, provincia u otra comarca o sitio en que se vive en estabilidad más o menos relativa.²⁰

La población de una país sufre cambios en su tamaño como resultado de la combinación del número de nacimientos, defunciones y del saldo de las corrientes migratorias internacionales, cuando sólo se toma en cuenta los cambios ocurridos como resultado entre los nacimientos y defunciones se habla de crecimiento natural o vegetativo; mientras que cuando se toma en cuenta además el saldo migratoria (inmigrantes menos emigrantes se obtiene el crecimiento total.

9.2 LA POBLACION DE GUATEMALA Y SUS TENDENCIAS.

Según un folleto publicado por la Asociación Pro Bienestar de la Familia de Jorge Arias de Blois, en el periodo precolombino se carece de información relacionada con este aspecto,

Estudios de Van Oss dan para el Periodo de 1,768 a 1779 una población de 338,000 habitantes para

²⁰. Manuel Ossorio, Ob. Cit. pag.582.

Guatemala, excluyendo Chiapas y Soconusco; los datos datan del año de 1,778 según diversos censos realizados siendo en esta período la población de 430,859 habitantes ; luego en 1,880 se tiene una población de 1.224,602 habitantes; en 1,893 se tiene que la población estaba constituida por 1.501,145 habitantes; para el año de 1,921 la población era de 2.04,900 habitantes; para el año de 1,940 la población era de 2.400,000 habitantes; para 1,950 la población era de 2.968,976 habitantes; para el año de 1,964 la población era de 4.446,600 habitantes; para el año de 1,973 5.699,802 y para el año de 1,981 7.113,391; siendo las proyecciones para el año de 1,985 de 8.000,000 habitantes; para el año de 1,990 de 9.200,000 habitantes; para el año de 1,995 de 10.600,000 habitantes; para el año 2,000 de 12.200,000 habitantes; para el año 2,005 14.000,000 de habitantes; para el año 2,010 de 15.800,000 habitantes; para el año 2,015 17.800,000 habitantes; para el año 2,020 de 19.700,000 habitantes y para el año 2,025 de 21.700,000 habitantes; cifras que según último censo de 1,994 caso coincide con las cifras pronosticadas con anterioridad por instituciones Dirección General de Estadística y Centro Latinoame-

ricano de Demografía.²¹

9.3 LA SUPERPOBLACION Y LA EDUCACION.

Ante lo expuesto anteriormente, la educación se considera como una de las necesidades básicas de la población que hay que tratar de satisfacer al plazo más corto posible pues no sólo favorece a la persona en lo individual, ya que se encuentra asociada con mejor salud, mayor productividad, ingreso mas alto, etc., sino que también favorece al país, al preparar, a través de ella, a contingentes que vendrán a fortalecer los cuadros de trabajadores especializados tan necesarios para el desarrollo mismo.

No obstante los esfuerzos crecientes que ha desarrollado el país para mejorar la educación, ésta ha tenido una tasa muy lenta de crecimiento a través de cualquiera de los indicadores que se utilicen para medirla, como podrían ser la tasa de alfabetismo y de asistencia a la escuela.

9.4 LA SUPERPOBLACION Y EL TRABAJO.

Esta se ve a través de la población económicamente

²¹. Asociación Pro-bienestar de la Familia, El crecimiento de la población de Guatemala y sus implicaciones, (Guatemala, 1992), Pags. 6 a 9.

activa (PEA), que corrientemente se define como la población que teniendo mas de una cierta edad, corrientemente de 10 a 15 años, se encontraba ocupada en un periodo determinado, o si estaba sin ocupación, trataba de encontrar una.

En 1980 se consideraba la PEA personas de 15 años o más de 3.7 millones de personas; en el censo de 1,981 se encontró que la población económicamente activa de 15 años o más era de un 49% de la población total de la misma edad; esta proporción es baja, dada la poca participación de la mujer un 13.8% en la PEA, en comparación con la del hombre 86.2%; dado que buena parte de la población que entrará a la PEA en los próximos 15 años son personas que ya han nacido, dicha población en el año 2 mil será prácticamente la misma 3.4 millones cualquiera que sea el cambio que se opere en la fecundidad, sin embargo este cambio sí afectará la PEA a partir del fin del siglo, pues parte de su incremento prevendría de los nacimientos que ocurran en los próximos años en los cuales ya se harán sentir las diferencias en los niveles de fecundidad. De 1,980 al año 2 mil la PEA pasaría de 1.8 millones a 3.4 millones, o sea que sufriría un incremento del

25% en los 20 años; según proyecciones para el año 2 mil 10 la PEA alcanzara los 4,8 millones un incremento de 1,4 millones sobre la del año dos mil y 3 millones sobre la de 1,980 y para el año 2 mil 25 la PEA será de 6.7 millones que sería casi 2 millones más alta que la del año 2 mil 10, cerca de 5 millones superior a la de 1,980.

La determinación de la PEA futura permite calcular el número de nuevos puestos de trabajo que tienen que ser creados anualmente no sólo para atender el crecimiento demográfico, y que de no ser creados reforzarán las filas de los desocupados, y en especial, de los subempleados, lo cual sin duda alguna perjudicará la situación económica y social; pues aunque no hay estudios recientes al respecto , se estima que el desempleo abierto afecta entre el 40% y el subempleo el 45% de la PEA.

De acuerdo con las mismas suposiciones que para el cálculo de la PEA, se puede calcular el número de empleos que habría que crear anualmente; de acuerdo con la información utilizada en los años de 1,985 al 2000 habría que crear 1.295,000 plazas nuevas; para el periodo del 2,000 al 2010 1.190,000 el número de plazas nuevas; para el periodo del 2010 al 2025

sería 2.885,000 plazas nuevas; es decir de 1,985 al 2,025 un total de plazas nuevas que oscilaría entre 4.5 millones a 5.6 millones.

El problema está en poder crear esas plazas que llevan un costo implícito que se hace variar entre unos cuantos cientos de quetzales hasta 20 mil quetzales por plaza, según la actividad económica mas el costo de su sostenimiento.²²

9.5 LA SUPERPOBLACION Y EL ANALFABETISMO.

Una de las metas obvias de la educación en Guatemala, es bajar el alto grado de Analfabetismo ; ya que se encuentra calculada como el número de analfabetos por cada 100 personas de 15 años o más y ha evolucionado de 1950 un 70%; en 1,964 62%; en 1,973 un 54% y para 1,981 un 45%, lo que muestra que en un periodo de 31 años se redujo una tercera parte; para 1,981 se estimo un total de 1.7 millones de analfabetos que comparados con los 1.2 millones de 1,950, indica que en 1981 habian 500 mil analfabetas más que en 1950, a pesar que la tasa de analfabetismo casi se había reducido en un tercio durante ese periodo; si supusiera que para el año 2 mil se

²². Asociación Pro-bioenestar de la Familia, OB.
Cit. pags. 69 a 72.

hubiera logrado reducir la tasa de analfabetismo al 30% que parece estar de acuerdo a la tendencia de dicha tasa en los últimos años el número de analfabetos habría crecido en cerca de un 50% para dicho año, es decir alrededor de 2.1 millones de analfabetos.

