

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

**“LAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES ANALFABETAS EN EL DERECHO
DE TRABAJO FRENTE A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO No. 3 DE LA LEY
DEL ORGANISMO JUDICIAL”**

ELIDA LISBETH CERMEÑO MORÁN

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2,006.

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

**“LAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES ANALFABETAS EN EL DERECHO
DE TRABAJO FRENTE A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO No. 3 DE LA LEY
DEL ORGANISMO JUDICIAL”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELIDA LISBETH CERMEÑO MORÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 2,006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López.
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín.
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. César Landelino Franco López
Secretario: Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal: Licda. Gloria Melgar Rojas de Aguilar

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Secretario: Lic. Vladimiro Gilielmo Rivera Montealegre
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

Razón: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

Lic. Mario Leonel Caniz
Oficina Jurídica Profesional
7 ave. 6-53 Zona 4 Edificio El Triangulo of. 107
Tel: 23326060



Guatemala 27 de julio de 2006

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución emitida por esa Unidad de Asesoría de Tesis de fecha 16 de febrero del presente año, en la que se me nombró como Asesor de Tesis de la Bachiller **ELIDA LISBETH CERMEÑO MORÁN**, quien se identifica con número de carné 9216100, sobre el tema denominado "**LAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES ANALFABETAS EN EL DERECHO DE TRABAJO FRENTE A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO No. 3 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL**", por lo que al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

El tema objeto de estudio por parte de la Bachiller Elida Lisbeth Cermeño Morán, se adecuó a las normas reglamentarias exigidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ya que fueron atendidas las observaciones pertinentes, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 de Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Sobre el contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, así como la redacción me permito **OPINAR FAVORABLEMENTE**, por lo que considero que el trabajo de tesis puede ser sometido a su revisión y posterior aprobación.

Deferentemente

Lic. Mario Leonel Caniz
Abogado y Notario
Colegiado 3848

Mario Leonel Caniz Contreras
Abogado y Notario



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de agosto de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) JOSÉ LEONEL MOSCOSO LEMUS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ELIDA LISBETH CERMEÑO MORÁN**, Intitulado: **“LAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES ANALFABETAS EN EL DERECHO DE TRABAJO FRENTE A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO N.º. 3 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIÑ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

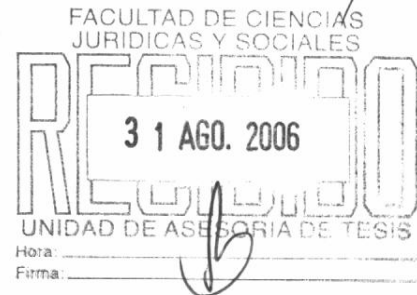
Lic. José Leonel Moscoso Lemus

Oficina Jurídica Profesional
7 ave. 6-53 Zona 4 Edificio El Triangulo of. 107
Tel: 23326060



Guatemala 21 de agosto de 2006

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución emitida por esa Unidad de Asesoría de Tesis de fecha 09 de agosto del presente año, en la que se me nombró como Revisor de Tesis de la Bachiller **ELIDA LISBETH CERMEÑO MORÁN**, quien se identifica con número de carné 9216100, sobre el tema denominado "**LAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES ANALFABETAS EN EL DERECHO DE TRABAJO FRENTE A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO No. 3 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL**", por lo que al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

El tema objeto de estudio por parte de la Bachiller Elida Lisbeth Cermeño Morán, se adecuó a las normas reglamentarias exigidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ya que fueron atendidas las observaciones pertinentes, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Sobre el contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, así como la redacción me permito **OPINAR FAVORABLEMENTE**, por lo que considero que puede ser aceptada para Examen Público de Graduación Profesional de la Autora.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

Lic. José Leonel Moscoso Lemus
Abogado y Notario
Colegiado 1379





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, cinco de octubre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ELIDA LISBETH CERMEÑO MORÁN, Intitulado "LAS LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES ANALEFABETAS EN EL DERECHO DE TRABAJO FRENTE A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO NO. 3 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



DEDICATORIA

- A Dios: Ser supremo y guía espiritual a lo largo de mi vida.
- A mis padres: Aurelio De Manuel Cermeño Z. y Maximina Morán Izquierdo, que desde el cielo me ven, a quienes amo y recuerdo cada día de mi vida.
- A mi esposo: Giddel Zaso, por su paciencia y amor incondicional.
- A mis hijas: Marian Silvana, Marcia Paulina y Marcela Alejandra con todo mi amor, para ellas todos los laureles de mi triunfo como mínima recompensa por su amor y sacrificio. Espero ser su ejemplo a seguir.
- A mis hermanos: Samuel, Marina, Mayra y Alicia, por su cariño y en especial a Humberto que desde el cielo se que se alegra por mi triunfo.
- A mis amigos: En especial a Brenda, Martita, Rody, Paola, Jorge, Ovidio, Oliver; y a todas las personas que me motivaron para el logro de mis objetivos.
- A mis maestros: Profa. Aurora Baldizón
Prof. Rodimiro Figueroa
Gracias por sus enseñanzas.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. La justicia laboral	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Definición	6
1.3. El derecho de trabajo	7
1.4. Ámbito legal	9
1.5. Aspectos a considerar para que se obtenga una justicia laboral en el ámbito procesal	14
1.6. La justicia laboral en la legislación comparada	20
CAPÍTULO II	
2. La función de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. El ministerio de trabajo y previsión social	24
2.3. La inspección general de trabajo	26
2.3.1. Casos en los que interviene la inspección general de trabajo	27
2.4. Funciones legales y doctrinarias de los inspectores de trabajo	32
CAPÍTULO III	
3. La situación de los trabajadores frente al analfabetismo, acceso a la justicia frente a lo que establece el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial	39
3.1. Aspectos considerativos	39
3.2. Sistema educativo nacional	40
3.3. Analfabetismo como problema nacional	44

	Pág.
3.4. Causas y efectos del analfabetismo.....	45
3.5. Situación de los trabajadores.....	49
3.6. Análisis interpretativo del Artículo tres de la Ley del Organismo Judicial frente al acceso a la justicia del sector de los trabajadores ante los tribunales de trabajo y previsión social.....	53
3.6.1. Análisis directo de la norma.....	53
3.6.2. Las formas de interpretación.....	54
3.7. Análisis de casos.....	61
 CAPÍTULO IV 	
4. Necesidad de la intervención de la Inspección General de Trabajo como cuerpo asesor del trabajador en los conflictos individuales de trabajo y adecuación de la normativa.....	63
4.1. Trabajadores menores de edad.....	63
4.2. Trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones, salarios caídos.....	64
4.3. Cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras.....	66
4.4. Análisis de los casos y entrevistas.....	66
4.5. Adecuación jurídica legal.....	71
4.5.1. Bases para una propuesta de reforma para que la intervención de los inspectores de trabajo sea obligatoria en los casos ya regulados y agregando la forma expresa los trabajadores analfabetas.....	71
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

Se elabora el presente trabajo, no solo con el fin de cumplir con uno de los compromisos que se establecen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a optar al grado académico de Licenciatura, sino también, por el interés que ha mostrado en la vida estudiantil a quien escribe, respecto a la trascendencia que tiene la interpretación que se hace del Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial y lo que sucede con el derecho laboral, especialmente en el caso de la condición en que se encuentran la mayoría de trabajadores.

Los trabajadores en su mayoría son analfabetas o con ciertas limitaciones de escolaridad, por lo que de conformidad con el principio de igualdad constitucionalmente establecido, que manda que el trato debe ser igual a los iguales y desigual a los desiguales, y en el caso de los trabajadores que como sucede en la condición en que se encuentran al igual que la mayoría de la población se encuentran en desventaja frente a la interpretación y aplicación que debiera hacerse del Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, evidentemente, y como se demuestra en el desarrollo de este trabajo, se encuentran los trabajadores en desventaja de poder alegar sus derechos laborales y por lo tanto, existe injusticia laboral.

Las limitaciones que se determinan en este caso, son la poca escolaridad, la poca accesibilidad que la justicia le ofrece al trabajador, especialmente en la intervención que debe tener la Inspección General de Trabajo y los juzgados de trabajo y previsión social.

Especialmente se determina lo que sucede ante los tribunales de trabajo y de previsión social y en el caso de la necesidad de intervención que debe tener, o bien la necesidad de acceso de los trabajadores, cuando no se encuentran informados de que pueden actuar por si mismos, que no se hace necesaria la intervención de abogado, lo

cual lo deja en un estado de indefensión, porque necesariamente si tiene que acudir a un abogado particular, y si bien le va, acude a los bufetes populares o bien con la intervención y ayuda de los miembros de algún sindicato, circunstancias éstas últimas que son limitantes también para ellos en ese sentido.

Es por ello, que se dice que los trabajadores en general, se encuentran en estado de indefensión en el caso del acceso a la justicia laboral, por razones de analfabetismo, debiendo entonces contarse con la intervención de la Inspección General de Trabajo.

El trabajo para una mayor comprensión se ha dividido en capítulos. En el primero, se hace un análisis de la justicia laboral. En el segundo, se establece las funciones de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En el capítulo tercero, se determina la situación de los trabajadores analfabetas ante el acceso a la justicia en relación a lo que establece el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial. En el capítulo cuarto, se determina que existe obligatoriedad de intervención de la Inspección General de Trabajo en los conflictos individuales de trabajo.

Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

1. La justicia laboral

1.1. Antecedentes

Al hablar de la justicia esta se refiere a justo, y trata sobre el tema de la filosofía del derecho. “El pensamiento griego anterior a Sócrates vinculaba la idea de justicia a la de orden: es injusto cuanto vulnera o desequilibra el orden a que pertenece. Platón moralizó su concepto al considerarla como un bien - superior, incluso a la felicidad- y una virtud. Tanto él como Aristóteles vieron en la justicia una función primordial del poder político.

Los juristas romanos entendieron la justicia, en principio, de manera marcadamente subjetiva. Partiendo de que lo justo (*iustum*) era lo que se acomodaba al derecho (*ius*), reputaban justa la voluntad de acatarlo. Sobre esta voluntad, de ser perseverante, construyeron el concepto de justicia. Así dijo Ulpiano que tal es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho, es decir, lo suyo.

Esta postulado (*suum cuique tribuere*), junto con otros dos (*honeste vivere* -vivir honestamente- y *alterum non laedere* -no dañar a los demás-) constituía para los juristas romanos el fin esencial del derecho. Naturalmente, en toda esta concepción subyace la impresión de las fronteras entre norma jurídica (*ius*), norma moral (*boni mores*) y norma religiosa (*fas*), problema que afectará para siempre al concepto de justicia. Sin embargo, el legado de Roma a este respecto fue decisivo: vinculó las ideas de derecho y de justicia y trazó una definición de ésta (dar a cada uno de lo suyo) que ha prevalecido sustancialmente a lo largo de los siglos.

El pensamiento cristiano abordó la cuestión de la justicia, aunque en la Biblia dicho concepto se refiere, en general, a la fidelidad del hombre a la alianza y, en definitiva, a la santidad.

Todo ello no ha sido obstáculo para que dicho pensamiento haya estudiado y ensalzado la importancia esencial de la justicia en el sentido que aquí nos interesa, y ello desde los puntos de vista teológico -como virtud-, filosófico y jurídico.

El cristianismo afirma, ante todo, la primacía de la caridad sobre la justicia, postulado de raíz evangélica, que ha sido recordado actualmente por Juan Pablo II al manifestar que no basta con la justicia y proclamar la necesidad de una civilización del amor.

