

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

**LA CREACIÓN DEL FONDO DE GARANTÍA OBLIGATORIA PARA GARANTIZAR EL  
PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES**

**TESIS**

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

**KAREN DINORAH ROLDÁN CATALÁN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre de 2007

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated man in a crown, flanked by two lions. Above the central figure is a crown. Below the central figure is a knight on horseback. The seal is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS OBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER".

**LA CREACIÓN DEL FONDO DE GARANTÍA OBLIGATORIA PARA GARANTIZAR EL  
PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES**

**KAREN DINORAH ROLDÁN CATALÁN**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007**

## **DEDICATORIA**

**A Dios:** Todo Poderoso, que me ayudo, medio sabiduría en todo momento, para alcanzar el triunfo que tanto he esperado; nunca me ha desamparado en los momentos difíciles.

**A MIS PADRES:** Juan Artemio Roldán Roldán y Thelma Dinorah de Roldán.

**A MI ESPOSO:** Juan Rodolfo Reyes Nitsch.

**A MIS HIJOS:** Hamilton, Hans y Juan Pablo, para que mi triunfo sea un ejemplo para sus vidas.

**A MIS AMIGOS**

**Y COMPAÑEROS**

**DE ESTUDIO:**

Victoria Oliva, Alma Revolorio, Walter González, Edgar Rodas, Evelyn Toralla, Hugo Leonel Pérez, Luis Fernando Huertas y familia.

**A LOS**

**PROFESIONALES**

**EN ESPECIAL:**

Licda. Mercedes García Escobar, Lic. Carlos Aníbal Estrada Archila, Licda. Nidia Quixan y María Antonieta.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser uno más de sus egresados.

# ÍNDICE

	Pág.
<b>Introducción</b>	<b>i</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>1.El derecho del trabajo y su justificación.....</b>	<b>1</b>
1.1    Introducción.....	1
1.2    Necesidad y justificación.....	3
1.3    Límites de aplicación e interpretación del derecho del trabajo.....	7
1.4    Características del derecho del trabajo.....	8
<b>CAPITULO II</b>	
<b>2.Los principios fundamentales del derecho del trabajo.....</b>	<b>11</b>
2.1    Generalidades.....	11
2.2    Principios generales del derecho.....	14
2.2.1    Definición.....	14
2.3    Funciones.....	15
2.4    Principios propios del derecho del trabajo.....	16
2.4.1    Definición.....	16
2.5    Clasificación.....	18
2.5.1    El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	19
2.5.2    El derecho del trabajo es tutelar del los trabajadores.....	20
2.5.3    Principio de irrenunciabilidad.....	22
2.5.4    Principio de necesidad e imperatividad.....	23
2.5.5    Principio de realismo y objetividad.....	24
2.5.6    Principio de sencillez.....	24
2.5.7    Principio conciliatorio.....	25

	<b>Pág.</b>
2.5.8 Principio de estabilidad en el trabajo.....	26
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>3.El abandono del principio tutelar en el derecho del trabajo.....</b>	<b>28</b>
3.1 Generalidades.....	28
3.2 La tutelaridad.....	30
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>4.La creación e inserción del fondo de garantía.....</b>	<b>36</b>
4.1 Antecedentes.....	36
4.2 El fondo de garantía.....	40
4.3 Creación y funcionamiento del fondo de garantía.....	42
4.4 Ventajas y desventajas del fondo de garantía.....	45
4.4.1 Ventajas.....	45
4.4.2 Desventajas.....	45
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>57</b>
<b>LEGISLACIÓN.....</b>	<b>57</b>

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos doscientos años el derecho del trabajo a sufrido un sorprendente crecimiento, especialmente en el siglo XX, y en las décadas más recientes, donde el desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos ha sido vertiginoso y multifacético, que ha provocado el cambio en las legislaciones de los Estados, especialmente en el área laboral. El mundo sigue cambiando y los países que no se incorporen a este proceso de transformación, mediante la actualización de sus estructuras, corren el riesgo de colapsar o de seguir desempeñando un papel secundario y vergonzoso, en detrimento del nivel de vida y dignidad humana de sus habitantes.

Es indudable que para que un Estado, esté al nivel de las sociedades más avanzadas, debe procurar el desarrollo económico, político y jurídico; en el presente caso lo que aquí interesa, es el desarrollo del derecho laboral, específicamente en el sentido de introducir reformas radicales al Código de Trabajo y la creación si es procedente de una ley que regule específicamente el fondo de garantía, que le permita a los trabajadores guatemaltecos, tener la seguridad de que al darse por finalizada una relación de trabajo o contrato de trabajo, sus prestaciones serán canceladas sin mayores dificultades, el Estado de Guatemala, debe procurar por la existencia de una legislación acorde a las necesidades de la sociedad actual, en Guatemala, hay un gran atraso en cuanto a garantizar los derechos de los trabajadores, especialmente en el pago de sus prestaciones laborales e indemnización, ya que no se cuenta con un fondo que garantice el pago de las mismas, aun en el caso de que el patrono este en quiebra o haya salido del país.

De acuerdo con la Constitución Política de la República, el Estado de Guatemala, debe velar por los derechos de las personas y especialmente procurar por el desarrollo de los trabajadores y garantizar sus derechos, pero en la realidad, no es así, porque el Estado de Guatemala, no cuenta ha la fecha con ningún mecanismo que proteja al los trabajadores al momento de finalizar la relación laboral o contrato de trabajo, es decir, que la obligación de proteger al trabajador simplemente es una norma vigente no positiva.

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo principal establecer, la necesidad de crear un fondo de garantía dentro de la legislación laboral guatemalteca, así, como la promulgación de una ley que regule todo lo relacionado al mismo, para que de esta manera se pueda garantizar un trato humano a los trabajadores cuando se de por terminada la relación laboral. Además se exponen aspectos doctrinarios y legales de una manera muy clara y concreta, plasmando opiniones y criterios de los diferentes doctrinarios del derecho y especialmente del derecho laboral.

En este trabajo se trata de abarcar y definir de una manera sintetizada y ordenada los diferentes conceptos y definiciones que atañen al presente estudio, desde esta perspectiva, en el capítulo primero se desarrolla todo lo relacionado al derecho del trabajo y su justificación, los límites en su aplicación etc.; en el capítulo segundo se trata todo lo relacionado a los principios fundamentales del derecho del trabajo, funciones etc.; en el capítulo tercero, se desarrolla lo relacionado al abandono del principio tutelar en el derecho del trabajo, la tutelaridad etc., y en el capítulo cuarto se trata sobre la creación e inserción del fondo de garantía en la legislación laboral guatemalteca.

En la ejecución de la presente investigación se utilizó el método analítico-deductivo. El método analítico permite descomponer el todo en sus partes, para

estudiar cada una de ellas por separado con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno. Con el método deductivo se parte de lo general hacia las características singulares de los fenómenos. Estos métodos se usan de forma integral y correlacionada.

No cabe duda, que el problema de la aplicación de la justicia, es un problema de la humanidad, ya que una justicia que se retarda en realidad no es justicia. Es cierto que día a día se realizan esfuerzos, para lograr una justicia verdadera con fundamento jurídico y que principalmente sea pronta y justa, pero no se debe olvidar que no es simplemente crear una ley, sino más bien crear una ley que tenga un objetivo definido y concreto, para que no se una ley sin sentido, como algunas que actualmente existen en el Estado de Guatemala.



# CAPÍTULO I

## 1. El derecho del trabajo y su justificación

### 1.1 Introducción

A primera vista, la respuesta a la necesidad de la actualización de la legislación laboral, en su aspecto real de incorporación normativa, es afirmativa, desde luego pensando en que es necesaria la misma, ya que el derecho se transforma constantemente, y ello preocupa a la sociedad en general, y especialmente a la clase trabajadora que es la mayoría.