Para reducir esto es necesario mejorar sustancialmente el nivel de alfabetismo de la población, dar mayor cobertura escolar a los menores de 15 años, para que no salgan en ese grupo de las personas que seguirán engrosando las filas de los adultos analfabetos; siendo este más elevado entre la mujer que en el hombre diferencia que ha tendido a elevarse con el tiempo; en 1,950 la tasa de analfabetismo de la mujer era un 15% mayor que la del hombre; en 1,981 la tasa femenina era un 41% más elevada que la masculina; diferencia que se hace más pronunciada en el medio rural que en el urbano.²¹

9.6 LA SUPERPOBLACION Y LA IGNORANCIA DE LAS LEYES QUE PROTEGEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Vistos los puntos anteriores y la forma en que se

²¹. Asociación Pro-bienestar de la Familia, Ob. cit. pags. 38 a 41.

desarrolla la educación, analfabetismo y asistencia a la escuela se puede observar que va a ser muy grande el número de personas que serán afectadas; por lo que el desconocimiento de las leyes por parte del sector laboral implica pérdida de derechos que de haberlos conocido y ejercitado no habría pasado, dentro del ramo laboral la ley es tutelar de los trabajadores. Considero ilógico que en un país como el nuestro, con un alto grado de analfabetismo y caracterizado por ser multilingüe se regule en la legislación que no se puede alegar ignorancia de la ley, ello sobre la base que hay serias limitaciones para el acceso a la educación y por que nuestras normas, son escritas en idioma español sin percatarse que una gran mayoría de la población especialmente en el interior hablan otros idiomas, y que muchas de esas personas por necesidad u otros motivos vienen a prestar sus servicios a esta ciudad sin instrucción alguna, por lo que desde mi punto de vista la solución debe darse desde dos puntos de vista, uno en cuanto a la alfabetización nacional para que los habitantes de Guatemala dominen el idioma español que según la Ley del Organismo Judicial es el idioma oficial y oficializar las

lenguas de las etnias que existen en nuestro país;
y otro divulgar ampliamente las leyes laborales
tanto en español como en las etnias de nuestro país;
pues esto eliminaria toda ignorancia o desconoci-
miento de leyes.

CAPITULO II

ANÁLISIS DE LA RENUNCIA DENTRO DEL DERECHO LABORAL

1. LA RENUNCIA.

Así se le llama a la espontánea separación del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, a la cual también se le denomina dimisión, la cual se calificará de esa manera según se haya cumplido o no con los recaudos legales, como dar el aviso que exige la ley.²⁴

Por la renuncia o dimisión de su empleo, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual, sinque exista, por lo menos aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del vínculo. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a éste para que, aún sin justa causa declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el empresario pueda encontrar un sustituto u organizar

²⁴ Guillermo Cabanellas, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 1964, pags. 208 y 209.

la industria sin los servicios del renunciante.²⁵

A la renuncia o dimisión del trabajador suele seguir un acuerdo de voluntades; de tal manera que, al ser la misma aceptada en el acto por el patrono, se produce la disolución del contrato por mutuo disenso de los contratantes. Si ese acuerdo no se produce, entonces la renuncia del trabajador no tiene por efecto la disolución inmediata del contrato, y para que surta sus efectos el desistimiento, ha de esperarse a que se cumplan los plazos legales de preaviso. Si a la renuncia sigue el abandono del empleo, la disolución del vínculo contractual se produce por causa imputable al trabajador, y la renuncia se convierte en simple abandono de empleo.²⁶

1.1 NATURALEZA JURIDICA:

La Renuncia, esto es, **decisión unilateral** del trabajador de ponerle término al contrato de trabajo es un acto jurídico válido, que no necesita ser aceptada por el empresario, pero el acto jurídi-

²⁵ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 209.

²⁶ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 209.

co unilateral, se convierte en bilateral, y la disolución del convenio o contrato de trabajo se produce por mutuo disenso, en cuanto haya habido un acuerdo de voluntades para deshacer el vínculo laboral. Pero cuando la dimisión o renuncia no es aceptada por el empresario, la perfección del acto jurídico se produce sin necesidad de esa aprobación, y deberá establecerse si esa renuncia tiene causa justificada o carece de fundamento jurídico, el trabajador puede formular de cualquier manera su voluntad en el sentido de disolver por sí y ante sí el contrato de trabajo. Lo necesario es determinar las consecuencias de esa decisión respecto a las responsabilidades que derivan de la misma.

Resulta cierto que los trabajadores no pueden renunciar a sus derecho, pero ello no significa de ninguna manera prohibir a éstos la posibilidad de renunciar al empleo que vienen desempeñando, de lo contrario significaría la obligación de mantener, contra su voluntad, la dependencia y la continuidad de una prestación de servicios. El problema se plantea en cuanto a determinar si esa manifestación de voluntad del trabajador, de retirarse del empleo, por dimitir o por renunciamento a su puesto labo-

ral, es verdaderamente voluntaria, o si, por el contrario, ha sido forzada, o impuesta.

1.2 VALIDEZ Y NULIDAD DE LA RENUNCIA.

Se ha sostenido que, en principio, las renunciaciones de los trabajadores, cuando impliquen la rescisión de los contratos de trabajo, son aptas para producir efectos legales pertinentes, salvo que se acredite fehacientemente la concurrencia de los vicios de la voluntad establecidos por la ley. De esta manera, la renuncia al empleo tiene plena validez mientras no se acredite la existencia de un vicio que la invalide, deben los vicios que rodean al acto aparecer como circunstancias excepcionales y probadas, por tanto, de modo fehaciente²⁷

Resulta necesario recordar que quien afirma, respecto a la nulidad del acto jurídico cumplido, que se halla viciada la voluntad por alguna de las circunstancias que la enervan o destruyen, debe probarlo. En tal sentido, corresponde al trabajador probar que la renuncia por él firmada le ha sido arrancada o es nula por concurrir alguno de los vicios que anulan la voluntad o por hacer que no surta efecto su

²⁷ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. págs. 212 y 213.

defectuosa declaración. Después de lo expresado resulta evidente que son nulas las renunciaciones cuando se prueba que han sido obtenidas mediante vicios del consentimiento, como el dolo o el fraude, también, si se demuestra que no son resultado de la libre determinación del trabajador, sino que éste ha sido obligado a firmar por el patrono, y en general, en todos los casos en que haya sido obtenida bajo coacción, sea material o moral, suficiente para hacer la dimisión forzada, la cual anula la validez del consentimiento. Por el contrario, se considera válida la renuncia presentada en general, siempre que aparece exteriorizada la auténtica voluntad del trabajador de retirarse espontáneamente del empleo.²¹

1.3 PRUEBA DE LA RENUNCIA.

La renuncia al empleo puede acreditarse por todos los medios de prueba incluso la testifical, pero, de la misma manera que en materia de justificación del despido, tiene que llevar al ánimo del juzgador el convencimiento de la veracidad de su existencia, de aquí que, en principio la renuncia al empleo de un trabajador analfabeto, cuya impresión digital

²¹ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Págs. 213 y 214.

aparece al pie de la misma, puede anularse si no se acredita plenamente su validez por otros medios de prueba. En principio, la prueba de la insinceridad de la renuncia corresponde al trabajador, cuando el empresario posea el documento firmado por el subordinado. en otro caso se autorizaría el fraude de desconocer los propios actos sin más, y convertirse con facilidad en despido a través de maniobra tan dolosa.²⁹

Si bien un recibo de pago de salario es un instrumento que puede contener una renuncia al empleo, ya que para ésta no existe forma determinada, no es menos cierto que tal documento tiende a obtener una prueba referente al pago que se hace, por lo tanto, puede resultar en muchos casos sospechoso que a un elemento que sirve para justificar el pago, se le dé validez para otros actos jurídicos de distinto carácter. en tanto que el recibo del pago surte efectos liberatorios en relación con lo que el trabajador percibe y por el concepto que se expresa en el mismo, su eficacia no aparece tan convincente cuando de lo que se trata es de fundar en él una

²⁹ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. págs. 214 y 215.

renuncia al empleo, con la consiguiente renuncia de derechos. La motivación con que el trabajador funde la renuncia o la que alegue para desconocerla puede contribuir en grado superlativo a valorar la sinceridad o simulación de la misma, así como los actos posteriores, sobre todo si ha conseguido otro empleo con igual o mejor retribución o mas conveniente por un motivo cualquiera. ³⁰

1.4 EL PREAVISO.

Es el derecho de extinguir la relación de trabajo mediante una declaración de voluntad para Kaskel; Para Barassi Constituye un negocio jurídico relativo a las relaciones jurídicas contractuales por tiempo indeterminado y que tengan carácter duradero; para Pimpao es el espacio de tiempo fijado en la ley que antecede a la rescisión unilateral del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando no ha ocurrido un motivo imperioso, y durante el cual la parte preavisada debe procurar establecer las condiciones normales de su trabajo, evitando así las consecuencias de la ruptura de los vínculos contractuales; para Russomano es la Notificación