Desde dicho postulado, ha construido una doctrina filosófico-jurídica de la justicia, a la que contribuyeron poderosamente San Agustín y Santo Tomás de Aquino. El pensamiento de este último fue asumido y desarrollado por la escuela española de Salamanca de los siglos XVI y XVII.

Los puntos esenciales del tomismo a este respecto pueden sintetizarse, muy sumariamente, de este modo: 1.º Adopta como idea básica de la justicia la norma moral, de dar a cada uno lo suyo, formulada, como hemos visto, en el mundo romano. 2.º Recoge esencialmente la clasificación aristotélica de la justicia -aunque con mayores puntualizaciones-, distinguiendo entre una justicia general o legal (que se refiere a lo que es debido a la comunidad y fundamenta la potestad ordenadora de la actividad de las personas hacia el bien común en lo que es propio de su esfera) y una justicia particular (que versa sobre lo que es debido a cada persona). Esta última se subdivide en justicia distributiva (lo que la comunidad debe a cada persona, idea que entraña la de participación en los bienes colectivos) y justicia conmutativa (lo que cada persona debe a otra). 3.º Evidencia la íntima relación existente entre las ideas de comunidad, ley, bien

común y justicia. La justicia es principio superior a que debe atenerse la ley positiva emanada de la autoridad comunitaria, y la finalidad de esta ley debe ser el bien común, y 4.^o Esclarece la relación que media entre justicia, ley natural y ley divina.

Los iusnaturalistas, partiendo de sus principios de escuela y, entre ellos, señaladamente, Grocio, consideraron la justicia como un imperativo derivado de la ley natural a la que debe acomodarse la ley positiva.

Las doctrinas defensoras del poder absoluto de los reyes marginaron las ideas de justicia y derecho natural a favor de la norma positiva emanada de la autoridad, prepararon con ello el camino del positivismo jurídico contemporáneo que proclama la neutralidad ética del derecho, entendiendo que éste es únicamente el establecido por el poder político. De este modo lo justo es, simplemente, lo legal.

Más recientemente se ha tratado de reconducir la idea de justicia a la de igualdad, olvidando así la profundidad de su significado y la pluralidad de sus aspectos.

Ha sido Maritain quien de manera muy señalada y sugestiva ha renovado el mensaje que media entre poder político, bien común y justicia, así como el vínculo establecido entre justicia y amor.

La idea de justicia elaborada sucesivamente por el pensamiento clásico y el cristianismo ha perdurado como un principio superior a la mera legalidad. Como ha dicho con acierto Recaséns, es creencia general que la esencia de la justicia es dar a cada uno lo suyo, aunque la dificultad y las divergencias radiquen en la determinación de lo que debe ser considerado como propio de cada uno.”¹

¹ Arias Ramos, Alberto, **Derecho romano**, pág. 221.

Entendiéndose a la justicia como sinónimo de justo, también, se refiere a la forma en que en un país, un Estado, una nación intervienen los tribunales que precisamente se llaman de justicia. En el ámbito laboral, la justicia se imparte a través del funcionamiento de los tribunales correspondientes.

En otro aspecto de la justicia laboral, conviene hacer una reflexión de lo que ha significado la sociedad guatemalteca en su vida con respecto a la función que ejercen los trabajadores frente a los patronos. Conviene hacer esa comparación, porque de las relaciones que se suscitan entre éstos, es que puede partirse de determinar si ha habido justicia o no, comprendiéndose también lo que sucede en el caso, de la función del Estado dentro de sus políticas de naturaleza social en beneficio de los trabajadores, a través de lo que ha sido la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En general, el concepto de justicia, resulta sumamente complejo determinar porque debe enfocarse desde un solo punto de vista, y en este caso, se determinará en términos generales lo que ha sucedido a la justicia por la situación en que se encuentran los trabajadores, y lo que ha significado la intervención de los tribunales laborales hasta en la actualidad, haciendo brevemente un análisis retrospectivo.

Al analizar retrospectivamente la justicia en Guatemala, debe partirse del análisis de las estadísticas oficiales y no oficiales. Por conocimiento general, se sabe que el país es un sistema de injusticias, partiendo por la situación económica en que se encuentran atravesando la mayoría de la población, en donde claramente existen ricos y pobres. Los niveles de pobreza son alarmantes, y esto afecta directamente a la familia guatemalteca, y de allí puede derivarse lo que sucede en el caso de los trabajadores.

Los latifundios y minifundios en relación a la tierra, las formas de producción, el acaparamiento del poder público por parte de los poderosos, hace sucumbir al país especialmente a su población en niveles de pobreza y extrema pobreza al extremo de que la clase media que se sitúa entre la clase poderosa y la clase desposeída, esta desapareciendo, para convertirse en clase baja, resultando que en la actualidad, solo pueden existir dos clases, la de los poderosos y la de los pobres.

La problemática de injusticia laboral se ve más enraizada en el caso de los trabajadores rurales. Ha habido una constante lucha por reivindicar sus intereses y derechos mínimos, porque no se ha tenido un conocimiento pleno de la legislación nacional e internacional que protegen sus derechos. Esto ha venido a nivel internacional también dentro de una lucha como antecedente a partir de lo que significó mundialmente la revolución industrial. La guerra de los campesinos guatemaltecos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática.

“El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los Estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo”.²

² López Chen, Felipe Oliverio, **Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo**, pág. 2.

1.2. Definición

La justicia es un Estado en que se encuentran los pobladores frente a su situación externa de derechos de cumplimiento efectivo de sus satisfactores sociales, es un Estado de lo justo, caso contrario, sería incumplimiento del goce de esos derechos fundamentales o de subsistencia que se traduce en injusticia. En el orden de ello, la justicia laboral, se refiere precisamente a que las condiciones en que dentro de las relaciones que existan entre trabajadores y patronos, al igual que de la intervención que tenga el Estado, se cumplan efectivamente los derechos y deberes laborales.

El derecho laboral, debe entenderse entonces, como un Estado de justicia a efecto de que los trabajadores puedan desempeñarse como tal y que de tal suerte, el Estado debe velar por ese Estado de justicia.

Los intentos que ha habido por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, se pueden concretizar en dos etapas. La primera que se refiere a la promulgación del Código de Trabajo, en 1944, en donde se pudo observar que hubo grandes avances en materia de trabajo, especialmente con la promulgación del Decreto 900 respecto a la reforma agraria, y otro aspecto fundamental ha sido la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La segunda etapa, se puede inferir que se patentiza a través de la suscripción y negociación de paz, es decir, la creación de los Acuerdos de Paz, en donde se establece claramente un diagnóstico y un pronóstico de la problemática de injusticia laboral.

1.3. El derecho de trabajo

El tratadista Trueba Urbina, indica que “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana”.³

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.⁴

Hernan Márquez, señala al derecho de trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁵

Néstor de Buen L., concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁶

El diccionario establece que el derecho al trabajo es un “derecho constitucionalmente reconocido, de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo.

³ De Buen L. Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 12.

⁴ **Ibid**, pág. 27.

⁵ **Ibid**, pág. 128.

⁶ **Ibid**, pág. 138.

La constitución española declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”⁷

El diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, en relación al trabajo establece que “es la acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez, trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve, toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social dentro de lo lícito. Empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, dificultad, obstáculo, operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin”.⁸

La fuerza de trabajo de un país, se mide a través de la población económicamente activa, es decir, por el conjunto de personas mayores de catorce años de edad, que durante un período de referencia ejercían una ocupación o buscaban una. En otras palabras, incluye a todos los ocupados y desempleados.

La historia de Guatemala en materia de trabajo, ha sido muy accidentada, principalmente porque en esta materia no se ha evolucionado considerablemente, sino que aún se encuentran atrasos en la legislación.

⁷ **Diccionario Espasa Calpe**, pág. 433.

⁸ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pag. 653.

Previo al año de mil novecientos cuarenta y siete, fecha en que se creó el primer Código de Trabajo, las condiciones eran aún más lamentables, principalmente en el trabajo rural o del campo, por razones de carácter educativo, es decir, el nivel escolar, de los trabajadores del campo, aunado al sometimiento de que venían siendo objeto por parte de generación tras generación en la historia, frente a la actitud de los empleadores y los padres de éstos trabajadores, se había convertido, en una costumbre y en un ambiente que tanto para unos y otros, era normal, natural.

Por otro lado, es importante establecer que mientras en el país no existían las condiciones que proporcionaran mayores fuentes de empleo, y que la fecha aún no existen, las que se prestan, se hacen de manera inhumana y que por ello, debía existir una normativa mínima en este sentido es como a la fecha existen normas que tienen la característica de ser mínimas que regulan lo relativo al trabajo y la observancia que debe hacer no sólo el Estado sino los empleadores al respecto.

1.4. Ámbito legal

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece los derechos fundamentales en materia de trabajo. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

De acuerdo a lo anterior, debe entenderse que cuando se refiere la ley a la jurisdicción privativa es la especialización que debe tener el juez o bien en el caso del personal de dicho órgano jurisdiccional, para atender los asuntos relativos al derecho laboral, tanto de carácter individual como colectivo.

Es así como de acuerdo a las leyes sustantivas y procesales que se regulan en el Código de Trabajo al respecto, establece la organización de los tribunales de trabajo y previsión social y el Artículo 283 del mismo cuerpo legal regula: los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Los tribunales de trabajo y previsión social que se encuentran enmarcados dentro de la jurisdicción privativa son:

- a) Los tribunales de trabajo y previsión social
- b) Los tribunales de conciliación y arbitraje
- c) Las salas de apelaciones de trabajo y previsión Social

El Artículo 285 del Código de Trabajo establece: dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

Dentro de lo que contempla la ley en cuanto a la competencia de los juzgados de trabajo, se encuentran:

- a) Conocen de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de

trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;

-) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.
-) Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones.
-) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan.
-) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social haga el pronunciamiento correspondiente.
-) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos, y
-) De todos los demás asuntos que determine la ley.

En resumen, a través de la creación por medio de la Constitución Política de la República los tribunales de trabajo y previsión social, se estima que al designarlos como privativos, es por el hecho de que gozan de cierta especialidad, y que el Estado a través del Organismo Judicial, le ha dado ese carácter.

En el tema del proceso laboral se determina en cuanto a jurisdicción y competencia, al momento de interponerse la demanda. En la demanda, el actor tiene la obligación de designar al juez o juzgado a quien se dirige, y se rige por lo que establece el Código de Trabajo, que es preferente el juez en donde el

trabajador tenga un mayor acceso o principalmente en donde realizó o ejecutó el trabajo.

El objetivo final de la jurisdicción es pacificar los conflictos, los conflictos laborales. El proceso laboral se orienta esencialmente a la pacificación de los conflictos laborales de orden individual o colectivo, siempre que los intervinientes en los mismos hayan sido incapaces de encontrar otras vías de solución. A la jurisdicción en materia de trabajo, también doctrinariamente se le ha denominado jurisdicción social.