Es claro que la necesidad de modificar y renovar el derecho del trabajo, es indiscutible, esto, no debe obligar a que se emitan leyes de carácter laboral, en forma desordenada, como en efecto se han dado y se siguen dando, en el Estado de Guatemala, como por ejemplo en la ley de la niñez y adolescencia, en la se trata en dos artículos lo relacionado a los menores que trabajan, y que en realidad no da una respuesta al problema laboral infantil, “no pretende exhibir como un museo, los restos muertos de las actuales leyes laborales en vigencia y por supuestos las añejas transformaciones de Derecho laboral, al contrario, se ha tratado de consolidar, algunas posiciones actuales, vivas e inquietas, de los principios doctrinales que aparecen en

este momento en su mejor forma definida”.<sup>1</sup>

El derecho del trabajo al regular constantemente relaciones laborales, y que día con día se transforman, obliga a que el mismo se renueve de forma periódica, y esto se deriva de los frecuentes movimientos o fenómenos sociales, desarrollo económico, tecnológico y político, sin embargo al efectuarse reformas a las leyes de carácter laboral, se debe realizar un análisis previo y profundo, en el que se determinen cuales son las necesidades actuales de el sector del trabajo ( trabajadores y empleadores), puesto que se debe tomar en cuenta todos los intereses en conflicto por solucionar.

El derecho del trabajo tanto sustantivo como procesal ha sido objeto de constantes estudios y transformaciones, pero que en realidad no tocan el fondo del problema puesto que se dan soluciones temporales (especialmente en Guatemala), sin buscar dar soluciones a problemas del futuro, sino simplemente solucionar problemas que surgen en el momento.

En muchas ocasiones se ha manifestado en la doctrina, que el derecho del trabajo es un derecho inacabado, puesto que se considera que el mismo debe evolucionar al ritmo de las necesidades obrero patronales, “...estas transformaciones denotan un proceso evolutivo, a veces revolucionario, que llega, incluso, a hacer variar las orientaciones del Derecho”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala Número 51, 2005, Pág. 15.

<sup>2</sup> *Ibíd*, Pág. 16.

Es importante estudiar las diferentes causas de los conflictos que surgen con ocasión del trabajo, y buscar y conocer la solución de dichos problemas laborales, que al final afectan a la sociedad en general. Hay que buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres; “la humanidad es hoy en día víctima de una lucha, violenta algunas veces, y sorda otras, pero siempre constante, que la hace vivir en permanente inquietud, creando un conflicto latente entre las clases sociales, que se han designado con el nombre de cuestión social”.<sup>3</sup>

## 1.2 Necesidad y justificación

Derivado de las constantes transformaciones de la sociedad, es evidente que la legislación en determinado momento se convierte en inadecuada y que por ello se haga necesaria su actualización, “ya que el propio Estado en su organización se convierte en tradicional y vetusto”<sup>4</sup>, que simplemente como ya se expresó, busca soluciones temporales, con el fin de salir de un problema que se le presenta, sin analizar los problemas a futuro.

En el desarrollo histórico de nuestra legislación laboral, se han distinguido varios períodos, pero basta recordar que desde la promulgación del primer Código de Trabajo, se instituyó como una característica ideológica del derecho laboral, el que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para

---

<sup>3</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 10.

<sup>4</sup> **Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala Número 51**, 2005, Pág. 16.

éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica y en las circunstancias fijadas para el efecto.

Las características referidas con anterioridad, contribuye a fijar los lineamientos con los cuales debe visualizarse y regularse el derecho del trabajo en el Estado de Guatemala, desde luego como un todo, pues con la dinámica planteada, tienen que acogerse los distintos movimientos económicos, políticos, sociales y filosóficos que emergen en la sociedad, realizando cambios tanto en lo sustantivo como en lo procesal, tendientes a modernizar y actualizar la legislación laboral (sustantiva y procesal).

Al disponerse el derecho del trabajo, como una institución dinámica, se requiere una constante adecuación del mismo a las necesidades sociales y vitales del hombre, pero al ponerle atención a la necesidad de su actualización debe tenerse el cuidado de no solo tomar distintas disposiciones que existen en el ordenamiento jurídico, porque al unirse, de esta forma no se obtendrá normas claras y precisas que tengan unidad, sino al contrario se crearán normas confusas que no se entrelazan y que lo único que logran, es protagonizar un enfrentamiento entre las mismas.

Lo anteriormente expuesto nos hace entender que es necesario que se opte por una alternativa que sea integral, en la emisión de una legislación laboral total o bien la reforma o modificación de la misma, pero se debe comprender que debemos de optar por una de ellas de forma urgente. Cualquier actualización que se efectúe no debe ser tomada de forma tergiversada o deformada de la realidad social, como tampoco debe efectuarse en forma mecánica, parchada, sin unidad, tomando una figura jurídica de un

cuerpo normativo (a lo mejor de otro país) para otro y muchas veces mal copiado o redactado, perdiéndose de esta forma la finalidad de la norma. Tampoco es conveniente implementar un procedimiento o cambio de legislación, sin haberse agotado suficientemente la discusión entre los sectores involucrados.

La precariedad de las normas laborales en el Estado de Guatemala, es evidente, a pesar de pertenecer a un derecho trascendente y novedoso, en constante transformación; y la influencia que sobre él ejercen cotidianamente los hechos económicos, sociales y las nuevas corrientes del pensamiento, y que no deben pasar inadvertidas. Se ha dicho con razón que las leyes laborales tiene una vida demasiado efímera y que sus normas cambian y se modifican constantemente; tales situaciones nos obligan a pensar que no podemos sustraernos de la realidad, porque ante tales circunstancias, es obligatorio que se incorporen las necesidades y exigencias actuales a una nueva legislación laboral. Pero para ello, se tiene que hacer el esfuerzo de luchar todos los guatemaltecos, brindar colaboración e ideas y ser protagonistas en la búsqueda de soluciones a los problemas laborales, que afectan a la clase trabajadora, esto únicamente se logrará con plena conciencia y solidaridad.

Hay que tomar una actitud de no ser un simple espectador, que esta al margen del problema, sino más bien ser agentes activos y colaboradores en tales cambios para la actualización de la legislación laboral guatemalteca, y de esta forma se estará cumpliendo con una exigencia social, de renovación, reconstrucción del derecho laboral.

Esta disciplina (el derecho del trabajo), pretende rescatar los valores del hombre, suprimiendo todo tipo de servidumbre legal, que con el pretexto de favorecer la prosperidad material y utilitaria, anula la libertad o personalidad de quien vive de su esfuerzo, y que acepta todo tipo de explotación porque no encuentra respaldo en la legislación laboral vigente. Se trata, por consiguiente de un ordenamiento jurídico destinado a regular el fenómeno humano del trabajo, cuando la trascendencia cualitativa y cuantitativa del mismo se ha tornado en un problema social y político.

El derecho del trabajo aparece como una manifestación paradigmática del libre Estado moderno, como fenómeno contemporáneo, esta nueva disciplina se define y se proyecta históricamente como un ordenamiento tutelar de los trabajadores integrados socialmente. En este sentido el derecho del trabajo se confirma como un derecho peculiar proclive a dignificar la existencia de los trabajadores, con objeto de compensar su desigualdad económica y reivindicación frente al transpersonalismo paradigmático del Estado autoritario.

“La dialéctica que anima el desarrollo del derecho del trabajo, se manifiesta en dos polos: la dimensión fáctica de sus instituciones, definida por los hechos laborales que aparecen en la vida social; y su dimensión axiológica, determinada por los valores que orientan el proceso y evolución de las ideas”. Ciertamente como consecuencia de la interrelación entre dichos valores y experiencias, emerge un proceso de intensa actividad del que surgen y toman destino las llamadas estructuras normativas”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala Número 51, 2005, Pág. 21.