³⁰ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Págg. 215.

anticipada dada a la parte contraria por quien rescinde el contrato individual de trabajo; en la doctrina también se ha definido como la denuncia del contrato con la que una de las partes advierte a la otra, para evitarle daños y perturbaciones, su propósito de que, al llegar el término fijado, finalice el convenio; Constituye la noticia que una parte da a la otra de su propósito de rescindir, vencido el lapso señalado, el contrato de trabajo que las ligaba, presupone siempre la ruptura unilateral del contrato de trabajo, por denuncia que formula una de las partes a la otra, y el hecho de que este aviso previo éste bien o mal dado, se ajuste a los términos de la ley o difiere de ellos, no deja de surtir efectos, por cuanto significa una notificación anticipada que una de las partes dirige a la otra sobre su propósito de disolver el contrato de trabajo. A los efectos de la institución de que se trate, resulta indiferente que se hayan cumplido o desconocido las disposiciones legales.³¹

1.4.1 NATURALEZA JURIDICA DEL PREAVISO.

El preaviso es una institución destinada a prevenir

³¹ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 508.

situaciones que pueden producirse con la finalización o extinción del vínculo por denuncia de una de las partes. Constituye una medida supletoria, destinada a proteger a los intereses de la producción, con independencia de los derechos de las partes unidas contractualmente. Quiere decir lo expresado que, si bien el preaviso está destinado a garantizarle al trabajador la obtención de un nuevo empleo para su actividad, y para que el patrono o empresario puede lograr un trabajador que sustituya al cesante, tal situación puede ser llevada a su ineficacia por el pago de una suma que compense los perjuicios que las partes sufre; pero, aún así, la finalidad esencial perseguida por el legislados, no dejará de ser la de que se mantenga el ritmo de normalidad en el orden de la producción.³¹

Cuando no se da el preaviso o no es concedido, la parte preavisante responde por el hecho de no haber notificado a la otra y por el hecho de la súbita ruptura; y, en consecuencia de los daños y perjuicios que ésta produzca, la reparación de esos daños y perjuicios consiste siempre en el pago de una

³¹ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 508.

cantidad de dinero con carácter indemnizatorio, que hace que surja la llamada indemnización por falta de preaviso, que es apenas el pago del salario durante el plazo del preaviso, como si el contrato no se hubiese interrumpido, durante este plazo, en tanto que, en la hipótesis del despido sin justa causa, lo que hay es una reparación del daño causado. Cuando se paga el preaviso, el patrono paga salario; cuando paga indemnización el patrono paga la reparación de un derecho lesionado por un acto suyo, en realidad, cuando el preaviso no se da, lo que se paga es una indemnización que equivale al valor de los salarios que se habrían debido abonar durante el preaviso. El problema se plantea con mayores dificultades cuando el trabajador es el que no da preaviso y debe abonar, en consecuencia, una indemnización substitutiva del mismo. De esta manera, aparece claro que lo que se paga, cuando no se da el preaviso, es una indemnización equivalente al importe de los salarios que se habrían devengado durante el lapso del preaviso. No se fija realmente, pago de salarios, sino se establece una forma de determinar el importe de la indemnización lo que es bien diferente. La cuantía de esa indemnización tiene, naturalmente,

que fijarse sobre un índice económico es el equivalente de lo que el trabajador habría percibido durante el lapso de preaviso, sea dado por él o por el empresario.³¹

1.5 PERSONA FACULTADA PARA DAR EL PREAVISO

El preaviso debe darlo al patrono o empresario o quien lo represente con facultades o poderes suficientes. El problema adquiere, sin embargo, otras proyecciones si se considera el caso debe darse por sus padres o representantes legales. En las leyes del Brasil se determina la posibilidad de que el marido o el padre tenga la facultad de rescindir el contrato de trabajo, cuando su continuación sea susceptible de acarrear amenazas para los vínculos de familia, con peligro manifiesto para las condiciones peculiares de la mujer o con perjuicios de orden físico o moral para el menor. Es esa situación desaparece, a nuestro juicio la obligación de cumplir el plazo establecido por el preaviso, cuando hay una incompatibilidad entre el trabajo y la subsistencia del vínculo laboral, puede denunciarse el contrato sin esperar el cumplimiento del preavi-

³¹ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 511.

1.6 EFECTOS DEL PREAVISO.

Produce dos efectos; el primero consiste en la fijación de la fecha en que el contrato dejará de existir, efecto directo o principal. En las páginas de excelente doctrina es común encontrar la afirmativa de que el preaviso, al fijar el término final del contrato de trabajo por plazo indeterminado, opera, en realidad, en dicho contrato una transformación jurídica de extraordinaria profundidad, puesto que lo metamorfosea en contrato de trabajo por plazo determinado, en realidad no se le pueden hacer objeciones, mientras se limite a quedar en la superficie de la cuestión, utilizando expresiones esclarecedoras o elucidativas del papel del preaviso, la comparación es útil, pero no debe tomarse necesariamente en términos absolutos.

Además del efecto directo o principal que produce el preaviso sobre el contrato individual de trabajo, existe otro, que se podría denominar efecto secundario, consistente en la reducción del horario normal de servicio del trabajador, siempre que el preaviso

³⁴ Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. PÁG. 511 y 512.

partiese del empleador, sin perjuicio alguno de remuneración. Este segundo efecto se justifica por las finalidades del instituto entre las cuales, desde el punto de vista del trabajador, sobresale su interés en la obtención de un nuevo empleo, esta medida tiende a proporcionar al trabajador la oportunidad de obtener nuevo empleo con mayor facilidad. En rigor la disminución de la jornada diaria del trabajador podría resultar asegurada de igual modo en cualquier hipótesis del preaviso, aún en el caso de que la rescisión resultase de su propia iniciativa, ya que muchas veces, aunque se lo lleve a rescindir el contrato, el obrero no tiene a su disposición otro empleo.

Dentro de nuestra legislación laboral guatemalteca una vez presentada la renuncia dentro de los plazos establecidos en el código de trabajo tiene plena validez y es plena prueba en un juicio ordinario de trabajo, y es en la cual se amparan los patronos para no pagar la indemnización pues como lo establece el artículo 78 del código de trabajo sólo en caso de despido directo injustificado o no se prueba la justa causa que se imputa o en caso del despido indirecto, procede el pago de la indemnización, lo

cual constituye un medio efectivo para que los patronos a través de la carta de renuncia se eviten el pago de la Indemnización y la cual en muchas entidades les es entregada sólo para su firma y ante la ignorancia, necesidad o amenazas los trabajadores se ven compelidos a firmar este documento, tal y como se pudo constatar en las encuestas realizada en las cuales las personas aducen que muchas veces son obligadas o amenazadas para renunciar, y en lo que la mayoría coincidió que la mayoría renuncia por no saber los derechos que se pierden al presentar una renuncia, pues en un gran porcentaje no saben que al renunciar pierden el derecho a la Indemnización. Y en cuanto al presente apartado se observa que dentro de nuestra legislación laboral guatemalteca el artículo 83 del código de trabajo se refiere al preaviso, no así en cuanto al pago de la llamada Cláusula por falta de preaviso, como expone Guillermo Cabanellas en su obra titulada contrato de trabajo, para ninguna de las partes de la relación laboral.

2. VALORACION DE LA RENUNCIA ESCRITA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

La renuncia presentada por escrito viene a ser valorada como plena prueba y limita el derecho al trabajador a reclamar únicamente las prestaciones irrenunciables. La valoración de la renuncia escrita se da como una prueba documental ya que el código de trabajo en su artículo 326 regula en cuanto no contrarie el texto y las disposiciones del código de trabajo, se aplicará supletoriamente las disposiciones del código procesal civil y mercantil que regula en el artículo 186 que los documentos que estén debidamente firmados por las partes se tienen por auténticos salvo prueba en contrario y el artículo 178 del mismo cuerpo legal que regula que podrán presentarse como prueba toda clase de documentos, así como fotografías, fotostáticas, fotocopias, radiografías, mapas, diagramas, calcos y otros similares; lo que demuestra que se tienen como plena prueba, tal y como se valora en los juzgados de trabajo, indicando que la renuncia escrita da lugar únicamente al pago de las prestaciones irrenunciables hacia el trabajador, no dando ninguna importancia si los trabajadores desconocen los derechos que pierden al presentar una renuncia y las circunstan-

cias en las que la misma se presento.