Para determinar la jurisdicción y la competencia en materia de trabajo y previsión social, es importante analizar doctrinariamente los siguientes principios fundamentales:

a) El derecho al juez legal

Este principio conlleva la necesidad de que exista el derecho en el caso del trabajador como de la parte empleadora, de un juez legal, es decir, que cumpla con las reglas de la jurisdicción y la competencia para conocer del caso. Esto obedece a que un juez que se encuentra en una zona o región, no puede ser el que juzgue aspectos relacionados al trabajo de otra región o zona, de donde desconoce de los conflictos y en el caso de la Inspección General de Trabajo, que desconozca ésta, para en el caso de la solicitud de informes, etc.

b) El derecho al libre acceso

El ordenamiento jurídico laboral, tiene la obligación en el caso de las autoridades, de garantizar el acceso a las partes al proceso de trabajo, el acceso que en primer lugar debe ser libre, y efectivo, en el caso del trabajador, cuando este no se encuentre en situación de igualdad económica, por lo tanto, es una garantía la justicia, la justicia de trabajo, que al igual que sus normas,

permite que exista una igualdad material o jurídica entre las partes, en este caso, del trabajador y la parte empleadora.

c) Asistencia jurídica gratuita

Tal como lo establecen las normas, existe una obligación del Estado de proporcionar una asistencia jurídica o judicial gratuita, para las partes que así lo deseen, y en el caso del derecho al trabajo, no es la excepción, aunque existe la obligación de contribuir en este aspecto por los bufetes populares de las universidades del país. Cabe efectuar el análisis en el caso de los bufetes que cumplen una importante función, al igual que la Inspección General de Trabajo, porque a través de ésta institución, cuando el trabajador acude a denunciar, realizan juntas conciliatorias de carácter administrativo en donde pueden llegar a la solución del conflicto individual surgido.

d) El derecho a la prueba

Cuando las partes han tenido acceso al proceso, en la demanda o en la contestación de la demanda, tienen la obligación de aportar los medios de prueba que consideren oportunos para ilustrar al juez y que este en su momento procesal pueda resolver de acuerdo a sus pretensiones.

En cumplimiento al principio de igualdad de armas, en el derecho de trabajo, tiene una especial significación, porque pudiera pensarse que el derecho de trabajo, coloca al trabajador, en aras del principio tutelar, en desigualdad formal ante el patrono, circunstancia que no es así, si se toma en cuenta que el patrono y el trabajador, en aplicación a la igualdad que debe existir frente al proceso y al juez, existe una igualdad de armas, por un lado, porque ambas partes pueden comparecer por medio de sus abogados, pese a que en un caso puede ser aportado por el patrono o empleador y cancelarle los honorarios correspondientes, y en el otro caso, por el Estado, y este sufragar

esos gastos, pero que en todo caso, coloca a las partes en igualdad de armas, así también se discute mucho en el derecho laboral lo relativo a la tutelaridad y a las reglas de distribución de la prueba, sin embargo, debe estimarse que el principio tutelar se pone de manifiesto en cada una de las normas que contempla el derecho de trabajo a través del Código de Trabajo, y que únicamente son de aplicación del juez, y en el caso de las reglas de distribución de la carga de la prueba, debe regir las mismas que rige para todo tipo de proceso, sin embargo, en el derecho laboral rige el principio de inversión de la carga de la prueba, y que se evidencia en varios casos, por ejemplo, en el hecho de que el demandado no comparece a la audiencia del juicio oral, pese a que fue notificado legalmente, decretándose su rebeldía, así como el hecho de que se toma por cierto lo dicho por el trabajador, y que se toma como una contestación negativa de la demanda.

En conclusión, es importante establecer que los jueces están obligados a llevar a cabo una labor de adecuación de los valores constitucionales en el momento de aplicar las normas sustantivas como procesales en el derecho de trabajo, para que puedan ponerse de manifiesto todos estos principios constitucionales y que derivan de los principios que inspiran al derecho de trabajo y que se encuentran fundamentados en el cuarto considerando del Código de Trabajo.

1.5. Aspectos a considerar para que se obtenga una justicia laboral en el ámbito procesal

Como es de conocimiento general, las normas sustantivas y procedimentales se encuentran integradas en un mismo cuerpo normativo, como lo es el Código de Trabajo, lo cual evidentemente, resulta anti técnico y que en todo caso, prevalece el principio de subsidiariedad en que se establece que a falta de norma contenida en el Código de Trabajo, le es

aplicable normas del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial.

Lo anterior, no resulta beneficioso para la justicia laboral, toda vez que no se cumplen con los principios constitucionales establecidos en cuanto a que la jurisdicción es especial o privativa en las normas laborales, es decir, el trato legal a través de las normas de las formas procesales y sustantivas en el caso de los conflictos laborales, especialmente los individuales, pero también en el caso de los conflictos colectivos.

Recientemente se tiene conocimiento que existen proyectos de ley, uno referido a la creación del Código Procesal del Trabajo, que pretende entre otras cosas, desligar las normas procedimentales propiamente dichas de las sustantivas.

Dentro de los principios fundamentales que inspiran la emisión de un Código Procesal Laboral, se puede mencionar que: “Se consideró necesario incorporar un título preliminar que contenga los principios fundamentales en los que descansa el derecho procesal de trabajo, para que sean positivos y no meramente consideraciones o postulados genéricos y poderlos aplicar al integrarse a la ley. Se fijan entre otros la trilogía que el profesor Giuseppe Chiovenda estima indispensable como son: La oralidad, inmediación y concentración procesal.

En el actual Código de Trabajo, el proceso ordinario tiene las siguientes características: forma escrita predomina, aún cuando se indica que es un juicio oral, las disposiciones relativas a las excusas, acumulaciones procesales, impugnaciones judiciales, etc., empleadas en dicho Código, por lo general son utilizadas por las partes como medidas retardatorias o dilatorias.

Por la forma de señalamiento de las audiencias en el actual código de trabajo, se falta a la inmediatez procesal lo que obstaculiza al juez laboral estar presente en el diligenciamiento de los medios de prueba, impidiéndole a las partes el derecho de interrogarse o repreguntarse entre sí y a los testigos, ya que el juez actúa como simple espectador, al resolver fuera de la audiencia y sobre la base de los escritos presentados por las partes”.⁹

Dentro de los argumentos más importantes que motivaron la conformación del proyecto de ley de este cuerpo normativo, se refieren a lo siguiente:

“Se presenta a consideración del Congreso de la República un anteproyecto de ley encaminado a la modernización de la administración de justicia en el campo laboral, normativa jurídica que tiene como finalidad esencial obtener un equilibrio entre la clase trabajadora y patronal del país, aplicable tanto al sector privado y público del país.

El Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, recientemente fue modificado en sus instituciones de derecho sustantivo (tanto en el derecho Individual como en el colectivo), por lo que se hace necesario introducir las reformas legales necesarias para adecuar sistemática y técnicamente dichas modificaciones y lograr de esa manera coherencia con los aspectos procesales o adjetivos que le son aplicables a dicha disciplina jurídica.

La actual iniciativa de ley persigue esencialmente constituirse en un instrumento jurídico procesal eficaz, en el que se apliquen en nuestro medio socioeconómico y cultural los principios ideológicos propios del derecho de trabajo dentro de la administración de justicia, así como en la solución alterna de los conflictos laborales, ya que la experiencia judicial nos ha demostrado que

⁹ Ob. Cit; pág. 4.

por décadas los jueces y tribunales de trabajo y previsión social, han aplicado los principios y normas del Código Procesal Civil y Mercantil, en flagrante contradicción con los principios ideológicos en que se fundamenta el derecho al trabajo y con la subsecuente vulneración de los derechos laborales y garantías sociales mínimas consagradas en la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás legislación laboral y social del país.

Al analizar el régimen jurídico procesal laboral de Guatemala, se evidencia la necesidad de actualizar las normas del derecho procesal laboral guatemalteco, para adecuarlas con las doctrinas procesales contemporáneas y en consonancia con las recomendaciones emanadas de las Quintas Jornadas Latinoamericanas de derecho procesal celebradas en Bogotá en junio de 1970, en particular las siguientes recomendaciones:

-) La implementación del proceso oral en la solución eficaz para la agilización de los procesos judiciales;
-) La reducción al mínimo de las notificaciones personales o por cédulas e implementar el sistema de notificaciones por constancia secretarial –carga de comparecencia al tribunal de las partes;
-) Garantizar el derecho de las partes en el proceso laboral, en el sentido de que la primera notificación que reciban sea personal, para asegurar el derecho de defensa constitucional;
-) La creación de mecanismos legales a efecto de que los jueces resuelvan dentro de los plazos que la ley señala; y
-) Establecimiento de un sistema eficaz de vigilancia judicial y de sanciones disciplinarias a los jueces y secretarios que demoren injustificadamente el trámite de los procesos, vulnerando como consecuencia los principios ideológicos del derecho del trabajo, tanto individual como colectivo.

Se consideró necesario incorporar un título preliminar que contenga los principios fundamentales en los que descansa el derecho procesal de trabajo,

para que sean positivos y no meramente consideraciones o postulados genéricos y poderlos aplicar al integrarse a la ley. Se fijan entre otros la trilogía que el profesor Giuseppe Chiovenda estima indispensable como son: la oralidad, intermediación y concentración procesal.

En el actual Código de Trabajo, el proceso ordinario tiene las siguientes características: forma escrita predomina, aún cuando se indica que es un juicio oral, las disposiciones relativas a las excusas, acumulaciones procesales, impugnaciones judiciales, etc., empleadas en dicho Código, por lo general son utilizadas por las partes como medidas retardatorias o dilatoria.

Por la forma de señalamiento de las audiencias en el actual código de trabajo, se falta a la inmediatez procesal lo que obstaculiza al juez laboral estar presente en el diligenciamiento de los medios de prueba, impidiéndole a las partes el derecho de interrogarse o repreguntarse entre sí y a los testigos, ya que el juez actúa como simple espectador, al resolver fuera de la audiencia y sobre la base de los escritos presentados por las partes”.¹⁰

En materia de la intervención de los jueces, es importante señalar lo siguiente:

- a) El Artículo 17 del proyecto, establece que por razón de la materia y cuantía, los jueces de trabajo y previsión social conocen en primera instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones territoriales:
 - i. Las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, de hechos íntimamente ligados relacionados con él;

¹⁰**Tbid.**, pág. 4.

- ii. De los juicios para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales;
- iii. De conflictos que surjan entre las organizaciones sindicales;
- iv. De las cuestiones de carácter contencioso, que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la junta directiva del instituto guatemalteco de seguridad social, haga el pronunciamiento que corresponda;
- v. De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cinco mil quetzales. Para determinar la cuantía se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en cuenta para este efecto el monto de los salarios caídos. La cuantía para esta competencia podrá ser modificada por la corte suprema de justicia;
- vi. Conocer en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de paz, de su jurisdicción, cuando proceda el recurso de apelación; y
- vii. De los demás asuntos que determinan las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

En cuanto a la competencia laboral de los jueces, el Artículo 19 del proyecto indica:

- i. De las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, cuya cuantía exceda de tres mil quetzales y no exceda de cinco mil quetzales, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, de hechos íntimamente ligados relacionados con él. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en cuenta para este efecto el monto de los salarios caídos.

- ii. En única instancia de las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales.
- . Las cuantías para estas competencias, podrán ser modificadas por la Corte Suprema de Justicia.
- . Contra las resoluciones que emitan, procederá los recursos que establece este código.

1.6. La justicia laboral en la legislación comparada

Evidentemente en distintos países se conceptualiza la justicia de distinta manera, sin embargo, existe una situación en común, y es el hecho de que dentro de cada uno de esos países, se pueda determinar que habiendo justicia laboral, es decir, el goce pleno de los derechos y deberes laborales, y que es una atribución que debe cumplir el Estado.