Junto al ordenamiento jurídico vigente, se comprenden aquellas experiencias o prácticas laborales que producen efectos jurídicos, como las normas gestadas por los grupos o las asociaciones sindicales mediante sus estatutos o las negociaciones profesionales que realizan estos. Por lo mismo se sostiene que el conjunto de normas y fenómenos jurídicos interactuantes constituyen el derecho del trabajo en su sentido objetivo.

Dentro de este orden de ideas, la doctrina dominante explica que, como sistema jurídico de avanzada, el moderno derecho del trabajo, además de transformar la estructura tradicional del estudio de la ciencia jurídica, confirió una nueva orientación a la vida social, y que es cambiar o transformarse al ritmo de las necesidades de la clase trabajadora.

### **1.3 Límites de aplicación e interpretación del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo, como una rama social del derecho, se encuentra integrado por una suma de situaciones y relaciones jurídicas, dentro de las cuales se encuentran comprendidas, el contrato y la relación individual del trabajo, así como la organización y actividad sindical, que vela por los intereses de la clase trabajadora.

La importancia que reviste el derecho del trabajo, es sumamente importante, puesto que es un sistema solvente que da causa a los problemas económicos

generados en ocasión del trabajo. Expresión paradigmática de la civilización contemporánea, esta disciplina es trascendental, no solo por la presencia cualitativa y cuantitativa del trabajo productivo, sino por la conciencia insoslayable de atender a la sobrevivencia y reivindicación de los hombres que trabajan. Esta disciplina se encuentra inspirada en todo un conjunto de principios que no solo justifican su sentido, sino que caracterizan su especialidad. Ciertamente como rama paradigmática del derecho humanitario, tiene relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y fundacionales. Abordado su amplio marco, entre los principios que informan su sistema, se encuentra el de la dignificación del trabajo del hombre, mismo que impone al empleador el deber de procurar no sólo la integridad física de sus empleados, sino el respeto de su persona.

La experiencia se repite y dentro de las intensiones del Gobierno, se encuentra la amenaza con precipitar los cambios que retornen a los viejos mercados de trabajo para destroncar los principios protectores y abandonar al trabajador, al juego irrestricto de las fuerzas económicas o de los grandes mercados de los países desarrollados, "...el mundo deambula miope, en la búsqueda cambiante de nuevos equilibrios entre el Estado, el mercado y la sociedad civil".<sup>6</sup> Ante los nuevos retos que ofrece la globalización debemos buscar y encontrar las alternativas y soluciones que tomando en cuenta el destino del derecho del trabajo, rescaten la libertad y dignidad del trabajador y trabajadora.

---

<sup>6</sup> Santos Axuela, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág. 475.



## 1.4 Características del derecho del trabajo

Se caracteriza entre otras cosas por ser:

- a) Una rama jurídica en constante crecimiento cuantitativo y cualitativo, ya que además del proceso legislativo ordinario cuenta con otros sistemas de producción de normas, que pueden provenir de Convenios Colectivos de Trabajo que emanan de la Organización Internacional del Trabajo, de Reglamentos de Personal, de Reglamentos de Trabajo, de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, de Convenios Extra-Pactos celebrados entre Patronos y Trabajadores, y Sentencias Colectivas.
- b) Una rama jurídica que confiere potestad a las autoridades de trabajo para emitir sus resoluciones apoyadas en principios de derecho, en equidad, en la costumbre y los usos locales, y principios y leyes de derecho común.
- c) Una rama jurídica en la que se le permite a las autoridades de trabajo romper la jerarquía de las leyes en función de que se cumplan los fines de esa rama jurídica.
- d) “Una rama jurídica en que para resolver una situación determinada la autoridad de trabajo puede hallarse ante la situación de tener que tomar dos normas separadas que se refieren al mismo caso, sea escoger la que debe aplicarse y excluir la aplicación de otra u otras, o para integrar normas reguladas separadamente para

aplicarlas al caso de merito”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 43.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Los principios fundamentales del derecho del trabajo.**

#### **2.1 Generalidades.**

El derecho laboral como toda creación del hombre fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe justificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan de ahí que en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales, que dejan la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio o controversia, ya que no es posible abstenerse de dictar un fallo bajo pretexto del silencio o laguna de ley, por lo que a falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de los principios generales del derecho, el problema estriba en determinar cuales son esos principios. Para algunos autores son los del derecho natural, o sea, los que se derivan de la naturaleza misma de las cosas. La idea en si

misma es tan ambigua, que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural.

Lo que se ha expuesto se refiere por supuesto a todas las ramas del derecho, claro no aplicable por supuesto al derecho penal que es una rama del derecho muy especial, y que por supuesto no admite analogía puesto que no hay delito ni pena sin previa ley que los determine previamente y porque cualquier omisión legal se tiene que resolver a favor del imputado.

Los principios generales del derecho son los fundamentos de la misma legislación, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas.

“El derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su apoyo, en otras palabras, son la estructura misma de la ciencia jurídica; son los criterios de justicia que fundamentan al derecho. Esos principios no son otros que los principios generales del derecho, respecto de los cuales, hay indudablemente una confusión dado que pocos juristas se aventuran a navegar sobre los mismos, lo cual se puede explicar por el hecho que el propio calificativo de generales esta indicando nota de amplitud, de comprensión de todas las ramas jurídicas, extensión y aplicación a todo el derecho”.<sup>8</sup>

Hugo Grocio, en su pensamiento conceptúo al derecho natural como un conjunto

---

<sup>8</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 8.

de principios que pretenden tener validez universal. Se dice que el derecho natural es un orden válido por si mismo, integrado por un conjunto de principios y preceptos determinados por la naturaleza y que tienen por finalidad la justicia, y esto porque algunos tratadistas consideran que los principios generales del derecho derivan del derecho natural.

Para el positivismo, el derecho es definido como una técnica utilizada por el soberano con la intención de influir en la conducta de los demás. El derecho no es más que un mandato emanado del soberano.<sup>9</sup>

“Los principios generales del derecho, son los fundamentos de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de la cuales en fuerza de abstracción deben exclusivamente deducirse. Pueden ser de hecho principios racionales superiores de ética social y también principios de derecho romano, y universalmente admitidos por la doctrina, pero tienen valor no porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro Derecho y llegado a ser de este modo principios de derecho positivo y vigente”.<sup>10</sup>

“Relata el Génesis, que al insuflarle Dios la vida a la masa de arcilla en sus manos, le impuso sus principales características, resumiendo con un simple, a nuestra imagen y semejanza, señalándole que debía dominar la creación. De la misma forma

---

<sup>9</sup> **Ibíd.**

<sup>10</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 9.

los Dioses Quichés, Gucumatz y Tepeu, citados en el Popol Vuh, al formar al hombre de la masa de maíz, le establecieron sus principales atribuciones: Será fuerte, Valiente etc.”<sup>11</sup>

De la misma manera al crearse el derecho laboral, los legisladores en su momento transmitieron los principios en que debía inspirarse el derecho laboral, son esos principios los que se pretenden escudriñar, para poder determinar el camino que corresponde a esta rama del derecho. “Se les podría también llamar fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas; pero el término principios es el más adecuado.”<sup>12</sup>

## **2.2 Principios generales del derecho.**

### **2.2.1 Definición.**

“Los principios generales del derecho, son los dictados por la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.<sup>13</sup>

“Un principio jurídico fundamental es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico, informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, en las cuales muchas veces el legislador se ve

---

<sup>11</sup> Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

<sup>12</sup> **Ibíd.**

<sup>13</sup> Buron, Citado Por Guillermo Cabanellas, **Diccionario de Derecho Usual**.

precisado a aludirlo”.<sup>14</sup>

Dentro de los principios generales del derecho admitidos y más conocidos tenemos los siguientes:

- Libertad jurídica.
- La igualdad.
- La buena fe.
- La certeza y seguridad jurídica.
- No se puede alegar ignorancia de la ley.
- Lo que no está prohibido está permitido.
- El debido proceso.