CAPITULO III

ENTIDADES QUE VELAN POR EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA APLICACION GENERAL DE TODOS LOS ASUNTOS EN MATERIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

1. LOS SINDICATOS

1.1 DEFINICION LEGAL.

Se define como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

En cuanto a este tema en virtud de tratar el tema referente a los sindicatos de trabajadores el mismo es definido como el agrupamiento de trabajadores de toda índole, en cuanto a que está formado solamente por trabajadores, ya que existe sindicatos de patronos y ambos pueden dividirse de acuerdo a las actividades que desempeñen o lugar donde presten su servicio, siendo la Regulación para un sindicato de trabajadores y patronos la misma de conformidad con nuestra legislación laboral guatemalteca.

En la Argentina se define como tal a toda agrupación formada por trabajadores, manuales o intelectuales, que ejercen sus actividades en una misma profesión, industria u oficio o en tareas similares o conexas; en Brasil se denominan así a las que forman empleadores o asalariados o personas que trabajan por cuenta propia, así sean obreros intelectuales, técnicos o manuales, si ejercen la misma profesión o profesiones similares o conexas.³⁵

1.2 CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DE DAR A CONOCER A SUS MIEMBROS Y DEMAS TRABAJADORES LOS DERECHOS QUE COMO TALES LES CORRESPONDEN:

Esta función es importante pues aún cuando no lo establezca expresamente la definición legal, dentro de la misma su contenido es fundamental el dar a conocer a sus afiliados o no, que sean trabajadores los derechos laborales que nuestra legislación laboral guatemalteca les protege así como las obligaciones que contraen desde el momento en que

³⁵. Daniel Antokoletz, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Buenos Aires 1953. Pags. 141 y 142.

inician un contrato de trabajo.

Esto se hace de conformidad con la percepción de los trabajadores y autoridades en base a las encuestas que para el efecto se han realizado, lo cual nos da un margen de casi la mitad de los encuestados manifiestan que se ha cumplido y la otra parte que no lo que nos muestra que los sindicatos no logran obtener la posición que deben tener como ayuda los trabajadores, pues entre los encuestados se percibe que estas entidades no han cumplido a cabalidad la función de dar a conocer a los trabajadores tanto afiliados como no sus derechos que como trabajadores les corresponden, siendo esta función de mucha importancia pues sólo a través de estas actividades lograrían obtener mayor credibilidad los sindicatos.

2. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

2.1 DEFINICION.

Se define Ministerio como cada uno de los departamentos regidos por un ministro en que se dividen las funciones ejecutivas del gobierno.³⁶

El código de trabajo establece que tiene a su cargo

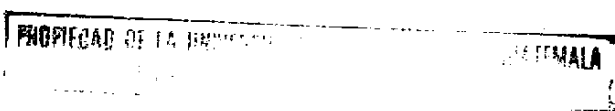
³⁶. Manuel Ossorio, Ob. Cit. Pag. 465.

la dirección, estudio, despacho de todos los asuntos relativo a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, que no sean de competencia de los tribunales principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos; y más adelante en su articulado establece a la Inspección General de Trabajo como parte del Ministerio quien tiene funciones velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro; así como una función asesora y debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia; así mismo publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacue o cualesquie-

ra resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Desde este punto de vista y en cumplimiento de sus funciones el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con la Unidad de Comunicación social y Relaciones públicas del Ministerio, la cual según encabezado de sus diversos folletos que edita para distribuir al público usuario de los servicios del mencionado ministerio establece como función del Ministerio y que es de especial interés e importancia lo relativo a la publicación y divulgación de la legislación laboral existente, siguiendo como finalidad esencial el conocimiento de la normatividad jurídica que rige en Guatemala, en lo concerniente al campo del Trabajo y Previsión Social, indicando que con estos materiales se cumpla con la función informativa, ante los empleadores, empleados y dirigentes sindicales de Guatemala así como a la población en general, anotaciones estas que aparecen en cada folleto como presentación.

2.2 ORGANIZACION.



Esta organizado jerárquicamente primeramente por el Ministro de Trabajo y Previsión Social, con un primer viceministerio y un segundo viceministerio, una Oficialia Mayor, Dirección General de trabajo, Inspección General de Trabajo, Dirección General de Previsión social, Oficina nacional de la mujer, Unidad del menor trabajador, Departamento de discapacitados, Departamento de Estadística, Departamento de modernización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Unidad sectorial y planificación, oficina nacional del empleo, Oficina Nacional del Salario, Departamento de recreación, Departamento Financiero, Departamento de Recursos Humanos.

2.3 CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DE DAR A CONOCER A LOS TRABAJADORES LOS DERECHOS QUE COMO TALES LES CORRESPONDEN.

Esto se hace de conformidad con la percepción de los trabajadores y autoridades en base a las encuestas que para el efecto se han realizado, dentro de lo cual encontramos que existe una mayor cantidad de personas que consideran que no ha cumplido que lo que consideran que si lo han hecho, por lo que los trabajadores, muchas veces no encuentran el apoyo

necesario tanto en la función de asesorar como la de da a conocer las leyes que regulan las relaciones obrero patronales, ante lo cual debe ejercer una mejor función el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para cumplir su cometido social que se le impone.

3. MINISTERIO DE EDUCACION.

3.1 DEFINICION.

Se define Ministerio como cada uno de los departamentos regidos por un ministro en que se dividen las funciones ejecutivas del gobierno.³⁷

En nuestro medio es la institución del Organismo Ejecutivo que tiene como objetivo primordial el que la población tenga acceso a la educación y darle los conocimientos básicos a toda la población para desarrollarse individualmente como persona dentro de la sociedad guatemalteca.

3.2 ORGANIZACION.

Despacho Ministerial; Despachos Viceministeriales; Oficialía mayor; Asesoría jurídica; Unidad sectorial de investigación; Consejo técnico de educación y

³⁷, Manuel Ossorio, Ob. Cit. Pag. 465.

planificación educativa; Sistema de mejoramiento de los recursos humanos y adecuación curricular; Gerencia ministerial; Dirección General de educación, Dirección General de personal, Dirección General de coordinación de proyectos de apoyo; Dirección General de educación extraescolar; Direcciones regionales y departamentales; Junta calificadora de personal; Comité nacional de alfabetización; Centro nacional de libro de texto y material didáctico José de Pineda Ibarra.

3.3 APOYO DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL EN FAVOR DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU FUNCION ALFABETIZADORA.