Se tomó en consideración lo escrito por Pablo Cedeño respecto a la situación laboral en Cuba y lo que respecta a la justicia laboral, al respecto se resume en lo siguiente:

Este autor, pertenece o es miembro de la Cooperativa de Periodistas Independientes de La Habana, Cuba, y respecto a la justicia laboral, indica en un trabajo periodístico: “En el país se han creado cientos de órganos de justicias laborales de base. Esto, se supone, tiene como función dilucidar y solucionar los litigios que en cuanto a lo laboral se produzcan. Sin embargo, si un trabajador es sancionado por la administración, éste tiene derecho a impugnar la sanción frente a una comisión integrada por un trabajador simple, un miembro de la sección sindical y un representante de la administración, que tiene entre sus funciones enmendar, derogar o ratificar la medida impuesta. Hasta ahí es muy bonito, muy coherente. El trabajador está salvado de arbitrariedades, caprichos, abusos, por parte de la administración. Y la

administración cuenta con un mecanismo legal que autentifica, legitima su proceder y en esta parte aún no intervienen los órganos de justicia laboral de base. Esta entidad se reserva para otro tipo de problemas laborales. Hermoso, ¿verdad? El trabajador sigue a merced de la administración y en segunda opción, de la comisión integrada por un trabajador simple que no quiere buscarse líos, un miembro de la sección sindical, que ya se sabe de su imparcialidad y un representante de la administración que para eso es la administración, ¿no? Pero esto es una brizna del pajal. ¿Puede realmente en Cuba haber justicia laboral? ¿La política de empleo y salario en Cuba es justa? ¿A dónde pueden ir los obreros a presentar sus reclamos, sus verdaderas demandas? Pongamos por caso a un trabajador azucarero que produce un rubro exportable, cotizado en moneda fuerte y que recibe por su labor un salario en la devaluada moneda nacional. Pongamos por ejemplo un minero de la planta de níquel en Moa, un camarero de la flota del Golfo de Guacanayabo, un metalúrgico de cubana de acero, todos productores de Artículos de comercio en divisa y que devengan sus honorarios en pesos cubanos, con un valor 19 veces por debajo del dólar, y sus salarios son insuficientes. ¿Se puede entonces hablar de justicia laboral? ¿Cómo pedirle a un obrero que sea puntual, productivo, disciplinado? Es cierto que desde los griegos para acá, mi buen Aquilino, la justicia se ha presentado con una balanza en la mano y los ojos vendados. Pero no aprietes, mi socio, que se puede ser ciego, pero no tonto.

CAPÍTULO II

2. La función de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

2.1. Antecedentes

El Estado se organiza para brindar a la sociedad el bien común. En el tema de los derechos económicos y sociales, en donde se ubica el derecho al trabajo, se encuentra una entidad que se encarga de ejecutar las políticas públicas del Estado, como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es por ello, que es una institución que goza de mayor representatividad en el desenvolvimiento y ejecución de las normas laborales por parte del Estado, dirigidas hacia los trabajadores y patronos dentro de la relación jurídica que se suscita entre éstos con ocasión del trabajo.

En materia de justicia laboral, también, conviene establecer que existe una forma de organización administrativa del trabajo y una forma judicial del trabajo. El Artículo 274 del Código de Trabajo al respecto indica: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

2.2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el derecho del trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el poder ejecutivo a través de secretarías de Estado, entre las que se cuenta la secretaría de gobernación, trabajo y previsión social, la cual substituyó a la de gobernación y justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944 se emitió el Decreto No. 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su Artículo 7o. estableció que "Las funciones administrativas de las secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de gobernación, trabajo y previsión social tendrán las atribuciones siguientes: "los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo y que a la fecha se mantiene vigente. Mediante este Decreto, el organismo ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de ministerios, determinando

las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve ministerios contemplados, se incluyó el de economía y trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del ministerio de trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;...". Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del ministerio de economía y trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: El actual ministerio de economía y trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el organismo ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de

trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el diario oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el ministerio de trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto No. 1117, publicado en el tomo LXXV de la recopilación de leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pág. 59): Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de bienestar social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. (En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación).

2.3. La Inspección General de Trabajo

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto. 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este decreto, nuevamente se designa al ministerio de trabajo como de previsión social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117 del Congreso de la República, denominan equivocadamente al ministerio como de previsión social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: la secretaría de Estado en el despacho de gobernación, trabajo y previsión social; ministerio de economía y trabajo;

Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en Estado de gravidez. Para el efecto existe la sección de procuración y fiscalía, donde se promueven juicios punitivos, promoviendo la sustentación y finalización de los juicios por faltas que denuncien la violación y normas de trabajo o de previsión social, procurándola aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores, a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

2.3.1. Casos en los que interviene la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- a) Por incumplimiento de pago de salarios.
- b) Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- c) Cancelación de aguinaldo.
- d) Pago de horas extras.
- e) Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.

- f) Concesión y pago de los periodos pre y postnatales.
- g) Pago o concesión de periodos de lactancia.
- h) Interviene en despidos de mujeres en Estado de gravidez.
- i) Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva
- j) Interviene por cambio de condiciones de trabajo.
- k) Cambios de jornadas de trabajo.
- l) Violaciones a horarios de trabajo.
- m) Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- n) Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- o) Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
- p) Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
- q) Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
- r) Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- s) Revisa las planillas de salarios.
- t) Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- u) Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
- v) Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- w) Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.
- x) En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- y) Interviene, además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.

- z) Practica asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:
- . Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
 - . Si se paga o no salario mínimo;
 - . Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
 - . Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas.
 - . Si se da protección física al trabajador;
 - . Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
 - . Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
 - . Si se les dota de botiquín como medida de primeros auxilios;
 - . Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
 - . Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
 - . Si se pagan horas extras de conformidad a las mismas jornadas (diurnas, mixtas, nocturnas);
 - . Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
 - . Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos;
 - . Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas y se cancelan de acuerdo al salario que devengan;
 - . Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
 - . Si se lleva libro de planillas autorizado para trabajadores a domicilio;
 - . Si existen extintores contra incendios; y
 - . Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen Estado.

Además la Inspección General de Trabajo, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo No.M.D.T. y P.S. 8-80 del 9 de mayo de 1980, extiende cartas poder.

- a) Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.
- b) Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
- c) En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
- d) De conformidad al Decreto número 23-79 del Congreso de la República (postmortem), la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados.
- e) Según el Acuerdo Gubernativo número M. de H. y C.P. de la D.N. y M. de T. y P.S. 18-71 de fecha 12 de agosto de 1971, la Inspección General de Trabajo investiga en las industrias pirotécnicas si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan.
- f) La Inspección General de Trabajo de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio

de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

- g) De conformidad al Acuerdo Gubernativo número 346 del 21 de diciembre de 1960, las empresas tienen facultad para determinar quienes de sus laborantes pueden estar comprendidos como empleados de confianza. Los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.
- h) De conformidad al Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.
- i) La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223,225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.
- j) Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelgas o paros ilegales.

- k) De conformidad al Artículo 73, la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.

-) En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de Trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas el inspector de trabajo levantará y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

-) De conformidad al Artículo 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo esta general resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.

2.4. Funciones legales y doctrinarias de los inspectores de trabajo

De acuerdo a lo anterior, puede estimarse que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como un órgano administrativo del Estado en materia de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fundamentalmente se encuentra conformado por las siguientes dependencias:

-) La Dirección General de Trabajo
-) Inspección General de Trabajo
-) Comisión Nacional del Salario
-) Las demás dependencias que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

En cuanto a la Inspección General de Trabajo se encuentra conformada por inspectores y trabajadores sociales, quienes tienen como objetivo fundamental velar porque los patronos y trabajadores así como organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo suscritos entre estos, los reglamentos, leyes de trabajo que rige las relaciones laborales entre unos y otros.

El Artículo 279 del Código de trabajo indica: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, 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 el futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el sub inspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogados, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, y en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que

acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados, se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono”.

Es por ello, que tal como lo establece el Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y además de otras funciones importantes, tiene la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas a las leyes de trabajo que hayan sido denunciadas por particulares, o bien que ellos hayan tenido conocimiento.

Dentro de las atribuciones fundamentales que tienen los Inspectores de Trabajo, se encuentran:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este.
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.
- a) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir,

bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan.

- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
- g) Deben exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.

- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de Trabajo y previsión Social.

- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan, que acepten dadas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitar y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aun después de haber dejado al servicio y,

- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos

que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a este último inciso, conviene hacer notar que con las reformas contenidas en el decreto I3-2001 y I8-2001 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo es la facultada para dar inicio al procedimiento para la sanción en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO III

3. La situación de los trabajadores frente al analfabetismo, acceso a la justicia frente a lo que establece el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial

3.1. Aspectos considerativos

Para poder efectuar un análisis de la situación de los trabajadores analfabetas frente a sus derechos laborales, lo que se refiere al acceso a la justicia y las repercusiones del Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, que enuncia: "Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario..." Primeramente, se tendría que establecer cuales son las características de la población guatemalteca.

Guatemala, se encuentra circunscrita dentro de un territorio determinado, que se conforma por población indígena y no indígena. De la población indígena, se encuentra la garifuna, xinca y maya.

"El desarrollo social, económico y cultural de Guatemala, se ha visto considerablemente reprimido por la existencia del 43.71% de población indígena total y 66.19% de población rural; ambas poblaciones, obviamente se encuentran en una precaria situación en lo que respecta a grado de escolaridad. Por otra parte, la población urbana, el 33.81% es decir, un tercio de la población total, tampoco tiene la escolaridad deseable, dado que la diferencia entre el grado de déficit escolar entre población rural y urbana, no es considerable."¹¹

Además, cabe efectuar un análisis en el orden político, es decir, la ostentación del poder en manos de un grupo de personas que forman parte del sector dominante y que subsume en sus intereses su accionar político,

¹¹ Instituto Internacional d'Etudes sur Education, **Boletín julio-agosto 1974**, pág, 23.

evidentemente, esto podría concluirse en citar el ejemplo de lo que ha sucedido con gobiernos revolucionarios como en 1944, que hubo pequeños pero significativos avances en materia de justicia laboral. De allí a esta fecha, no ha existido ningún intento por mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, ni mucho menos en otros aspectos relacionados con su salud, su capacitación, la ayuda familiar, mejorar los niveles de escolaridad, etc.

Es por ello, que el análisis partirá de circunscribirse dentro del sector laboral, específicamente los trabajadores, indistintamente si se refiere a trabajadores estatales y no estatales, determinando como se encuentra la situación de éstos frente a lo que indica el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial.

3.2. Sistema educativo nacional

Es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca.

Sus características principales son que deberá ser un sistema participativo, regionalizado y desconcentrado.

Se integra con los componentes siguientes:

Ministerio de Educación: Es la institución del Estado responsable de coordinar y ejecutar las políticas educativas determinadas por el sistema educativo nacional.

Comunidad educativa: Es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes del proceso enseñanza-aprendizaje contribuye a la consecución de los principios y fines de la educación, conservando cada elemento su independencia. Se integra por: Educando, padres de familia, educadores y las organizaciones que persiguen fines eminentemente educativos.

Centros educativos: son establecimientos de carácter público, privado o por cooperativas a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar. Están integrados por: Educandos, padres de familia, educadores, personal técnico, personal administrativo y personal de servicio.

El sistema educativo nacional se conforma o integra con dos subsistemas que son:

Subsistema de educación escolar: Para la realización del proceso educativo en los establecimientos escolares, está organizado en niveles, ciclos, grados y etapas en educación acelerada para adultos, con programas estructurados en la currícula establecidos y los que se establezcan, en forma flexible, gradual y progresiva para hacer efectivos los fines de la educación nacional.