## 2.3 Funciones.

Los principios generales del derecho, cumplen específicamente tres funciones que son fundamentales, siendo estas las siguientes:

**Función Informadora:** Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico, que se promulga, es decir, que cuando los legisladores realizan su trabajo de dar forma y crear una nueva ley deben tomar en cuenta los mismos para que las normas estén llenas de dichos principios.

**Función Normativa:** Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la

---

<sup>14</sup> Ernesto Eduardo Borja. *Enciclopedia Jurídica Omega*.

ley, son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen lagunas en la ley, es decir, la aplicación por supletoriedad de otras normas a un caso concreto, tal el caso regulado por el artículo 326 del Código de Trabajo que permite que de forma supletoria se pueda utilizar el derecho común.

**Función Interpretadora:** Operan como criterio orientador del juez, del intérprete de la ley, aquí su función es colaborar para encontrar la correcta aplicación de una norma es decir que nos ayuda a interpretar el derecho.

“Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o creador de las normas legales, es decir, que cumplan una función de inspiración; otras que serán más útiles al interprete y especialmente para los encargados de administrar justicia y abogados litigantes; y especialmente porque sirven para resolver los casos donde existe laguna de ley, por lo que se afirma que cumplen una función normativa”.<sup>15</sup>

## **2.4 Principios propios del derecho del trabajo.**

### **2.4.1 Definición.**

Para llegar a comprender los principios propios del derecho laboral, se tendrá que acudir a las diferentes definiciones que existen sobre los mismos.

Podetti define los principios del derecho laboral como: “Las directrices o líneas

---

<sup>15</sup> Chicas Hernández Raúl Antonio. *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Pág. 11.



matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del derecho del trabajo”.<sup>16</sup>

El tratadista Plá Rodríguez, los define así: Límites directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

“Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho”.<sup>17</sup>

Los principios del derecho del trabajo, son aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de las que puedan darse en otras ramas del derecho.

Habiendo definido que se entiende por principios propios del derecho del trabajo, nos damos cuenta que si bien es cierto que al derecho del trabajo le son aplicables los principios generales del derecho, también es cierto que el derecho del trabajo esta constituido por normas con carácter de orden publico, es decir, que son normas de

---

<sup>16</sup> Podetti, Ramiro, Teoría y Técnica, citado por Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Pág. 16.

<sup>17</sup> García Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, citado por Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, Guatemala, S/F.

aplicación obligatoria, y que las mismas deben ser aplicadas independientemente de la voluntad del empleador o del trabajador, y es aquí donde se nota la diferencia con los principios generales del derecho, puesto que se limita a la autonomía de la voluntad, ya que las partes no pueden contratar libremente, los derechos sociales mínimos que deben ser respetados por el empleador y por el trabajador, ya que todo acuerdo celebrado entre las partes contratantes, que implique por parte del trabajador renuncia, disminución o tergiversación, se tendrá por nula de pleno derecho.

Es evidente que en el medio forense (la administración de justicia) guatemalteco, existe mucho desconocimiento en cuanto a que principios y como se debe interpretar el derecho del trabajo, puesto que hasta los mismos juzgadores aceptan convenios celebrados entre los empleadores y trabajadores donde este renuncia a sus derechos.

La correcta aplicación de las normas laborales depende, en gran medida, de la adecuada comprensión del contenido de los principios laborales, puesto que como ya se indicó, los derechos que establecen las leyes laborales son conocidos como derechos sociales mínimos, y las partes empleador, y trabajador, no pueden pactar absolutamente nada en contra del contenido de estos derechos, que lógicamente están impregnados de los principios propios del derecho del trabajo.

## **2.5 Clasificación.**

Se ha definido lo que son los principios propios del derecho del trabajo, y ahora es necesario conocer y definir cada uno de estos principios por lo menos los más

importantes y aceptados en nuestra legislación.

### **2.5.1 El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.**

Según el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, son protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, invulnerable por disposición legal, y siendo que las normas de derecho laboral tienen carácter de orden público, son obligatorios para las partes contratantes, es decir, que las relaciones laborales no pueden fijarse en condiciones inferiores a las reguladas en la legislación laboral, puesto que toda disminución de las mismas aun con el consentimiento del empleador se tendrán como nulas, esto es por ejemplo si el trabajador aceptara trabajar por un salario menor del que se establece para el salario mínimo o tener un menor período de vacaciones, etc.

Son situaciones que se oponen al principio de garantías mínimas, en estas situaciones la nulidad es inmediata y el alcance de las garantías mínimas, abarca a todo el derecho laboral que se encuentre contenido en cualquier ley de trabajo: convenio o tratado internacional, ley ordinaria, ley reglamentaria o pacto colectivo de condiciones de trabajo. Algunas personas han interpretado de forma equivocada, que los derechos sociales mínimos son únicamente los que se encuentran regulados en el Artículo 102

de la Constitución Política de la República, y que solo estos derechos son irrenunciables para los trabajadores, sin embargo el texto del Artículo 12 del Código de Trabajo, es claro al indicar que su alcance se refiere a todo derecho que provenga de cualquier ley sin establecer excepción alguna.

### **2.5.2 El derecho del trabajo es tutelar del los trabajadores.**

La protección del trabajador, constituye la razón de ser, del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación, las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. “A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto que brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador”.<sup>18</sup>

El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: “El Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”.

“A través del principio de tutelaridad, se trata de compensar la desigualdad

---

<sup>18</sup> Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.

económica de los trabajadores, nos lleva casi en forma directa a relacionarlo con el principio de garantías mínimas y concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto”<sup>19</sup>; sin embargo la máxima expresión del principio de tutelaridad, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales de hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien facultan al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación.

“Por la reflexión apuntada la definición de tutelaridad no esta asociada a que en todos los casos el derecho del trabajo sea tutelar, porque entonces no podríamos precisar en que momento está presente y podría convertirse en arbitrario, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”<sup>20</sup>

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual, colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos

---

<sup>19</sup> Echeverría Morataya, **Derecho del trabajo I**. Pág. 20.

<sup>20</sup> **Ibíd.**

principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

### **2.5.3 Principio de irrenunciabilidad.**

El trato de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, donde se establece que son nulas todas las disposiciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. “Ese principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos derechos”.<sup>21</sup> Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a las garantías mínimas con tal de obtener un trabajo.

Una de las características del principio que reza el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, al momento de aplicarse las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en las leyes especiales, adquiere categoría de principio fundamental del derecho del trabajo, lo cual es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica. En el ámbito guatemalteco, encontramos fundamentado el presente principio en el Código de Trabajo, en cuanto a que indica que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución renuncia o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la

---

<sup>21</sup> Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 12.

República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

#### **2.5.4 Principio de necesidad e imperatividad.**

Lo primero porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, y lo segundo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común. La competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación de trabajo. Por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas de carácter constitucional, tomen los diversos factores y desigualdad económico-social, entre patrono y trabajadores.

“El derecho del trabajo hace suyo el principio de imperatividad, en la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, que es inherente al ser

humano y que ha sido ricamente sustentado por las teorías generales del Derecho”.<sup>22</sup> El derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.

### **2.5.5 Principio de realismo y objetividad.**

Según el inciso d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es necesario ante todo enfocar la posición económica de las partes. Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo del trabajo surjan, con criterio social y ha base de hechos concretos y tangibles. Las autoridades deben actuar con objetividad en las cuestiones que se pongan en su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.