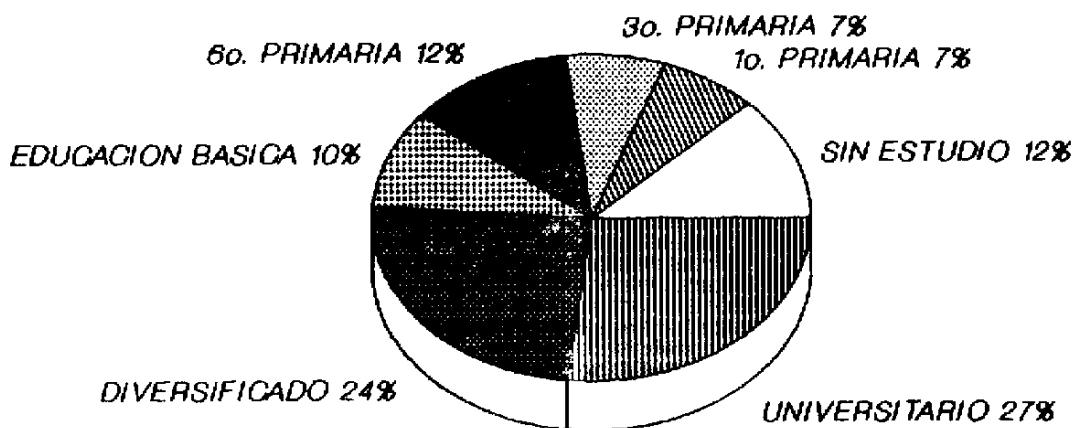
Dentro de las reformas educativas, no se ha planteado la necesidad de emprender una educación laboral hacia los alumnos que estudian por lo menos en los niveles de educación secundaria y diversificado, pues una gran cantidad de personas como se observo en las encuestas no llega a una carrera universitaria, y aún obteniendo una educación universitaria, sino están en la facultad de derecho estudiando la abogacía y notariado incluso estos universitarios no conocen los derechos que tienen y entonces observo

que existe una gran necesidad dentro de todo el sistema educativo nacional para reforzar la educación laboral en Guatemala, pues gran parte de estas personas pasan a ser parte de los asalariados de Guatemala, y teniendo conocimiento de sus derechos, comprenderán que tiene obligaciones que cumplir hacia sus empleadores y las relaciones obrero patronales serían mas cordiales, respetuosas entre las partes y no se llegaría a los casos que se dan en la actualidad produciendo problemas que si se planificara con tiempo no se darían estas consecuencias.

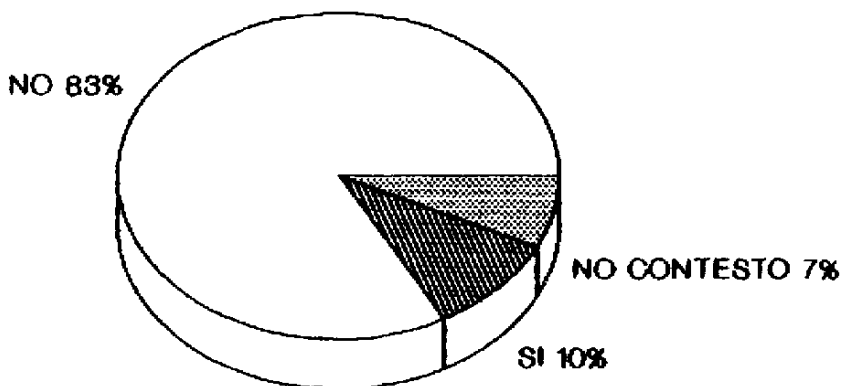
Asimismo se estableció que el ministerio de Educación con las encuestas realizadas no cumple a cabalidad con la función de alfabetizar a los guatemaltecos para que puedan por lo menos leer las leyes que se relacionan con su actividad diaria.

RESULTADOS ESTADÍSTICOS.

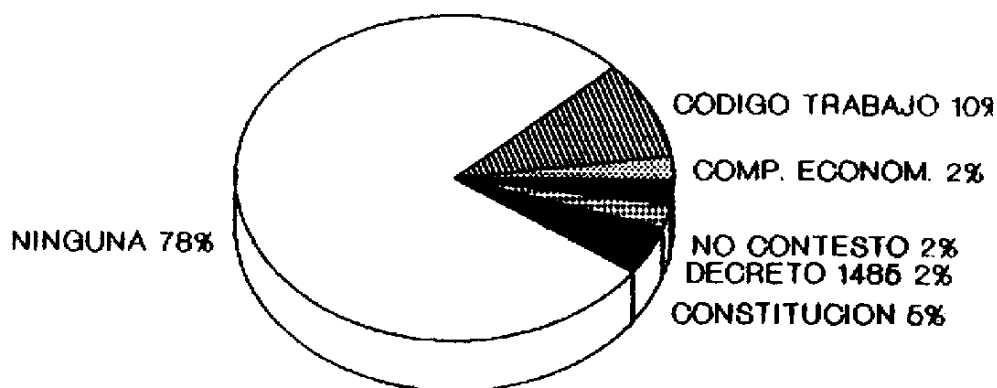
QUE GRADO DE ESCOLARIDAD TIENE.



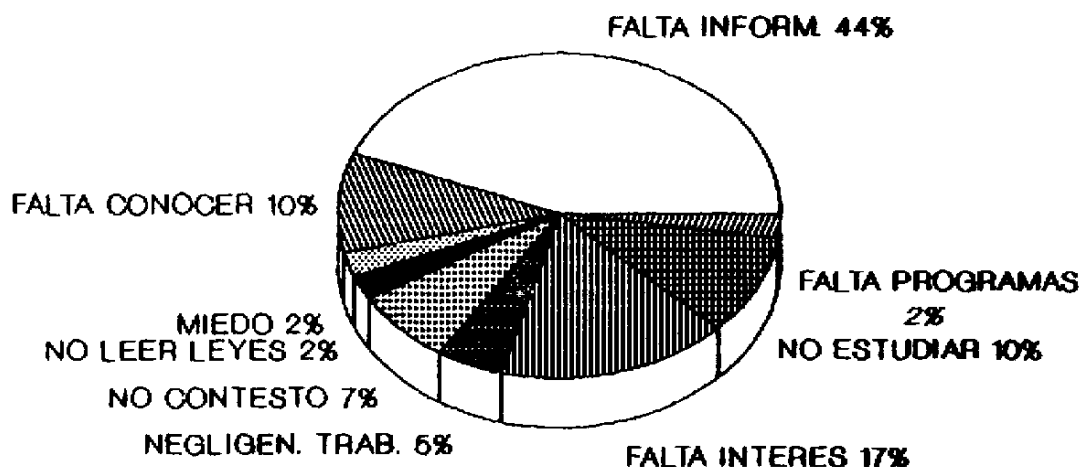
*CONOCE LAS LEYES LABORALES
QUE PROTEGEN SUS DERECHOS
LABORALES.*



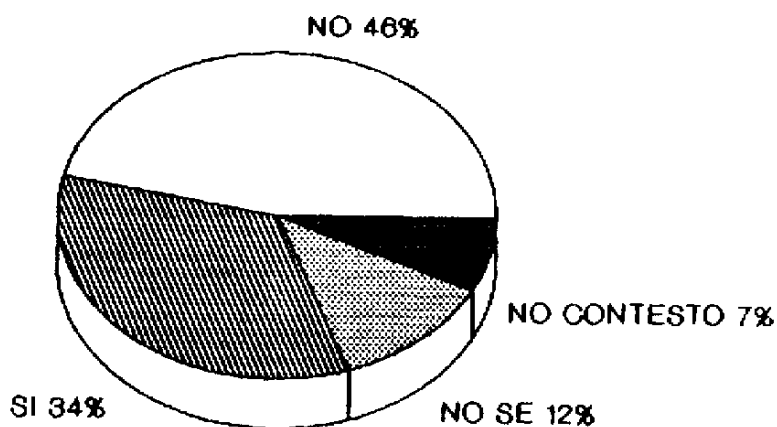
*QUE LEYES CONOCE Y
QUE DERECHOS LE PROTEGEN.*



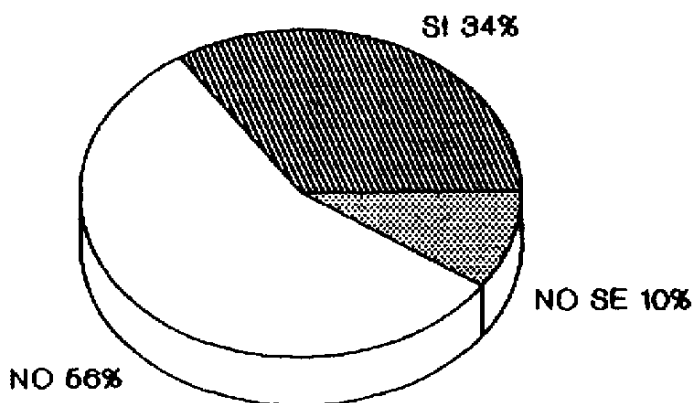
CAUSAS QUE CONSIDERA PRODUCEN FALTA DE CONOCIMIENTO DE LA LEY.