Se conforma con los niveles, ciclos, grados y etapas siguientes:

Primer nivel: educación inicial

Segundo nivel: educación preprimaria (párvulos: 1, 2 y 3.)

Tercer nivel: educación primaria (primero a sexto grado)

Educación acelerada para adultos de primera a la cuarta etapa.

Cuarto nivel: educación media

Ciclo de educación básica

Ciclo de educación diversificada

Subsistema de educación extraescolar o paralela: es una realización del proceso educativo, que el Estado y las instituciones proporcionan a la población que ha estado excluida o no ha tenido acceso a la educación escolar y a las que habiéndola tenido desean ampliarlas.

La función fundamental del Sistema Educativo Nacional es investigar, planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo a nivel nacional en sus diferentes modalidades.

El sistema educativo de Guatemala está dividido en cuatro niveles principales:

Educación inicial: Se considera educación inicial, la que comienza desde la concepción del niño, hasta los cuatro años de edad; procurando su desarrollo integral y apoyando a la familia para su plena formación. Sus finalidades son garantizar el desarrollo pleno de todo ser humano desde su concepción, su existencia y derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales propicias, ante la responsabilidad del Estado y procurar el desarrollo psicobiosocial del niño mediante programas de atención a la madre en los períodos pre y postnatal de apoyo y protección social.

Educación Preprimaria (dividida entre pre-primaria bilingüe y párvulos): También conocida como educación preescolar, término aplicado universalmente a la experiencia educativa de los niños más pequeños que no han entrado todavía en el primer grado escolar. Se refiere a la educación de los niños y niñas hasta los seis años, dependiendo de la edad exigida para la admisión escolar de los diferentes países.

Educación primaria: Primeros años de la educación formal que se centra en desarrollar las habilidades de lectura, escritura y cálculo. En la mayor parte de los países, la enseñanza primaria es gratuita y obligatoria. La enseñanza

primaria comprende seis grados e incluye cuatro asignaturas obligatorias: idioma español, matemáticas, ciencias naturales, estudios sociales. Se complementan las jornadas de estudio con otras asignaturas.

Primaria para adultos: Los programas de educación para adultos los realizan las comunidades autónomas y los municipios en el marco de convenios de colaboración con el Ministerio de Educación. Estos cursos se desarrollan en centros de educación de adultos y de animación sociocultural, en aulas de educación de adultos y en equipos regionales, donde se realizan actividades educativas de alfabetización, de educación primaria, talleres, seminarios, educación física y formación ocupacional. A los programas de educación de adultos pueden asistir todas las personas con los 16 años de edad cumplidos que no hayan alcanzado los niveles de desarrollo personal y de instrucción primaria.

Nivel medio (dividido entre el ciclo básico y el ciclo diversificado): programa de educación pública o privada inmediatamente posterior a la enseñanza primaria. Generalmente comienza entre los 13 y los 14 años, y continúa durante un mínimo de tres y un máximo de siete años. La educación secundaria incluye tanto formación académica como formación profesional.

Educación primaria y secundaria; según datos de 1998-1999, el sistema escolar de Guatemala estaba compuesto por 12.409 escuelas primarias, con 1,83 millones de alumnos. Las escuelas secundarias y vocacionales contaban con 434.912 estudiantes. Debido al bajo nivel promedio de educación en grados en Guatemala se observa que la juventud tiene poca prioridad en el sistema educativo, lo cual condiciona los altos déficits de formación de recursos humanos para el empleo productivo. En 1995 el total de alumnos matriculados en educación superior era de 80.228 estudiantes.

3.3. Analfabetismo como problema nacional

La alfabetización es la capacidad de cualquier persona para leer y escribir con cierto nivel de habilidad; se define con mayor precisión como una capacidad técnica para descodificar signos escritos o impresos, símbolos o letras combinados en palabras. La alfabetización básica ha sido explicada en los términos de su opuesto, el analfabetismo, por la organización para la educación, la ciencia y la cultura de las naciones unidas (UNESCO), organismo que define a una persona analfabeta como aquella que está incapacitada para leer y escribir una breve frase sobre su vida cotidiana.

El analfabetismo y la sub-educación, son problemas muy graves en muchos países en desarrollo, pero Guatemala tiene problemas especialmente graves. En toda América latina, solo Haití está en una condición peor con respecto al nivel de analfabetismo (44.9% en Guatemala en 1990). Otra gran cantidad de guatemaltecos no tiene suficiente educación para pensar críticamente u obtener empleo que pague más que un salario mínimo. El nivel promedio de educación en grados en Guatemala era el 6.3% en 1987, lo más bajo entre los países para los cuales tenían estadísticas, lo cual representa un rezago de 4, 5 y hasta 6 años comparado con jóvenes de otros países. Un 55% de los estudiantes en Guatemala repiten el primer grado (hay porcentajes más altos solamente en la republicana dominicana y Haití). Guatemala es un país de más de 12 millones de habitantes con casi un millón de niños sin atención escolar.

La situación del analfabetismo en Guatemala responde a la existencia de graves problemas manifestados en el bajo nivel de sus habitantes.

El analfabetismo es uno de los problemas, cuyas causas deben analizarse como efecto de determinadas condiciones económicas, políticas, sociales y culturales vigentes en nuestra sociedad.

Si se toma en cuenta el índice de analfabetismo existente en Guatemala, asciende al 31.7% de la población total, se puede deducir la magnitud del problema.

3.4. Causas y efectos del analfabetismo

El desequilibrio que se manifiesta en las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales de los pueblos, es considerado como la causa principal del analfabetismo. Ello contribuye a que las grandes mayorías de habitantes, estén marginados de los procesos de desarrollo y vivan en una crítica situación de pobreza y estancamiento.

El analfabetismo tiene sus raíces más hondas en el atraso económico que impera en regiones rurales, donde el régimen de tenencia de tierra acusa mayor atraso, y la población campesina está sujeta a relaciones semif feudales de producción.

El analfabetismo, desde este punto de vista, deja de ser problema estrictamente escolar para convertirse en un problema económico. El ausentismo escolar en el campo, es efecto del vivero de analfabetos, bien porque el niño no puede asistir a la escuela por tener que ayudar al sostenimiento del hogar, bien porque no haya escuela en la región en que vive.

La realidad nacional guatemalteca acusa la existencia de múltiples obstáculos educacionales que provienen del tiempo de la colonia, y continúan a lo largo de nuestra vida independiente.

Considerando el analfabetismo como un problema de carácter social y económico, íntimamente ligado a las condiciones de pobreza y miseria de la población, se le atribuyen las siguientes causas de carácter general: la extrema pobreza en la mayoría de la población;

- a) El insuficiente número de escuelas y maestros rurales para cubrir la demanda educativa de la población;
-) Elevada deserción del nivel primario;
-) Falta de convencimiento de los padres de familia sobre la utilización de la escuela primaria y la alfabetización en sí;
-) La poca motivación de los participantes en el proceso de alfabetización;
-) La constante migración a nivel nacional;
-) Materiales inadecuados al contexto social del país;
-) La diversidad de idiomas en el país;
-) La poca retención de las personas inscritas en los programas de alfabetización.
-) La acción escolarizada que han presentando los programas de alfabetización; y
-) La metodología empleada en la enseñanza de la lecto-escritura no ha previsto los futuros requerimientos del nuevo letrado.

Analizando prioritariamente su naturaleza, las causas del analfabetismo en Guatemala se explican de la siguiente manera:

-) Causas sociolingüísticas
-) Causas socioeconómicas
-) Causas socio educativas

Causas sociolingüísticas: reconocido por la constitución política de la república, nuestro país es multilingüe y pluricultural. Más del 50% de los guatemaltecos son mayahablantes y su acceso a la educación siempre se vio limitado por la barrera idiomática y la falta de políticas educativas de enseñanza bilingüe.

Causas socioeconómicas: Pobreza en las grandes mayorías de la población, indígenas y campesinas, debido a la injusta distribución de la tierra y la explotación de su fuerza laboral.

Causas socioeducativas: Deficiente oferta de servicios educativos a la población de edad escolar. Elevados índices de repitencia y deserción escolar. La baja productividad de los campesinos guatemaltecos, el uso de tecnologías inadecuadas, dan origen a una simple economía de subsistencia. La limitada capacidad del analfabeto para comprender los problemas nacionales, su reducida participación en la vida política, lo margina de toda toma de decisiones para mejorar su propia vida. Finalmente, la frustrante incapacidad que tiene de comunicarse libremente con la cultura dominante, le cierra toda oportunidad de crecer económica, cultural y socialmente.

Efectos del analfabetismo: el analfabetismo en nuestro país descendió en 1998 a 31.7, según el programa de naciones unidas para el desarrollo (PNUD), éste índice es el 119 lugar en materia de desarrollo humano a nivel mundial.

En las áreas indígenas el nivel de alfabetismo es bajo aún cuando se han obtenido resultados efectivos en los departamentos de Alta Verapaz y Chimaltenango.

El analfabetismo tiene sus efectos sobre sus mismas causas, convirtiéndose con ello en un círculo vicioso. La distribución de los niños y jóvenes con acceso al sistema escolar es muy variable en Guatemala por áreas urbana y rural, pero principalmente por condición étnica y situación de género, observándose en los jóvenes indígenas, y más aún en las jóvenes indígenas mayores tasas de inasistencia a la escuela y mayores porcentajes de analfabetismo. A ello hay que agregar que los contenidos de la educación escolar chocan frontalmente con la cultura de los pueblos indígenas, lo que también influye en una mayor tasa de deserción y en mayores insuficiencias en

cuanto a la calidad de la instrucción y de la educación recibida por los niños y jóvenes indígenas. Los datos sobre grados aprobados por nivel educativo y analfabetismo nos muestran claramente las grandes diferencias entre la juventud urbana y rural, y entre éstas y la juventud indígena. así por ejemplo en la educación primaria la juventud indígena rural es a la única que tiene acceso; sin embargo, la cobertura para los jóvenes de 15 a 19 años sólo alcanza el 47%, un 13% por debajo para el mismo grupo de edad, con respecto al resto de la población rural, la cual es en su mayoría ladina; en los grupos de 20 a 29 años la situación es mucho más dramática, pues casi sólo uno de cada cuatro jóvenes tiene acceso a algún grado de educación primaria.

Lo anterior se refleja con las tasas de analfabetismo de la juventud. Las diferencias de los jóvenes indígenas con respecto a los jóvenes ladinos urbanos son de 38% en el grupo de 15-19; de 54% en el grupo de 20-29 años, diferencias que resultan muy altas. Por otro lado, las diferencias entre la juventud indígena rural y la juventud rural en cuanto al analfabetismo se sitúan entre 19% y 24%, las cuales también son bastante altas.

Los porcentajes del área urbana aparecen más bajos, porque en esta área los jóvenes tienen más acceso a la educación secundaria y universitaria, cosa que no ocurre en las áreas rurales y mucho menos en las zonas indígenas. Esto se corrobora observando que en el área urbana el porcentaje de analfabetismo de los jóvenes menores de 25 años es apenas de 10%, mientras en el área rural es de 29% y en las zonas rurales indígenas de 48%. En el grupo de edad de 20 a 25 el analfabetismo llega a 41% en el área rural y a 64% en el área rural indígena. En el grupo de 25 a 29 años el analfabetismo en el área urbana apenas es de 14%, mientras en el área rural es de 46% y en la zona indígena de 68%. Las diferencias, como se ve son enormes, tanto por áreas como por grupos de edad.