### **2.5.6 Principio de sencillez.**

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general. Este derecho debe formularse en términos

---

<sup>22</sup> Echeverría Morataya, **Derecho del trabajo I**. Pág. 17.



sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos dicen, en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

### **2.5.7 Principio conciliatorio.**

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni limitar a los trabajadores, siempre van a existir patronos y dependientes, siempre van haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho del trabajo esta llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto, y así lo proclama expresamente, la constitución política de la republica al consignar que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias. El término conciliación

implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. “Esta iniciativa puede tomar diversos caminos, una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación de tipo solidarista etc”.<sup>23</sup>

### **2.5.8 Principio de estabilidad en el trabajo.**

Respecto a este principio, Mario de la Cueva expresa: “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación.”<sup>24</sup> De conformidad con lo expuesto se puede establecer que el principio de estabilidad es un derecho del trabajador, y no una obligación para éste, pero lógicamente si es una obligación para el patrón, que únicamente puede dejar de cumplirla por situaciones expresamente determinadas por la ley, imputables al trabajador o en todo caso a ambos que de alguna manera hacen imposible continuar con la relación laboral.

---

<sup>23</sup> Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 30.

<sup>24</sup> De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo, citado por Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**.

La estabilidad en el trabajo, es entonces el principio que persigue que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo sobradas razones para su consagración como principio del derecho del trabajo, que comprende dos modalidades inseparables: a) Derecho del trabajador a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación de trabajo que le permita la subsistencia económica; b) La garantía del trabajador, que para quebrantar esa permanencia, debe existir una causa razonable que permita la disolución de la relación del trabajo, que en todo caso, debe fundamentarse en la comisión de una falta de trabajo por parte del trabajador que permita justificadamente la terminación de la relación labora, o bien que existan causas insuperables que hagan imposible la persistencia de la relación de trabajo.

“Este principio se desarrolla en nuestra legislación, mediante algunas instituciones legales que dan consistencia a la continuidad de la relación de trabajo y los derechos colaterales que esta conlleva, las instituciones legales a que se hace referencia son: 1.-Contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada; 2.- La garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos que suceda la sustitución patronal; 3.- La suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación de trabajo”.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**, Pág. 23.

## **CAPÍTULO III**

### **3. El abandono del principio tutelar en el derecho del trabajo.**

#### **3.1 Generalidades.**

El derecho del trabajo a diferencia de otras disciplinas jurídicas, nace de la necesidad de establecer limitaciones al ejercicio de los derechos de propiedad y de la autonomía de la voluntad, toda vez que el ejercicio ilimitado de tales derechos individuales estaba creando severos problemas a las mayorías sociales que, siendo privadas del derecho de propiedad sobre los medios de producción, contaban únicamente con su fuerza de trabajo como único capital de subsistencia, el cual era devaluado constantemente por el ejercicio de la autonomía de la voluntad forzada a tal devolución por necesidad.

Obviamente, si el origen del derecho del trabajo se encuentra en la necesidad de proteger a la masa de desposeídos de los medios de producción no solo de una mayor expropiación de su fuerza de trabajo (constituida por su propia fuerza vital) y del doblegar la defensa de esta ante la necesidad creada por el ejercicio del derecho de propiedad de una minoría, resulta entonces muy natural que esta rama del derecho surja con características tutelares y de irrenunciabilidad a efecto de limitar la autonomía de la voluntad de los elementos humanos del proceso de producción.

Ahora bien se debe tener claro que los principios de una disciplina jurídica tiene por objeto impregnar las instituciones que se crean dentro de ésta a efecto de que las mismas satisfagan las necesidades sociales que dieron lugar a su surgimiento y cumplen esa función, como ya se indicó en tres momentos trascendentes; de manera informativa o inspiradora al momento de crear la ley o la institución jurídica; de manera interpretativa al momento de aplicar la norma; y de manera Integradora en aquellos casos en que algún supuesto haya escapado de la previsión expresa del legislador al momento de crear la norma, supliendo las deficiencias. En ese sentido los principios como ya vimos aseguran que la aplicación de la norma conduzca efectivamente a la justicia toda vez que, sin ellos, la aplicación del derecho conduciría a la iniquidad.

El derecho del trabajo como reza el propio Código de Trabajo, en su Artículo 14, es un conjunto de normas consideradas de orden publico interno, percepción lógica si entendemos que es a través del cumplimiento de las mismas que el Estado realiza algunos de sus fines que le establece la Constitución Política de la República. En ese sentido, y atendiendo a las nociones que nos fueron legadas por los romanos, tenemos que el derecho del trabajo se ubica dentro de lo que ellos identificarían como “*ius Cogens*”-de observancia obligatoria-noción contraria al “*ius Dispositivum*” que se manifiesta en el principio civilista de la autonomía de la voluntad. En ese orden de ideas, el derecho del trabajo, dada su naturaleza eminentemente tutelar, que crea una tutela justificada en la vulnerabilidad de quienes poseen como único medio de subsistencia el empeño de su fuerza de trabajo en el proceso de producción, como un elemento esencial para realizar la igualdad tanto de trabajadores como de patronos

ante la ley, cuenta en mayor o menor medida con una adecuada información de esos principios fundamentales que se encuentran inmersos en sus normas, dada su función informativa o inspiradora, por lo tanto una estricta aplicación de la norma debiese ayudar a la realización de los fines perseguidos por tales principios que a la vez suplirían la cortedad legislativa mediante su función interpretativa e integradora.<sup>26</sup>

### **3.2 La tutelaridad.**

Si tómanos el vocablo tutela en un sentido muy generalizado de la legislación de algunos países, la tutela es una institución creada para la protección de los menores de edad, no sometidos a la patria potestad ni emancipados, y de aquellas personas incapacitadas para gobernarse por si mismas. La legislación argentina divide en dos esa función protectora: La tutela para los menores no sometidos a patria potestad; y la tutela para los mayores de edad incapaces de administrar sus bienes (dementes, sordomudos que no puedan leer y escribir).

En la ley argentina se entiende por tutela “el derecho que la ley confiere para gobernar la persona y bienes de un menor de edad, que no está sujeto a patria potestad, y para representarlo en todos los actos de la vida civil. La tutela puede ser testamentaria (dada en escritura pública, para que surta efecto a la muerte del testador); legítima, es decir la concedida por la ley a falta de designación por testamento, y que recae en el abuelo paterno, en el abuelo materno, en las abuelas paterna o materna, y en hermanos y hermanas y medios hermanos; y dativa la que el

---

<sup>26</sup> *Revista Justicia Laboral*, Guatemala, 2004.

juez discierne (en la acepción forense de la palabra), a falta de la testamentaria y la legítima”.<sup>27</sup>

Como es evidente, el principio tutelar, persigue dar protección al trabajador en su relaciones laborales, es decir, que ampara o protege al mismo, pero uno de los problemas que hoy en día enfrenta la clase trabajadora es que en realidad dicho principio no cumple su cometido, porque hay desinterés y por supuesto normas laborales que tenga carácter coercitivo que permitan obligar al patrón cumplir con las normas laborales y como consecuencia con los derechos que les asisten a los trabajadores. Uno de los problemas que le toca enfrentar a la clase trabajadora en la actualidad, es la falta de cumplimiento en el pago de sus prestaciones laborales al darse por terminado un contrato de trabajo o relación laboral.

Constantemente, se puede observar que los trabajadores son defraudados por el empleador, en el pago de sus prestaciones laborales, situación que es común en la sociedad guatemalteca, ya que los empleadores cuentan con una serie de mecanismos para retardar o incumplir con el pago de los derechos mínimos de los trabajadores.

El empleador, cuando ha dado por terminado un contrato de trabajo o relación laboral, terminación que él ha provocado, ya sea por despido directo o bien mediante maniobras orientadas a buscar la desesperación del trabajador (despido indirecto) y así conseguir que el trabajador reanuncie, busca siempre la forma de evadir el pago de las

---

<sup>27</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 766.

prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador (indemnización, vacaciones, aguinaldo etc.).