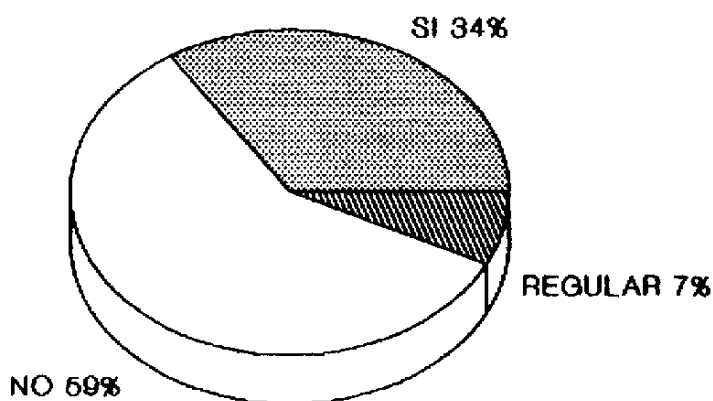
CONSIDERA QUE SINDICATOS CUMPLEN SU FUNCION DE DAR A CONOCER A LOS TRABAJADORES SUS DERECHOS LABORALES.



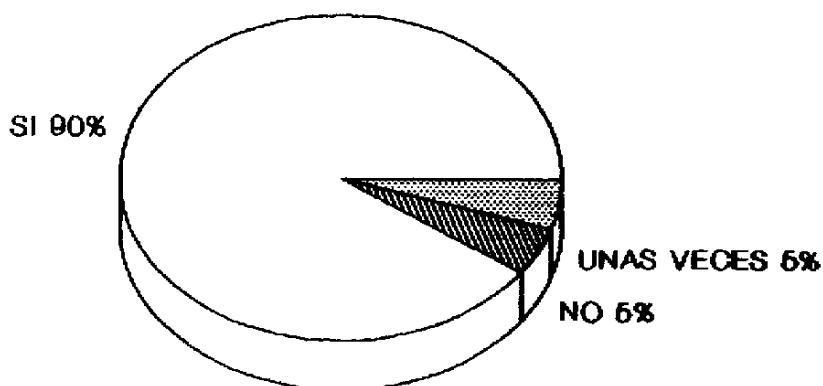
CONSIDERA QUE MINISTERIO DE TRABAJO HA CUMPLIDO SU FUNCION DE DIVULGAR Y ASESORAR A LOS TRABAJADORES.



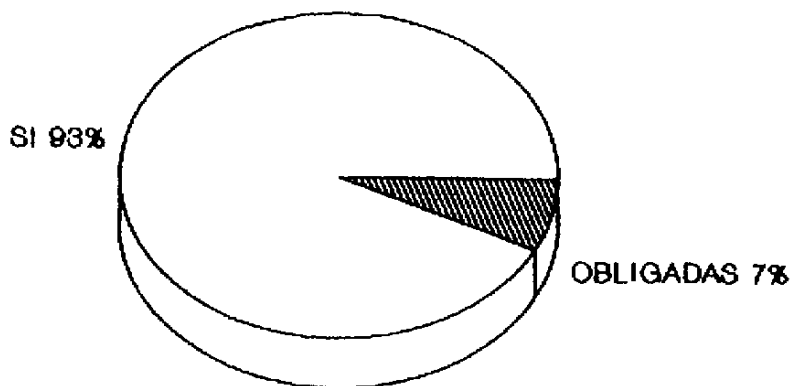
*CONSIDERA QUE MINISTERIO DE EDUCACION
HA CUMPLIDO SU FUNCION DE ALFABETIZAR
A LOS GUATEMALTECOS.*



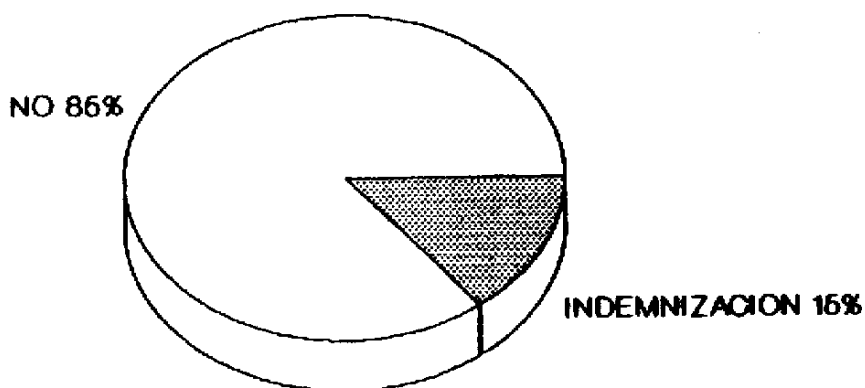
CONSIDERA QUE TRABAJADORES PIERDEN SUS DERECHOS POR DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES QUE LOS PROTEGEN.



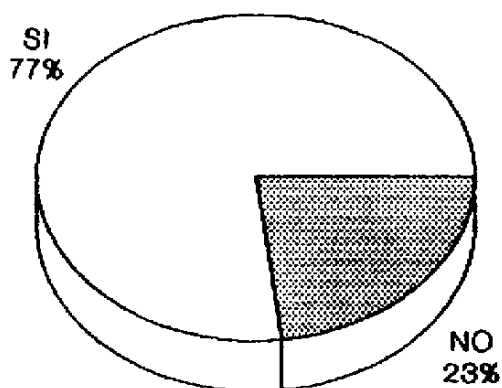
CONSIDERA QUE LOS TRAB. RENUNCIAN
A SU TRABAJO POR DESCONOCER LOS DERE-
CHOS QUE PIERDEN AL PRESENTARLA.



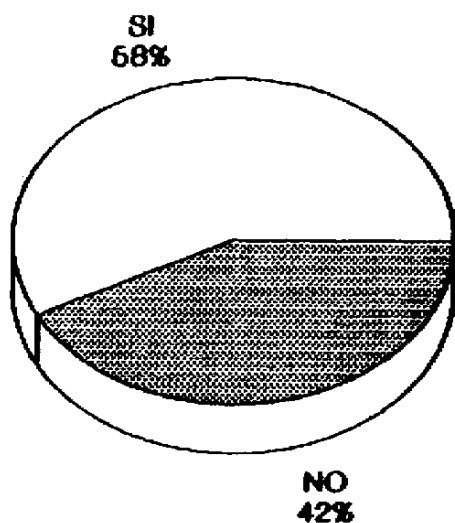
SABE USTED LOS DERECHOS QUE SE PIERDEN AL PRESENTAR UNA RENUNCIA.



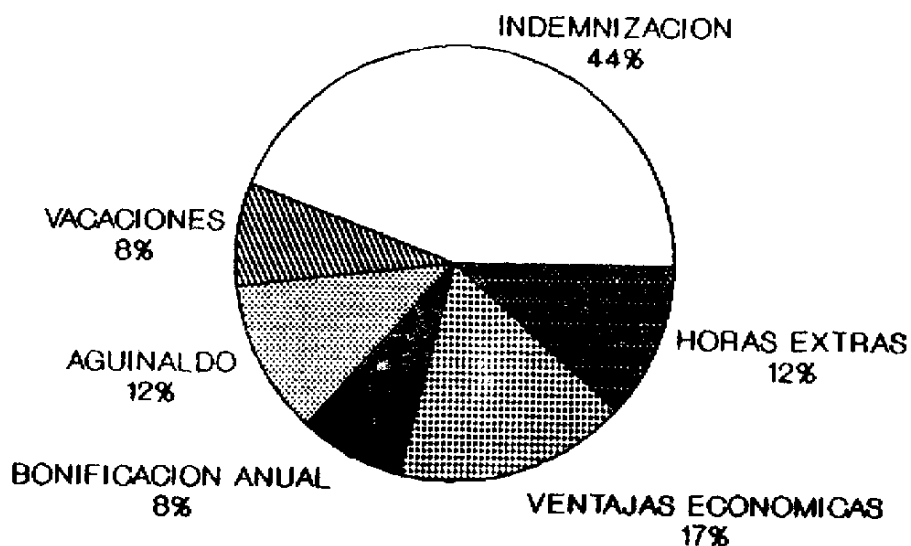
CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES DESCONOCEN LOS DERECHOS QUE NUESTRA LEGISLACION LABORAL LES GARANTIZA.