Las diferencias de acceso a la educación escolar son enormes entre jóvenes varones y jóvenes mujeres indígenas. En el grupo de 15 a 19 años la diferencia es de 18%; en el de 20 a 24 es de 31%, y en el de 25 a 29 años es de 23%. Estas diferencias tienen que ver con evidentes roles sociales y culturales distintos entre hombres y mujeres en las comunidades indígenas; pero también con la escasa oferta de servicios educativos, los cuales contribuyen a reforzar las diferencias de género en los programas educativos. Se comprueba en el caso de Guatemala como una situación muy especial que los hombres indígenas rurales jóvenes tienen más años de estudio que las mujeres indígenas jóvenes.

3.5. Situación de los trabajadores

Como se dijo en un inicio, existen dos etapas bien marcadas en la historia del derecho de trabajo guatemalteco, una de ellas, es lo acontecido en 1944, con la promulgación del Código de Trabajo y con la creación de instituciones como el seguro social, que fueron de beneficio para los trabajadores. Además, en esa época se pudo establecer una esperanza para mejorar los temas de justicia laboral que a la fecha han quedado casi olvidados. Se dice casi, porque en la segunda etapa que se pretende resaltar se encuentran los Acuerdos de Paz. Los Acuerdos de Paz son el resultado de todo un proceso de negociación derivado del conflicto armado.

En los años 1960 en adelante, hubo un levantamiento militar dentro de las filas del ejército, que promulgaba mejores condiciones para los militares, dentro de su estructura organizativa, que más tarde, se conformó ese movimiento no solo como parte de una lucha militar, sino de una lucha social, en la que se unieron distintos sectores de la población, como los maestros y los universitarios. De allí surgen las guerrillas y las ideas revolucionarias de derrocar al gobierno imperante para buscar las metas de una justicia social.

De allí que resurge una política laboral que pudiera haber sido implementada por el gobierno de turno, en ese entonces, quien gobernaba era el señor Álvaro Arzú. Seguidamente en el gobierno de Alfonso Portillo, se mencionó especialmente en el discurso cuando tomó posesión de la presidencia, que los Acuerdos de Paz, eran acuerdos de Estado, y ello, era significativo, porque evidentemente, y como se demostrará más adelante, el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, marcaba un diagnóstico y un pronóstico de la situación laboral de los trabajadores y las formas que debieran implementarse para mejorar las condiciones en que éstos se encontraban y se encuentran.

Este acuerdo se suscribió en México, el seis de mayo de mil novecientos noventa y seis, y dentro de los aspectos fundamentales a resaltar, se encuentran:

Tuvo como motivación, el determinar que para superar la situación de pobreza, extrema pobreza, discriminación y marginación social y política que han obstaculizado y distorsionado el desarrollo social, económico, cultural y político del país, y han constituido fuente de conflicto e inestabilidad, y que para lograr el desarrollo socioeconómico se requiere de justicia social, como uno de los cimientos de la unidad y solidaridad nacional y de crecimiento económico con sostenibilidad, como condición para responder a las demandas sociales de la población.

Los temas fundamentales y que tienen relación con el derecho de trabajo, son los siguientes:

- a) La importancia que dentro de un sistema de democratización y desarrollo participativo, se obtenga la participación y concertación social, para el logro de un desarrollo económico social.

- b) La importancia de la participación de la mujer en el desarrollo económico y social. En este tema, se pretende dentro de los compromisos, garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, y que requiere impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres, revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres. En el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo, y legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos horarios de trabajo, prestaciones laborales y respeto a su dignidad.

-) En el tema de la capacitación del trabajo, desarrollar con metodologías adecuadas y eficientes, programas de capacitación en las comunidades y empresas para la reconversión y actualización técnica de los trabajadores, con énfasis en pobladores de áreas marginadas y de las comunidades rurales, con el apoyo de los sectores que puedan cooperar con este empeño.

En temas específicos de trabajo, rige los siguientes compromisos:

-) Estableciendo que el trabajo es fundamental para el desarrollo integral de la persona, el bienestar familiar y el desarrollo socioeconómico del país. Las relaciones laborales son un elemento esencial de la participación social en el desarrollo socioeconómico y de la eficiencia económica. En este sentido, la política del Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social. Por ello, la política de gobierno debe comprometerse a reorientar o incrementar la utilización de mano de obra, crear condiciones que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenidos de ocupación, reduciendo fundamentalmente el sub empleo estructural y permitiendo elevar progresivamente el ingreso real de los trabajadores,

además de propiciar medidas concertadas con los distintos sectores sociales, tendientes a incrementar la inversión y la productividad, en el marco de una estrategia general de crecimiento con estabilidad y equidad social.

En materia de legislación laboral, esta debe ser tutelar y debe promulgarse leyes que efectivamente sancionen severamente a los infractores, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse.

-) En cuanto a la función de la Inspección General de Trabajo, el acuerdo de paz establece que debe desconcentrarse e incrementar los servicios de la Inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas, migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos, discapacitados, y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección.

-) En cuanto a la capacitación laboral, establece que debe instaurarse un proceso permanente y moderno de capacitación y formación profesional que garantice la formación a todo nivel y el correspondiente incremento de la productividad, a través de un proyecto de ley que norme la formación profesional a nivel nacional, además de promover programas de capacitación y formación profesional a nivel nacional que atiendan a por lo menos doscientos mil trabajadores antes del año dos mil y con énfasis en quienes se incorporan a la actividad económica y en quienes requieren de adiestramiento especial para adaptarse a las nuevas condiciones de mercado laboral.

-) En cuanto a la función del Ministerio de Trabajo, establece que debe fortalecer y modernizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizando su papel rector en las políticas gubernamentales relacionadas con el sector de trabajo y su eficaz desempeño en la promoción del empleo y de la concertación laboral.

-) En cuanto a la participación, concertación y negociación, promover la reorientación de las relaciones laborales en las empresas, impulsando la cooperación y la concertación trabajadores-empleadores que procuren el desarrollo de la empresa para beneficio común, inclusive la posible participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas empleadoras de los mismos, agilizar los procedimientos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones laborales, y para el caso de trabajadores agrícolas aún sujetos a contratación mediante contratistas, se propondrán reformas tendientes al reconocimiento jurídico, ágil y flexible de forma asociativas que permiten negociar dicha contratación, y promover una cultura de la negociación y en particular, la capacitación de los interlocutores para dirimir disputas y conocer acciones en beneficio de las partes involucradas.

3.6. Análisis interpretativo del Artículo tres de la Ley del Organismo Judicial frente al acceso a la justicia del sector de los trabajadores ante los tribunales de trabajo y previsión social

3.6.1. Análisis directo de la norma

El Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, establece textualmente: primacía de la ley. Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbres o prácticas en contrario”.

Dentro del análisis se puede establecer lo siguiente:

-) Que esta norma se encuentra regulada en una ley de aplicación para los jueces en todos los ámbitos de la justicia, incluyendo en el derecho de trabajo.
-) Que establece que toda persona debe tener conocimiento de las leyes que lo rigen y que sirve de base para conducirlo en su vida frente a la sociedad, es decir, que para que se establezca una ley esta debe ser conocida por la población e independientemente de conocida, para que goce de legitimidad, tiene que ser aceptada.
-) En la creación de las leyes, el organismo legislativo, no tienen como función, expresar y buscar los mecanismos para que los sectores puedan opinar acerca de la creación de esta ley, y por lo tanto, mucho menos, tienen conocimiento la mayoría de la población de que esta vigente y de las repercusiones que tiene esa vigencia.
-) Que esta norma fue creada bajo la concepción de que los organismos del Estado, como lo son el ejecutivo, legislativo y judicial, cumplieran a cabalidad con sus funciones de servicio frente a la población.

3.6.2. Las formas de interpretación

Para poder establecer que es lo que se interpreta del contenido del Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, se debe atender a las distintas formas de interpretación que existen.

- a) Interpretación literal o exegética. Se refiere como su nombre lo indica, a interpretar la ley conforme el significado de las palabras. Algunos

autores manifiestan interpretar no es aplicar lo que ya esta escrito, interpretado y dicho.

Otros le atribuyen la calidad de método y nuestra legislación lo adopta como fundamental.

- b) Interpretación subjetiva o auténtica: esta forma de interpretación, busca la intención que tuvo el autor de la ley, lo que quiso decir y lo que pretende lograr.
- c) Interpretación objetiva: Se basa en la ley misma, sus ideas y consecuencias, parte del supuesto que el legislador le da un sentido más profundo de lo que está escrito, emite nuevas consecuencias en cada caso que se presente.
- d) Interpretación histórica: busca los antecedentes que sirvieron de base para la emisión de la ley.
- e) Interpretación analógica: en este se trata de resolver un caso no previsto, conforme a otro que si se previno por la ley, que guarde similitud y resolver conforme a éste el no previsto; es decir, llenar una laguna de ley.
- f) Interpretación contextual: en este se trata de interpretar una de las partes de la ley en base a todo el texto de la misma.
- g) Interpretación a voluntad de las partes: en este método, la voluntad es determinante para la configuración del acto jurídico, por lo tanto, juega un papel importante para determinar que o cual fue la intención de los contratantes.

- h) Interpretación tomando en cuenta los usos y las costumbres: se utiliza éste cuando hay ambigüedad, partiendo del criterio que se sabe que es el uso y que es la costumbre, por lo tanto, su interpretación está íntimamente ligada a éstos conceptos.
- i) Interpretación tomando en consideración la equidad: este es el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos de la generalidad de la ley, es decir, equidad es la solución justa de los casos singulares.
- j) Interpretación tomando en consideración el sujeto que la realiza: entre las importantes se encuentran:
- Interpretación auténtica: Es la que realizan los legisladores;
 - Interpretación judicial: Es la que realizan los jueces al aplicar la ley a cada caso concreto;
 - Interpretación privada: Es la que realizan los tratadistas del derecho y los abogados en los alegatos que se presentan a los tribunales.
 - Interpretación desde el punto de vista jurídico, a través de lo que establece la Ley del Organismo Judicial: como ha quedado establecido, la Ley del Organismo Judicial, sirve al juzgador para interpretar en caso de duda la ley y aplicarla al caso concreto, utilizando lo conceptualizado en el Artículo 10 de dicha ley. Sin embargo, después de hacer un análisis de dicha ley, se puede estimar que la misma utiliza una serie de métodos como los siguientes:

Método exegético: El Artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, establece que las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio. El Artículo 9 del mismo cuerpo legal, indica que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatender su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

Artículo 10, indica: Que las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en su sentido propio.

Método auténtico: El Artículo 8 regula: "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio...pero cuando el legislador las haya definido expresamente, se les dará su significación legal.

Método contextual: El Artículo 11 regula: "El conjunto de una ley servirá para ilustrar e interpretar el contenido de cada una de sus partes. El mismo Artículo...Pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente..., lo. al espíritu de la misma...

Método histórico: El Artículo 11 establece: "pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente...,2o. a la historia fidedigna de su institución...

Método analógico: El Artículo 11 regula: pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente... 3o. A las disposiciones de otras leyes sobre casos análogos...equidad y principios generales del derecho, Artículo 11o. Pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente..., 4o. Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho...