Ahora bien, si el principio tutelar es protector del los trabajadores, el mismo es reconocido por la Constitución Política de la República, y por medio del mismo se pretende la realización del principio general de igualdad, a través de la creación de un ordenamiento jurídico-laboral, que establece las protecciones necesarias para equilibrar la desigualdad natural existentes entre los dos sectores principales del proceso de producción, si esto es así, entonteces cabe preguntarse por que razón los trabajadores son constantemente abusados en sus derechos, la respuesta es simple, en realidad este principio existe como mera referencia puesto que no existe forma, al menos hasta el momento, puesto que ni los administradores de justicia ni la Inspección General de Trabajo cumplen su función, la que es proteger al trabajador.

Es indudable, que la legislación laboral vigente, se encuentra impregnada de un espíritu tutelar, pero que no regula los mecanismos necesarios para procurar que dicho principio se cumpla, como para todos es sabido, el trabajador inicia su denuncia o bien su demanda ante los órganos jurisdiccionales, con la intención de conseguir una solución inmediata a su problema (el pago de su indemnización y prestaciones laborales), ya que si tomamos en cuenta que el trabador a sufrido una fuerte impacto psicológico, por el despido del que fue objeto, puesto que esto le roba la paz, que ya no cuenta con el medio económico para el sustento de su familia y su persona, lo menos que puede esperar el que le sean pagadas las prestaciones a que tiene derecho.



Es aquí donde surge el problema, ya que el trabajador ve frustrada, su pretensión, puesto que el empleador se vale de una serie de maniobras anómalas (lógicamente contando con el apoyo de abogados), que tienen como fin principal retardar el cumplimiento de la obligación. Ahora uno se pregunta donde queda el principio tutelar, ese principio que tiene como fin primordial proteger al trabajador, buscar nivelar la balanza entre patrón y trabajador, y que los derechos de éste último no sean violentados. Es desilusionante, pensar que el trabajador esta sólo, luchando contra el poder económico, y que las garantías que la Constitución Política de la República le brinda, son normas vigentes pero no positivas, puesto que el principio que hoy nos atañe, en realidad no cumple su función, ya que el mismo parece ser desconocido por las autoridades administrativas de trabajo y los tribunales de trabajo y previsión social, quienes son los obligados a velar porque los derechos que se le garantizan a los trabajadores sean respetados por los empleadores.

Es imposible identificar una relación laboral que salvaguarde la dignidad humana del trabajador sino se sostiene en la propia seguridad que el trabajador tenga en las instituciones que velan por su bienestar. Esto se garantiza mediante el cumplimiento de los principios básicos del derecho del trabajo y especialmente al principio de tutelaridad que esta siendo abandonado. El derecho del trabajo busca asegurar a través de los principios que lo inspiran, que el trabajador obtenga los recursos necesarios que le permitan sostener económicamente a su unidad familiar. Pero las instituciones encargadas de la aplicación del derecho laboral han demostrado la imposibilidad material de poder hacerlo.

El derecho del trabajo es un derecho polisémico que no se reduce sólo a la exigencia de proporcionar un puesto de trabajo a todos los ciudadanos sino que también se expresa en la percepción de un subsidio por desempleo o en la protección del empleo ante despidos arbitrarios.

La complejidad del propio derecho laboral y su vinculación a factores extra jurídicos, en especial, en el contexto de una economía de mercado hacen que el derecho del trabajo sea un derecho controversial, si se pensará en excluir algún principio laboral sería imposible de poder determinar cual, ya que todos ellos representan para el trabajador un conjunto de garantías mínimas, sin embargo considero que si esto llegará a pasar, es decir si se tuviera que escoger entre estos principios, el que sería definitivamente imposible de eliminar es el principio tutelar.

En otras palabras es evidente el abandono de los principios fundamentales del derecho del trabajo, por principios compartidos con el derecho común, esto no es más que todas esas ideas flexibilicistas, que dan en relación al derecho del trabajo.

Considero, que al existir un abandono del principio tutelar, en la aplicación del derecho del trabajo se está dejando a la deriva a los trabajadores que tiene que ceder ante el poder económico, renunciando así a los derechos a que tienen derecho, especialmente en el momento que se da por finalizada la relación de trabajo, donde el trabajador ve con preocupación que después de haber laborado durante años al servicio de un patrón dejando su energía y su vida, este se niega a hacer efectivo el pago de las prestaciones a que él tiene derecho. Es importante destacar, que este

problema podría resolverse si existiera voluntad política, para la solución del mismo, y esto a través de cumplir efectivamente con los principios propios del derecho del trabajo, y especialmente si se aplica de forma correcta el principio tutelar, que es el que obliga al Estado de Guatemala, a buscar mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias, puesto que a través de este principio se impide que el trabajador renuncie a las garantías mínimas a que tiene derecho, se me ocurre pensar que sucedería si el tutor de un menor de edad no cumple con su trabajo, correctamente es decir, que como tutor abandona las funciones que le han sido encomendadas, que sanción se le impondría, ahora con esa idea en el ambiente me pregunto que sanción se le debe imponer al Estado de Guatemala, por no cumplir con su verdadera función que es velar por el bienestar de los trabajadores.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. La creación e inserción del fondo de garantía.**

#### **4.1 Antecedentes.**

En el capítulo anterior se realizó un análisis breve de la problemática que viven los trabajadores en Guatemala, al momento de darse por terminada una relación laboral, ya sea esta por despido directo o bien como se dejó establecido mediante la utilización de maniobras que buscan la desesperación del trabajador y como consecuencia el deseo de terminar con la relación de trabajo.

Determinamos, que el trabajador se encuentra con una realidad que es muy dura y frustrante para él, ya que no encuentra eco a su solicitud, puesto que los tribunales no le dan el apoyo que corresponde y mucho menos el Estado de Guatemala cumple su función y que es velar por los derechos del trabajador. Inicia para el trabajador un período que es desesperante y que consiste en estar luchando contra la marea, para conseguir que le sean pagados los derechos que le corresponden (indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación incentivo etc.), después de estar al servicio de un empleador por un período de tiempo determinado, ya que si bien es cierto que en un momento dado se logra conseguir que se dicte una sentencia ordenando el pago de las prestaciones laborales que le corresponden al trabajador, también es cierto, que

después de que la sentencia y la liquidación es notificada el empleador, éste no hace efectivo el pago de las mismas, manifestando que no tiene capacidad económica o simplemente no lo hace por que no se le da la gana, sabiendo y conociendo él que no hay forma de obligarlo coercitivamente, puesto que como para todos es sabido que no hay ninguna sanción de carácter penal por el incumpliendo de normas laborales, y mucho menos conseguir por lo menos un embargo para intentar presionar a los empleadores, ya que como es sabido los juzgadores se niegan a otorgar dicha medida cautelar de garantía, atreviéndose a indicar en sus resoluciones que no es procedente acceder a las mismas por no indicar la razón para solicitar el mismo, dejando en total desprotección a los trabajadores que ven como sus derechos son tirados a la basura y la supuesta justicia, que en teoría tiene, no existe en nuestro país, siendo simplemente una falacia la supuesta justicia y la tutelaridad que se dice esta inspirado el derecho del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a diferentes prestaciones laborales que pueden expresarse, por ejemplo, en el goce de un descanso remunerado o en una cantidad de dinero que los y las empleadas deben pagar en un momento determinado.

Todas las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho los y las trabajadoras, constituyen obligaciones legales que los empleadores deben cumplir por mandato de la vigente en el país, o que así fue pactado en un contrato individual de trabajo o en pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Las prestaciones laborales que tiene por contenido u objeto la obligación patronal de pagar a los trabajadores una suma determinada de dinero, tiene naturaleza pecuniaria, se entiende por prestaciones laborales al conjunto de obligaciones que el patrono debe cumplir como consecuencia de un contrato o relación de trabajo y constituyen una serie de beneficios sociales para los trabajadores. Las prestaciones laborales mínimas de los trabajadores se encuentran determinadas por la ley, esto significa que las partes, aunque no lo deseen, deben respetar el contenido de estos ***derechos mínimos***.