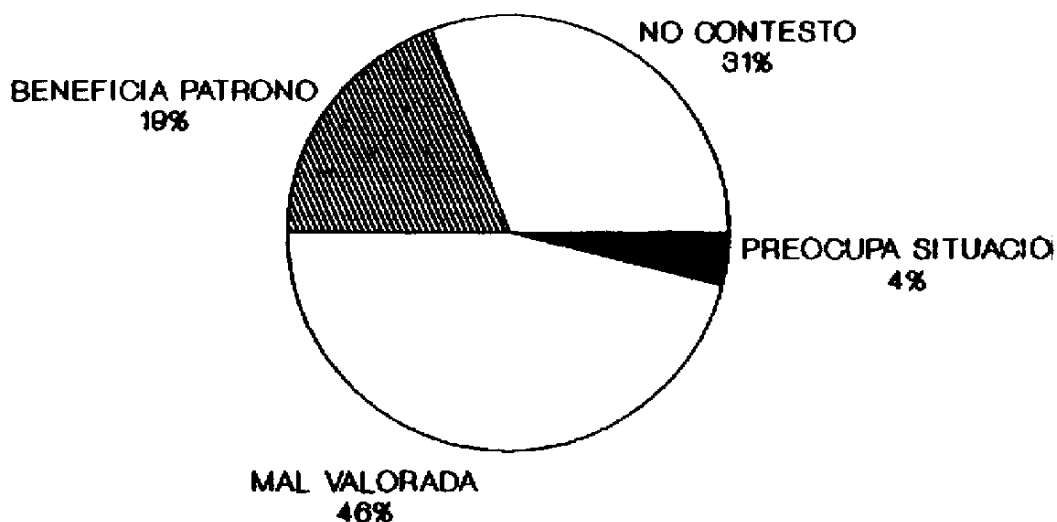
CONSIDERA QUE SINDICATOS, MINISTERIO DE TRABAJO Y EDUCACION AYUDA A ALFABETIZAR Y QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN LAS LEYES



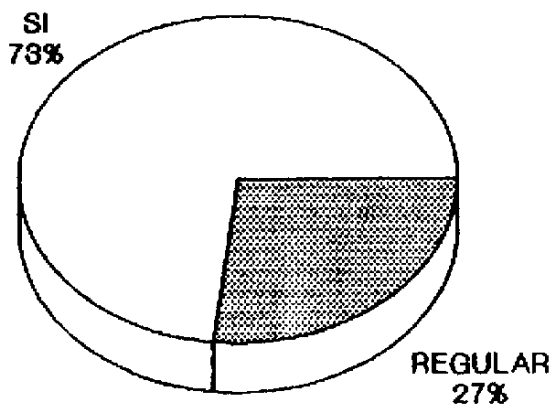
QUE DERECHO O DERECHOS PIERDEN LOS TRABAJADORES POR DESCONOCIMIENTO.



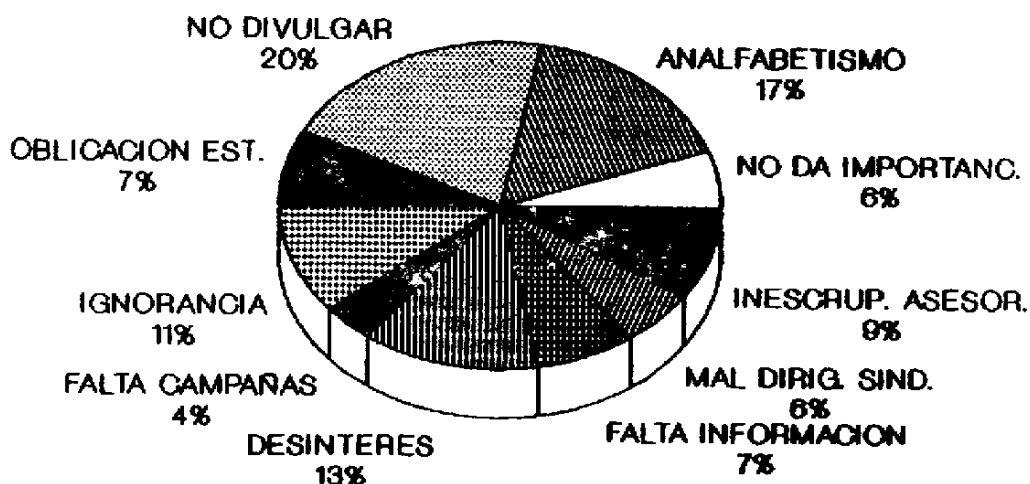
COMO SE VALORA EL DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES POR LOS TRABAJADORES.



CONSIDERA QUE EXISTE MUCHO DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS QUE LAS LEYES GARANTIZAN A LOS TRABAJADORES.