Existen otros métodos de los mencionados arriba respecto a la forma de interpretación, y los más importantes de éstos, son los siguientes:

Interpretación doctrinaria: Es la que realizan los estudiosos del derecho y juristas en sus obras al analizar el contenido y alcance de las

normas constitucionales y la jurisprudencia de los tribunales. También se le llama interpretación teórica.

Interpretación literal o gramatical: No es otra cosa que asignarle a las palabras empleadas en las normas constitucionales el significado exacto que los vocablos tienen en el lenguaje ordinario. Esta interpretación es útil porque trata de averiguar el significado de los términos utilizados en forma aparentemente ambigua o confusa. Este método debe ser el punto de partida para el intérprete de la misma que pretende encontrar la solución al problema que se le plantea.

Interpretación sistemática: Consiste en la comparación que se hace de determinada norma con el texto de la Constitución. Se emplea más reglas de la lógica de la temporalidad según la cual la ley posterior deroga la anterior, el de especialidad según la cual la ley especial deroga la general y el de jerarquía que dice que la ley superior deroga la inferior.

Interpretación restrictiva: Se aplica en el caso de la interpretación de la ley en un sentido más limitado o reducido, restrictivo.

Interpretación extensiva: Busca entender y utilizar en el sentido más amplio posible la norma constitucional y su procedencia. Depende del carácter del texto analizado.

Interpretación analógica: Busca que el intérprete establezca la semejanza entre un caso claramente cubierto por la norma y otro no previsto por ella, para proceder a investigar cual es el criterio con que la norma enfoca al caso concreto y el criterio no previsto.

Interpretación política: Se fundamenta en los valores políticos de la Constitución que sirven de guía al intérprete para resolver los asuntos de índole constitucional que le han sido sometidos. Este método permite consultar el espíritu y el alcance político de la norma constitucional y las realidades de la sociedad.

Interpretación evolutiva: Sirve para reflejar las condiciones socioeconómicas y políticas al momento de su aplicación. Se basan en una constitución viviente. Sus críticos señalan los riesgos que pueden acontecer con la interpretación evolutiva pues pueden ocurrir intentos por subvertir el orden constitucional por parte de aquellos que no teniendo la fuerza suficiente para hacerlos por los medios legales, buscan la manera de alcanzar sus fines de una manera inadecuada.

Interpretación teleológica o finalista: Se fundamenta en el fin perseguido por la norma constitucional en la manutención o en el espíritu. Cuando la norma es creada se asemeja a la interpretación histórica. Averigua lo que quiso decir el constituyente al elaborar el texto, los objetivos que buscó en el momento.

En base a lo anterior, y tomando en consideración lo que establece el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, que regula primeramente la primacía de la ley, disponiendo que contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario, lo que significa que todos los ciudadanos, tienen la obligación de conocer y respetar la ley y bajo ese parámetro tan radical, se contradicen las formas de interpretación especialmente las que se refieren a lo que quiso dar a entender el legislador, es decir, que ninguna persona puede apelar que lo ignoraba para cometer hechos delictivos, por ejemplo, pero como se ha venido analizando en materia laboral, que también es aplicable esta norma, radica en que tiene

repercusiones negativas para el trabajador, principalmente porque existe un cúmulo de normas, tanto nacionales como internacionales que se regulan en cuanto a los derechos y deberes del trabajador, y que en muchos casos, son ignoradas, pero no a propósito, sino porque el trabajador carece de los conocimientos para ello, es decir, lo minimamente esperado, que sepa leer y escribir y en este caso, debe el juzgador, que es el que aplica la ley, considerar las circunstancias de la población en cuanto al ámbito económico, social, cultural, educativo, etc., no puede ser aplicado tal precepto, y que por ello, se mantiene la hipótesis que tal normativa constituye ley vigente pero no positiva, es decir, que no es aplicable en el caso de los trabajadores analfabetas que no pueden alegar sus derechos, porque no saben cuales son sus derechos.

En este análisis también debe considerarse el principio de legalidad y de igualdad, constitucionalmente establecidos y que a juicio de quien escribe tienen igual jerarquía, por lo tanto, se contraponen ante lo que la ley establece en el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, porque si se toma en consideración el principio de legalidad, en virtud del cual debe prevalecer en todo accionar de los jueces, quienes en realidad, son los llamados a hacer cumplir tal precepto en los casos concretos, especialmente cuando se refiere al derecho penal, pero no queda afuera el derecho de trabajo, debe hacerse una función integradora de este principio con otros como el principio de igualdad, una diferenciación entre igualdad material e igualdad formal, precisamente para señalar que debe tratarse igual a los iguales, y desigual a los desiguales y con ello, fundamentada en lo que también indican los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos que han sido relevantes para la conformación y fortalecimiento del principio de igualdad y de legalidad.

3.7. Análisis de casos

Después de la realización de un trabajo de campo, que consistió en revisar expedientes laborales y estadísticas del Organismo Judicial, así como revisar el registro de denuncias que se presentan ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se concluye en lo siguiente:

CUADRO No. 1

Demandas presentadas a los tribunales de trabajo y previsión social de Enero a Marzo año 2005.

Mes de Enero 2005	1,350
Mes de Febrero 2005	1,740
Mes de Marzo 2005	998

Fuente: Investigación de campo. Noviembre año 2005.

CUADRO No. 2

Número de casos en que los trabajadores presentan verbalmente su demanda laboral como una facultad legal

Mes de Enero 2005	00
Mes de Febrero 2005	00
Mes de Marzo 2005	00

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de la intervención de la Inspección General de Trabajo como cuerpo asesor del trabajador en los conflictos individuales de trabajo y adecuación de la normativa

4.1. Trabajadores menores de edad

De conformidad con lo que establecen las normas laborales, específicamente el Artículo 278 que se refiere a las funciones de la Inspección General de Trabajo, en cuanto a que debe intervenir en el caso de que se trate de conflictos individuales de menores de edad que laboran, y como es de conocimiento, los menores de catorce años, no tienen capacidad para contratar. El trabajo de los menores de edad, se encuentra sujeto a protección, es decir, que se encuentra establecido como un régimen especial de protección en el Código de Trabajo.

En concordancia con lo anterior, de conformidad con el Artículo 280 del Código de Trabajo “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a éstas últimas, se apersona el Instituto guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

4.2. Trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones, salarios caídos.

Puede decirse que el ochenta por ciento de las demandas laborales, se refieren al incumplimiento patronal del pago de la indemnizaciones, las prestaciones a que tiene derecho cuando finaliza una relación laboral o bien lo relativo a los salarios dejados de percibir, o salarios caídos.

El Artículo 321 del Código de Trabajo establece que “No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) los abogados en ejercicio; b) los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite, y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y, c) los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y, en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva”.

En este caso, conviene establecer que lo que ha sucedido comúnmente en los tribunales, es que para que el trabajador se haga asesorar de un abogado, tiene que cancelarle los honorarios a éste, lo cual repercute negativamente en perjuicio del trabajador, toda vez, que el se encuentra reclamando su salario o sus prestaciones, lo cual le servirá para su propio sustento, es decir, que en muchos casos, dada la situación guatemalteca, casi nunca los patronos cancelan el salario mínimo, que se traduce en que no se cumplen con el pago de salario con satisfacer las condiciones mínimas de subsistencia del trabajador y su familia, y ello, también, radica en que no tiene

para pagarle los honorarios a un abogado valga decir, que el porcentaje que cobran sobre el monto que recibirá el trabajador es del veinte y hasta el treinta por ciento, lo cual también.

En cuanto a que el trabajador tenga la posibilidad de hacerse asesorar de un dirigente sindical, esto también no es positivo, porque en su mayoría los trabajadores desconocen quienes son los dirigentes sindicales, como se encuentra conformada la organización sindical, además que la mayoría o totalidad de dirigentes sindicales no cuentan con la suficiente capacidad o conocimientos para prestar asesoría idónea.

Respecto al auxilio de los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan en el país, existe una limitación que perjudica al trabajador, toda vez, que éste no puede presentarse sin el asesor del bufete, porque comúnmente lo que se ha hecho es impugnar por los asesores de la parte patronal, el hecho de que un estudiante se encuentre en una audiencia con motivo del reclamo de las demandas laborales, por lo que establece la ley, en cuanto a la cuantía y que resulta incongruente con la realidad, porque en ese momento es ambigua la cantidad reclamada, porque muchas veces no se hace saber por parte del trabajador el monto que reclama, porque al final de cuentas, no necesita decirlo, más que proporcionar la información necesaria para que el juez proceda a efectuar los cálculos correspondientes y que tienen que encontrarse en el auto de liquidación.

En conclusión, conviene establecer que de conformidad con lo que establece el Artículo 280 del Código de Trabajo, debe facultársele al Inspector General de Trabajo, que sirva de asesorar al trabajador, por razones de que este ya conoció en el orden administrativo sobre las demandas laborales del trabajador y que no fue posible que se le cancelarán debiéndose recurrir al orden judicial y que en ese caso, tiene conocimiento el Inspector de

Trabajo que atendió sobre las reclamaciones del trabajador, y que el costo de la asesoría sea gratuito.

4.3. Cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras

La maternidad en el trabajo, se encuentra ampliamente protegida, por lo menos de manera formal. En este caso, quien escribe considera también, que el Inspector General de Trabajo tiene la obligación de acompañar o asesorar en sus reclamaciones de cualquier trabajadora que se encuentre afectada en sus derechos con motivo de la maternidad. En base a lo anterior, conviene establecer que no solamente se protege la maternidad de la mujer, sino también, la condición de mujer, que en el Código de Trabajo se encuentra al igual que los menores, bajo un régimen especial de protección.

4.4. Análisis de los casos y entrevistas

Para complementar el trabajo de campo realizado, se hizo una entrevista y a través de un cuestionario que fuera contestado por inspectores de trabajo, trabajadores que se encontraban en la inspección general de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como algunos abogados litigantes en el ramo de trabajo, se presenta a continuación los resultados del trabajo de campo.

CUADRO No. 3

Pregunta: ¿cree usted que se han incrementado el número de demandas o denuncias por violación a derechos laborales de los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre año 2005.

CUADRO No. 4

Pregunta: ¿cree usted que los trabajadores por lo general, ignoran sus derechos y obligaciones?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2005.

CUADRO No.5

Pregunta: ¿cree usted que es generalizado la demanda de los derechos de los trabajadores por el no pago de su salario, más que por otras causas de violación de derechos laborales?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
No contestó	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2005.

CUADRO No. 6

Pregunta: ¿considera que los trabajadores debieran de gozar de protección estatal en la demanda de sus derechos?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, Noviembre año 2005.

CUADRO NO. 7

Pregunta: ¿cree usted que los trabajadores se encuentran protegidos legal y materialmente en sus derechos y por eso, se atienden efectivamente sus demandas laborales?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	15
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2005.

CUADRO No. 8

Pregunta: ¿considera que la mayoría de los trabajadores conocen sus deberes y derechos?

Respuesta	Cantidad
No	15
Si	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2005.

CUADRO No. 9

Pregunta: ¿cree usted que los trabajadores en su mayoría son analfabetas?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
No contesto	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2005.

CUADRO No. 10

Pregunta: ¿cree usted que es obligación patronal brindar educación escolar y capacitación como parte de los derechos laborales de los trabajadores y que esas normas se cumplen?

Respuesta	Cantidad
Si, pero son normas que no se cumplen	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, noviembre año 2005.