La idea de los derechos mínimos de los trabajadores constituye una de las razones que determinan la existencia del Derecho del trabajo, en cuanto que al regular el contenido de las condiciones de trabajo tutelado los intereses de las y los trabajadores, se garantiza la salud y la vida del trabajador y le proporciona un ingreso decoroso.

Es importante tener claro que el límite mínimo establecido por la ley no puede ser modificado, en ningún caso, por la voluntad de las partes. Esto significa que el empleador, siempre tiene que cumplir con las obligaciones establecidas en la ley, aunque en un documento o contrato de trabajo o de palabra.

Al hacer el análisis en cuanto al merecimiento de que exista una protección jurídica al bien que son las prestaciones laborales, encontramos que efectivamente la falta de cumplimiento de las regulaciones laborales en estos ámbitos tiene consecuencias altamente negativas para el trabajador y lógicamente para la sociedad

en general.

Actualmente miles de trabajadores son despedidos y no se toma en cuenta el dolor humano que esto conlleva y que bajo ningún punto de vista se toma en cuenta el efecto económico que el mismo produce.

Es importante destacar que se hace necesario crear una política de prevención, que este orientada a dar protección al trabajador, y así garantizar al mismo, que al momento de que se de por terminada la relación laboral él no tiene motivo alguno para preocuparse por el pago de las prestaciones laborales a que tiene derecho.

La obligación de respetar un derecho exige que el Estado y sus agentes no violen los derechos de los trabajadores. Es por tanto, una obligación negativa, requiere únicamente del Estado que no vulnere con su acción determinados derechos. Pero juntamente con la obligación de respetar existe una obligación de garantizar, la obligación de garantizar exige del Estado emprender acciones necesarias para asegurar que todos los habitantes de la republica sujetos a la jurisdicción del Estado estén en condiciones de ejercerlos y gozarlos.

El Estado no puede limitarse a no incurrir en conductas violatorias de dichos derechos, sino que, además, debe emprender acciones positivas para facilitar a los habitantes del territorio para que puedan ejercer y gozar sus derechos.

## 4.2 El fondo de garantía.

Previamente a tratar de definir lo que constituye el fondo de garantía, es necesario conocer las diferentes acepciones de lo que es fondo, por lo que se plantean las siguientes:

Fondo, “partida económica que representa una disponibilidad destinada a afrontar un determinado gasto”.<sup>28</sup>

Fondo, “conjunto de bienes de una persona o entidad, cuando tienen finalidad o cuenta especial”.<sup>29</sup>

Fondo, “conjunto de bienes que integran el acervo económico de una sociedad y que esta integrado por el aporte de cada uno de los socios”.<sup>30</sup>

Los patronos tienen que contemplar un activo y un pasivo, que constituye en su conjunto, la riqueza de la empresa y las deudas que pesan sobre sus bienes. En economía y en contabilidad hay que hacer una distinción esencial entre variable flujo y variable stock, por ejemplo, el ingreso es una variable flujo por lo que cualquier cifra de ingreso debe referirse a un determinado período-semana, mes o año-en que se define esa variable. Por el contrario, la riqueza se considera una variable stock, en este supuesto la variable debe definirse en función de una determinada fecha. En

---

<sup>28</sup> Océano Uno Color, **Diccionario enciclopédico**. Pág. 700.

<sup>29</sup> Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 324.

<sup>30</sup> **Ibíd.**



contabilidad las variables stock, aparecen en el balance, en el que se escribirá en una columna los activos y en la otra columna aparecerán los pasivos, sin embargo estos dependen del tipo de empresa, por ejemplo los activos de un individuo incluyen, la casa, el mobiliario, cuentas corrientes en los bancos, los activos financieros (acciones que posee) y el efectivo. También se pueden incluir los planes de pensiones que sin duda afectan al comportamiento económico de las familias. También hay pasivos como la hipoteca de la casa o los pagos de automóvil o de otros bienes, así como otras obligaciones financieras, como por ejemplo el pago del impuesto sobre la renta.

Cuando se trata de una actividad económica como comerciante, la composición de sus activos y pasivos es muy diferente, entre los activos destacan fábricas, maquinaria, sus existencias inventariadas de materias primas y productos semiterminados -los que están inmersos en el proceso de producción- y los bienes finales que están pendientes de distribución. También hay que añadir las deudas pendientes de cobro. Pero las empresas valdrán más de lo que representan la suma de los anteriores activos porque por el hecho de ser una compañía en funcionamiento, tendrá una clientela fija y un nombre conocido que le permite vender más que una recién creada. A este elemento intangible se le denomina: *Fondo de Comercio*, en la columna donde se reflejan los pasivos aparecerán las obligaciones económicas de dicha empresa: Pago a proveedores y otras obligaciones financieras-pago de impuestos-. Para el pago de las prestaciones laborales e indemnización debería establecerse un rubro específico, que funcione precisamente como un fondo de garantía que conlleve en determinado momento a garantizar las prestaciones laborales de los trabajadores y como consecuencia no se le afecte por una supuesta

imposibilidad por parte del patrón de hacer efectivo dicho derecho.

### **4.3 Creación y funcionamiento del fondo de garantía.**

El fondo de garantía, tendrá que ser creado lógicamente por el legislativo y regulado en el Código de Trabajo, dándose necesariamente intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien será el responsable de velar por el efectivo cumplimiento de los patronos en la creación del fondo de garantía en cada empresa determinada. Este fondo de garantía podría ser controlado por el Banco de Guatemala, y las cuotas para cubrir el mismo se pueden deducir mes a mes en la misma planilla en la que se pago el seguro social, debiéndose fijar un porcentaje determinado por cada trabajador de la empresa.

El fondo de garantía, en Guatemala, sería una institución con carácter oficial que tendría por finalidad asegurar, a los trabajadores que sean despedidos, o bien objeto de un accidente del trabajo, la percepción de una indemnización a que tiene derecho y pago de las demás prestaciones laborales, en prevención de la posible insolvencia del empleador obligado al pago. De nada servirían al trabajador las normas establecidas legalmente acerca de la responsabilidad del patrono si no se hubiese buscado una formula que le garantice el efectivo pago de la indemnización y demás prestaciones laborales, aún el caso no muy poco frecuente de la insolvencia del empleador.<sup>31</sup>

En este contexto, la primera obligación del Estado, es asegurar una cuidadosa

---

<sup>31</sup> *Ibíd.*

revisión de las normas laborales con el propósito de eliminar cualquier discrepancia con la institución del fondo de garantía y las normas vigentes, es decir, es necesario hacer un proceso de adecuación de las normas laborales a las necesidades actuales, al hacer el análisis se determinará que existe deficiencia en la protección de los derechos de indemnización y pago de las demás prestaciones laborales, a que tienen derecho los trabajadores al darse por terminado el contrato de trabajo o relación laboral, siendo necesario la promulgación de leyes laborales que llenen los vacíos legislativos, que actualmente existen. Esta obligación implica remover todos los obstáculos que de jure o de facto impiden la efectiva vigencia del derecho, aun cuando no emanen de las normas jurídicas, sino de la estructura y cultura social. En razón de ello el Estado debe proporcionar los derechos y emprender las campañas necesarias para que se creen las condiciones que permitan, por una parte, que puedan ser ejercidos y, por la otra, que sean respetados por los empleadores. Es decir, una campaña de sensibilización en cuanto a los derechos y necesidades de los trabajadores.