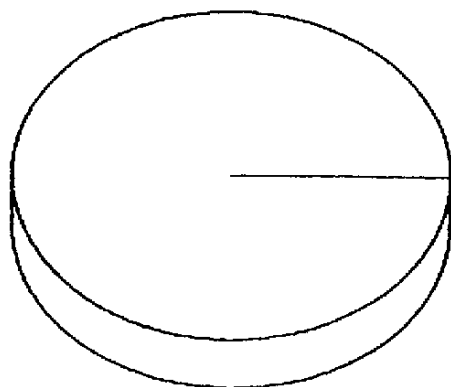


**QUE CAUSAS CONSIDERA DAN LUGAR AL DES--
CONOCIIENTO DE LAS LEYES DE PARTE DE
LOS TRABAJADORES.**

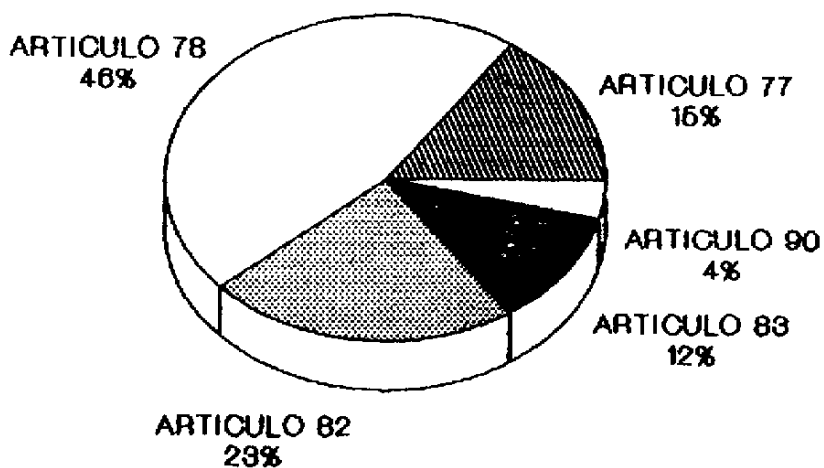


**AL RENUNCIAR LOS TRABAJADORES
QUE DERECHOS PIERDEN.**

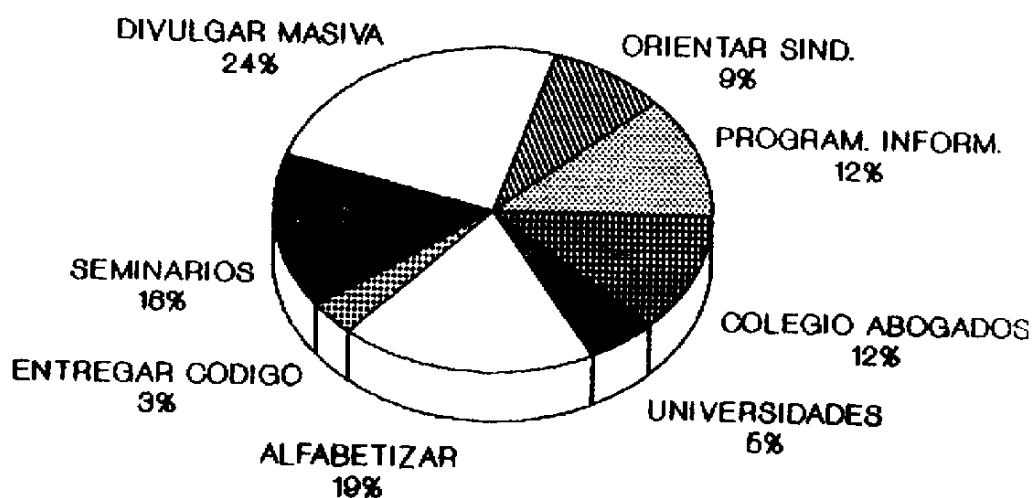
**INDEMNIZACION
100%**



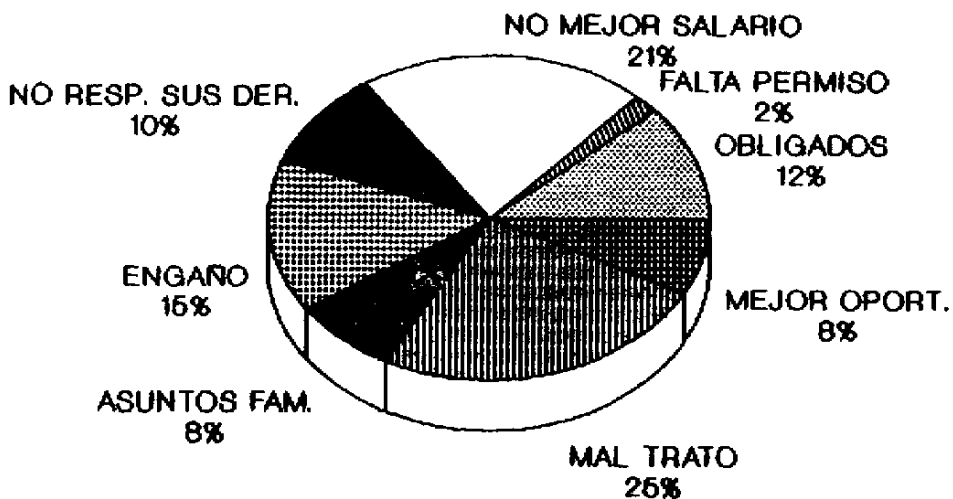
CUAL ES EL FUNDAMENTO DE LA PERDIDA DE LA INDEMNIZACION



*COMO CONSIDERA QUE PUEDE DISMINUIR
EL PROBLEMA DE DESCONOCIMIENTO DE
LEYES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.*



CUALES CONSIDERA SON LAS CAUSAS POR LAS QUE SE PRESENTAN LA MAYORIA DE RENUNCIAS.



CONCLUSIONES.

1. Se estableció que en Guatemala, el desconocimiento de las leyes es una realidad en la cual nadie parece tener intenciones de entrar y enfrentarse a tal problema, dejando a la suerte de cada persona que quiera tener conocimiento de las leyes laborales de nuestro país.
2. Las diversas instituciones encargadas de proteger, asesorar, ayudar, educar a los trabajadores no cumplen ni en el porcentaje medio su función.
3. La mayoría de personas renuncian a sus trabajos por desconocimiento de las leyes laborales y los derechos que pierden al presentarla.
4. Las renunciadas presentadas muchas veces se dan por medio de violencia o intimidación sin que autoridades competentes tomen interés en el asunto y traten de resolverlo.
5. El desconocimiento de las leyes laborales, no es tomado en cuenta en ningún procedimiento laboral, como medio para atenuar la pérdida de derechos que en muchos casos es real y que debería ser más regulada y valorada dentro de las instancias administrativas y judiciales de nuestro país encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales.
6. El analfabetismo en nuestro país es demasiado alto según lo analizado dentro del presente trabajo lo que deja como consecuencia el alto

grado de ignorancia o desconocimiento de la legislación laboral por parte de las personas Guatemaltecas.

7. Nuestro país está caracterizado por tener diferentes Etnias con lenguas vernáculas propias, lo que causa desconcierto pues la mayoría de leyes se dan a conocer casi sólo en el idioma español lo que deja a estas Etnias susceptibles a la ignorancia o desconocimiento de las leyes.

RECOMENDACIONES.

1. Que se establezca dentro de la educación nacional un programa de estudios referente a los derechos laborales el cual puede ser denominado Fundamentos de Derecho, dirigido a todo el conglomerado estudiantil que en su mayoría pasa a formar parte del mercado laboral de todos los niveles pues como se comprobó desde primaria hasta la educación universitaria muchas personas no conocen las leyes que regulan las relaciones obrero patronales.
2. Que las instituciones encargadas de asesorar, divulgar, ayudar y alfabetizar a los guatemaltecos, realicen programas realistas y factibles para colaborar a que nuestra sociedad desarrolle y cada día las relaciones obrero patronales se lleven de una mejor manera.
3. Que se regule conforme la teoría ecléctica en relación a la ignorancia de las leyes los casos específicos en los cuales los órganos encargados de administrar justicia laboral tengan en cuenta al dictar sentencia el grado de desconocimiento o ignorancia de las leyes por parte de los trabajadores.
4. Como efecto de la anterior recomendación además de hacer reformas al código que en su mayoría no responden a las necesidades sociales se reforme el código de trabajo en relación a tomar en cuenta como prueba el grado de

desconocimiento de las leyes laborales, y por lo tanto no se presume que deben ser conocidas por todos los habitantes de Guatemala.

5. Realizar seminarios, conferencia y todo tipo de encuentros entre trabajadores y patronos para que ambos sectores comprendan la necesidad de que ambas partes conozcan sus derechos y como consecuencia de esto se lleve a la realidad una paz social que sólo se logrará a través de satisfacer las necesidades de la población.
6. Realizar los programas de alfabetización a gran escala para permitir que la mayoría de personas puedan tener acceso a conocer las diferentes leyes que regulan las relaciones de trabajo.
7. Reconocer como idioma a las diferentes lenguas que hablan las Etnias de nuestro país y difundir las leyes también en esas lenguas para que no exista discriminación alguna y todos puedan conocer la legislación laboral Guatemalteca.

BIBLIOGRAFÍA:

OSORIO MANUEL. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, República de Argentina. 1,981.

EL CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE GUATEMALA Y SUS IMPLICACIONES. APROFAM. Guatemala, 1,992.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia Española, vigésima primera edición, II tomos, Madrid, España, 1992.

TRATADO DE DERECHO LABORAL, Guillermo Cabanellas, segunda edición, Editorial Libreros, II tomos, II volúmenes, Buenos Aires, Argentina, 1964.

INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL, Guillermo Cabanellas, segunda edición, Editores Libreros, II volúmenes, Buenos Aires, Argentina, 1960.

COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Guillermo Cabanellas, segunda edición, II tomos, Editores Libreros, Buenos Aires, Argentina, 1960.

DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Daniel Antokoletz, primera edición, Buenos Aires, Argentina, 1953.

CONTRATO DE TRABAJO, Guillermo Cabanellas, segunda edición, Editores Libreros, Buenos Aires, Argentina,

1964.

HISTORIA DE LA EDUCACIÓN, Enrique Estrada Sandoval, Talleres Gráficos Estrada, Guatemala, Guatemala, 1991.

APUNTES BREVES ACERCA DE LA ALFABETIZACIÓN EN GUATEMALA, Luis Arturo Herrera Muñoz, primera edición, Editorial José De Pineda Ibarra, Guatemala, Guatemala, 1978.

PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Ramón García, segunda edición, Pelayo y Gross, Printer Colombiana S. A., Bogotá, Colombia, 1994.