4.5. Adecuación jurídica legal

4.5.1. Bases para una propuesta de reforma para que la intervención de los inspectores de trabajo sea obligatoria en los casos ya regulados y agregando la forma expresa a los trabajadores analfabetas

Después del desarrollo del presente trabajo, conviene establecer que dentro de los derechos y obligaciones del trabajo, de conformidad con el Código de Trabajo, esencialmente son:

Claro esta que en una relación de trabajo, existen derechos y obligaciones entre el patrono y el trabajador.

Dentro de las obligaciones, se encuentran, las contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo que dice:

“Además de las contenidas en otros Artículos de este Código en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen Estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni

por el que se ocasione o por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa, o incurable, o a petición del Instituto guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanto más fidelidad cuando más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan,
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que le

hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Respecto a los derechos y obligaciones de los patronos, el Artículo 61 del Código de Trabajo establece lo relativo a las obligaciones de los patronos, dentro de las cuales, se encuentra el inciso a) que dice textualmente: “Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y, nombres y apellidos de los trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;..”

En cuanto a los deberes del trabajador, el Artículo 77 del Código de Trabajo, establece las causas por medio de las cuales el patrono esta en la facultad legal de despedir al trabajador, las cuales en su análisis legal, se citan a continuación:

Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores. En ese sentido, resulta casi inusual que el trabajador se conduzca abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho que puede ser agresión física o psicológica en contra del patrono o sus representantes respecto a como debe realizar el trabajo que se le asigne al trabajador, sin embargo, ello, ha sido un fundamento en el caso de los patronos, para dar por despedido a un trabajador sin que le asista responsabilidad, invocando dicha causa, ya que en cuanto a la redacción de esta norma ofrece interpretaciones vagas, sin fundamento, porque podría decirse, que la prueba que ayudaría al patrono a fundamentar dicha causal, puede ser de tipo testimonial, pero sucede que en el caso de un centro de trabajo, cualquiera de los trabajadores, ya sea gerentes, directores, representantes, o bien trabajadores de igual categoría que el trabajador despedido, pueden testificar en contra del trabajador, aduciendo que efectivamente el trabajador se comporto de tal manera, lo cual no puede ser desvirtuado por el trabajador, más que con otro tipo de pruebas, como por ejemplo, el hecho de que nunca antes había sido sancionado o había sido sometido a correcciones disciplinarias dentro de su función, etc.

En el caso de la causal cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior, contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores. En este caso, a juicio de quien escribe, se suscita que entre trabajadores de un mismo rango o categoría, surjan divergencias y que pueden conducir a que se insulten o se agredan físicamente, pero ello, no puede considerarse como causal de despido en el caso del patrono, toda vez, que lo que correspondería es el hecho de aplicar conforme el reglamento interno o bien disposiciones normativas de carácter laboral internas, aplicar medidas correctivas o disciplinarias en contra de ambos.

Cuando el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho en contra de su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo; al respecto, conviene hacer el análisis de que también constituye una causal invocada por el patrono, que resulta difícil de probarse adecuadamente, y que ello beneficia y es utilizado por éste para justificar el despido de que fuera objeto el trabajador a causa de este supuesto.

Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo, o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, así mismo, cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, o productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo. A este respecto, conviene efectuar el análisis de que debe

tomarse en consideración que cuando el patrono acusa a un trabajador de algún delito o falta contra la propiedad, ya sea en perjuicio de éste o bien de sus compañeros de trabajo, la legislación al respecto debió haber sido clara, porque fácilmente un patrono puede invocar esta causa para despedirlo justificadamente, pero cabe hacer la salvedad, de que en el caso de algunos jueces de trabajo, se ha podido establecer, que cuando el patrono invoca esta causa, previamente debe estar a la vista la sentencia penal en donde se le haya condenado respecto del delito o falta de que se le acusa, lo cual, si en caso no fuera así, la invocación de dicha causa no debe tener ninguna interpretación, y por lo tanto, debe estarse a lo que el trabajador establezca respecto a que si fue despedido justa o injustamente, directa o indirectamente.

En el caso de que el trabajador revele secretos y deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono con o sin causa justificada durante dos días laborales completos, consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo calendario. En este caso, el patrono invoca estas causas para despedir sin responsabilidad de él al trabajador, pero resulta el caso de que en la mayoría de centros de trabajo, no se les concede permiso a los trabajadores, incluso, para ir al instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y en muchos casos, el trabajador, por causa mayor, como puede ser, estar muy enfermo de salud, el fallecimiento de un familiar, etc., que abandona el trabajo por un día, y ello, constituye falta para que el patrono pueda despedirlo, invocando esta causa, sin que se cumplan debidamente los presupuestos legales necesarios, pese a la que la norma también indica que la justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudar sus labores, o bien hacerla antes.

En el caso de que el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados

para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o su representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores. Este supuesto en la realidad, casi nunca se suscita, y casi nunca es invocado por el patrono cuando ha despedido a un trabajador, sencillamente, porque en la mayoría de los centros de trabajo, no existe control preventivo de accidentes o riesgos en el trabajo.

Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, el reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas y de los bienes del patrono. En la práctica forense, se puede inferir de que esta causal es comúnmente invocada, pero que sucede en el caso de trabajadores, que efectivamente, tienen la enfermedad del vicio del alcoholismo, sin embargo, existen otros casos, de los que el inciso indica respecto a que debe acatar las disposiciones que se encuentran en el reglamento interior de trabajo, sin embargo, en muchos de los casos no existe tal reglamento, porque los patronos no lo han hecho, pese a que pudiera existir un mandato legal para ello, lo conveniente sería que existiera obligatoriedad en la suscripción de un reglamento y que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social controlara tales aspectos, porque en él reglamento se incluiría el procedimiento disciplinario que debe emplear el patrono en caso de desee despedir a un trabajador con causa justa, lo cual no existe y por ello, en los Tribunales de Trabajo y previsión Social diariamente se suscitan esos conflictos, que ponen en evidencia no sólo al trabajador sino también al patrono.

Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en el error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o Estados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutare trabajos en forma que demuestre claramente su incapacidad, realización de las labores para las cuales haya sido contratado. Esta causal, es muy inusual que se invoque por parte del patrono, porque resultaría ilógico suponer que debido a la superioridad material o económica del patrono frente al trabajador, éste pueda inducirlo a error, presentándole condiciones personales y profesionales que no posee, lo cual permite, inferir que para ello, se encuentra el período de prueba, en el que el patrono podrá darse cuenta de las capacidades o experiencias del trabajador que contrato, y no necesariamente tenga que ser una causal de despido, porque pasando el período de prueba, el patrono no podría invocar dicha causa, por lo que a juicio de la autora dicha causal debe ser eliminada del Código de Trabajo.

Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada, y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave en las obligaciones que le imponga el contrato. En este caso, efectivamente y lógicamente resulta de que cuando al trabajador, se le acuse y sea sometido a una pena de arresto prolongado por la investigación del delito o falta de que se le acusa, no podrá continuar al servicio del trabajo que venía desempeñando, dándole la ley facultad al patrono, lógicamente, para que lo despida, y el supuesto de que cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato, también puede ser causa de despido. Cabe señalar también de que la ley faculta al patrono a que pueda ejercitar la acción penal en contra del

trabajador, cuando de su accionar se deduzca que ha cometido algún delito o falta.

En base a lo anterior, se hace necesario reformar el Código de Trabajo específicamente en el Artículo 280 que indica que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico sin especificar que se trate de menores de edad, sino que a todo tipo de trabajador que lo solicite.

Así también, debe reformarse el Artículo 321 del Código de Trabajo especialmente su último párrafo en cuanto a establecer que en base a que no es necesaria la intervención de asesor en un conflicto individual o colectivo de trabajo, los jueces tienen la obligación de escuchar personalmente las demandas que reclaman los trabajadores y hacerlo constar en acta, mediante la cual iniciará el procedimiento correspondiente, con ello, también, deberá comunicarlo a la Inspección General de Trabajo para que de conformidad con lo que indica el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se le brinde un asesor, en caso no tenga uno de confianza o no se haga acompañar de un dirigente sindical o bien un estudiante de las facultades de derecho de las distintas universidades.

CONCLUSIONES

0. Que la justicia social, que involucra a la justicia laboral, es aquella situación en que se encuentra una población determinada, basada en que se logran los satisfactores sociales mínimos para una convivencia. En el caso de la justicia laboral, una convivencia basada en que se cumplan los satisfactores básicos de los trabajadores y de sus familias, producto de un trabajo que se realiza en condiciones adecuadas.
0. Que dentro de la justicia laboral, se encuentra las normas que rige el derecho de trabajo, y que representan un conjunto de normas jurídicas, principios categorías, instituciones que tienen por objeto regir de manera armónica las relaciones que existen entre el patrono y trabajador, y las formas de resolver los conflictos individuales como colectivos.
0. Que dentro de los derechos económicos, sociales, se encuentra el derecho al trabajo, siendo el Estado el responsable y protector de los derechos y deberes de los trabajadores, y que las relaciones laborales que se suscita entre el trabajador y el patrono, se produzcan en condiciones aceptables y de convivencia pacífica, haciendo notar que ambas partes son indispensables para que se logre un progreso mutuo.
0. Que dentro de los principios fundamentales que ostenta el derecho de trabajo, es el de tutelaridad, y de irrenunciabilidad, con ello se pretende equiparar la desigualdad económica o material existente entre el patrono y el trabajador con ocasión del trabajo.

0. Que en Guatemala, tal y como se encuentran las leyes laborales, no existe una justicia laboral, toda vez, que la mayoría de la población trabajadora, por un lado es analfabeta y por el otro ignora sus derechos siempre debido a la falta de escolaridad, contenidos especialmente en otras leyes que no sea el Código de Trabajo y en leyes internacionales, tomando en cuenta que las demandas comunes que se reclaman se debe a que no se les cancela el salario.

RECOMENDACIONES

0. Que de conformidad con los resultados del presente trabajo, se establece que no existe una justicia laboral en favor de los trabajadores, es el hecho de que no pueden elegir de forma gratuita a un asesor en los conflictos que plantean ante los tribunales de justicia, siendo necesario, darle una intervención más directa a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dándole un papel más protagónico y en congruencia con sus funciones.
0. Siendo entonces necesario y producente que exista una justicia laboral y se reformen algunas normas del Código de Trabajo, como las señaladas en el desarrollo de este trabajo, y en cuanto a las siguientes normas:
0. El Artículo 280 que indica que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico sin especificar que se trate de menores de edad, sino que a todo tipo de trabajador que lo solicite.
0. El Artículo 321 del Código de Trabajo en su último párrafo establece que en base a que no es necesaria la intervención de asesor en un conflicto individual o colectivo de trabajo, los jueces tienen la obligación de escuchar personalmente las demandas que reclaman los trabajadores y hacerlo constar en acta, mediante la cual iniciará el procedimiento correspondiente y con ello se le brinde un asesor en forma gratuita.

5. Que se cumpla lo establecido en el Artículo 61 literal “j” del Código de Trabajo, que expone: Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos ..., j) procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten. Con el propósito de disminuir el porcentaje de analfabetismo.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Departamento de Reproducciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: (s.e.), 1992.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, S.A., 1956.
- BENEYTO CALABUIG, Dil. **La inspección de trabajo. Funciones y facultades**. Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 14ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil. Curso de Preparación para jueces**. Escuela de Estudios Judiciales, Organismo Judicial, Guatemala, (s.e.), 1998.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ildis, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- MONTERO Y CHACÓN. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Helvetia, 1999.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed: Heliasta, 1979.

Legislación

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.

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