Esta institución, se debe a la legislación francesa de 1898, la indemnización, que no es más que el pago de la reparación del daño causado, deber ser garantizada al trabajador mediante la creación de un fondo que tenga como finalidad específica, cubrir el pago de la indemnización y prestaciones laborales a que tiene derecho el mismo. El fondo de garantía puede ser que tenga distintos nombres o denominaciones, y que sea regulado o administrado por diferentes órganos administrativos, pero al final lo que pretende es garantizar el derecho de los trabajadores en cuanto a la percepción de las sumas de dinero que les corresponda, por la terminación del contrato de trabajo o relación laboral.

Para la formación del fondo de garantía, es decir para la obtención de los recursos económicos se puede pensar en tomar aquellas indemnizaciones a que tiene derecho ciertos trabajadores, que han fallecido y que no hay causahabientes con derecho a la misma, se puede tomar el importe de las multas que se impongan a los patronos por incumplimiento de las leyes laborales y como es de imaginarlo la mayor aportación será a cargo del empleador que deberá designar un porcentaje determinado de los beneficios económicos que obtiene, del giro normal de la empresa.

El fondo de garantía, será creado con el fin específico de brindar seguridad y tranquilidad a los trabajadores, quienes al momento de ser despedidos, tendrán la certeza de que su indemnización y sus prestaciones laborales les serán canceladas inmediatamente, sin necesidad de iniciar demanda laboral, lo que por supuesto le dará paz no solamente a él sino a su familia, quienes dependen de los ingresos del jefe de familia para su subsistencia. La creación del fondo de garantía, es de vital importancia dentro de la legislación laboral guatemalteca, primero porque es obligación del Estado velar por el bienestar social y en segundo lugar, las necesidades actuales exigen una transformación en la legislación laboral guatemalteca, que permita asegurarle a los trabajadores, que los derechos o garantías mínimas serán respetados por los empleadores, quienes estarán obligados a hacer aportaciones para el sostenimiento y funcionamiento del fondo de garantía.

#### **4.4 Ventajas y desventajas del fondo de garantía.**

Como es lógico pensar, toda institución tiene ventajas y desventajas, por lo que ahora haré mención de las que considero más importantes.

##### **4.4.1 Ventajas.**

1. El patrón tiene la certeza de que cuando se de por terminada la relación laboral o contrato de trabajo, existirán fondos suficientes que cubrirán dicho gasto.
2. El trabajador, al momento de darse por terminada la relación de trabajo, no tendría el problema de tener que acudir a los tribunales de justicia a exigir el pago de sus prestaciones e indemnización.
3. No representa para el patrón, un incremento al pasivo, toda vez que este ya esta contemplado como tal al momento de contratar al trabajador.
4. En caso de quiebra de la empresa, el trabajador tiene asegurado el pago de sus prestaciones laborales.
5. El fondo esta controlado por el Banco de Guatemala.

##### **4.4.2 Desventajas.**

1. El patrono tendrá que reportar cada período fiscal al monto destinado al fondo de garantía.
2. El patrón, se verá obligado a deducir de sus ganancias la parte proporcional para cubrir lo relacionado al fondo de garantía.
3. Que el patrón no podrá alegar la falta de fondos para cubrir sus obligaciones patronales.

Como se puede ver, es realmente necesario que exista en nuestra legislación la institución de el fondo de garantía, como una forma de darle al derecho del trabajo su verdadero espíritu que es el de ser tutelar de los trabajadores, como una derecho de clase que ve el beneficio de la mayoría que es la clase trabajadora. Se requiere entonces la creación de una ley que garantice el fondo de garantía o bien que el Código de Trabajo sea reformado para conseguir precisamente la inserción del fondo de garantía, como una garantía mínima, que regule con claridad los deberes de los patronos en el ámbito de la prevención del pago de prestaciones laborales e indemnización, se hace necesario fortalecer las capacidades de fiscalización del Ministerio de de Trabajo y Previsión y el Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

El derecho del trabajo, tiene un espíritu protector y tutelar, como consecuencia es importante que el mismo evolucione conforme a las necesidades que presente el desarrollo de las sociedades, especialmente en el sentido de buscar dar protección preferente al trabajador y por supuesto a la familia del mismo, que es a lo largo a quien se debe garantizar el sustento diario. Todo derecho debe mantenerse en constante evolución para mantenerse vivo, es decir debe adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano; sin embargo, el derecho que hoy me ocupa esta al menos en teoría, imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador, es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos, primero, como una tendencia a otorgar mayores beneficios a los trabajadores y, segundo, como una tendencia a regular cada vez más relaciones laborales.

El derecho del trabajo, es un derecho mutante que esta llamado a modificarse cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Nuestra Constitución, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse, la función de dichas normas es pues, servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. La disciplina laboral no es pretenciosa, que pretenda regular el quehacer total de la materia, por el contrario, sus postulados positivos constituyen un derecho sencillo, hasta cierto punto humilde, que admite que sus normas sean inmediatamente superadas, si con ello se favorece al trabajador.

Es claro que toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y se va ampliando conforme se amplíe el desarrollo de sus actividades. Pero en lo laboral ese movimiento va más allá de acomodo al quehacer social. Metafóricamente podemos decir que mientras las otras ramas del derecho evolucionan en proporción aritmética, lo laboral lo hace en proporción geométrica, impulsado por su propia naturaleza tutelar.





## CONCLUSIONES

1. Que el derecho laboral guatemalteco no brinda una protección real a los trabajadores en el cumplimiento del pago de sus prestaciones laborales.
2. Que las instituciones del Estado, encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las normas laborales no lo hace.
3. Que el Estado de Guatemala, ha abandonado el principio tutelar, en la reclamación de las prestaciones laborales e indemnización.
4. Que el principio tutelar ha sido abandonado, siendo este una de los factores determinantes en la violación de los derechos de los trabajadores.
5. Que la inexistencia de un fondo de garantía, provoca que los trabajadores se vean desprotegidos al momento de exigir el pago de sus prestaciones laborales e indemnización.
6. Que el principio protector regulado en el Código de Trabajo es un principio que no es positivo, toda vez que no se cumple ni por los encargados de administrar justicia.
7. Que es evidente la necesidad que existe de la creación del fondo de garantía, como una forma de asegurar a los trabajadores de los abusos patronales.
8. Que es una necesidad y obligación del Estado crear el fondo de garantía, para dar tranquilidad y paz a los trabajadores y sus familias.
9. Que el Código de Trabajo esta imbuido en principios que le dan sus sustento pero que no son cumplidos por la falta de normas coercitivas dentro del Código de Trabajo.



## RECOMENDACIONES



## BIBLIOGRAFIA

## LEGISLACIÓN

## RECOMENDACIONES

1. Que se hagan reformas al Código de Trabajo, con el objeto de regular la aplicación del fondo de garantía.
2. Que el Estado de Guatemala, procure adecuar sus actuaciones al principio tutelar, velando por que los trabajadores reciban sus prestaciones laborales e indemnización al finaliza un contrato de trabajo.
3. Que la autoridades tanto administrativas como judiciales apliquen el principio tutelar en sus decisiones para evitar la violación de los derechos laborales de los trabajadores especialmente el pago de sus prestaciones laborales e indemnización.
4. Que se de la creación de un fondo de garantía, para garantizar a los trabajadores el pago de sus prestaciones laborales e indemnización.
5. Que el principio protector, regulado en el Código de Trabajo en realidad sea aplicado en defensa de los trabajadores, y que todas las actuaciones en que se disminuya los derechos de los mismos sean declaradas nulas.
6. Se debe tener de urgencia nacional la creación de una ley que contemple el fondo de garantía.
7. Que el Estado de Guatemala, debe promover la reforma del Código de Trabajo para adaptarlo a la realidad de la sociedad.
8. Que el fondo de garantía, debe ser controlado por el Banco de Guatemala, quien velará por su correcta aplicación.

9. Que del total de las ganancias de la empresa se designe un porcentaje determinado para cubrir el fondo de garantía.
10. Que los cobros en relación al fondo de garantía, sean pagados con la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



## BIBLIOGRAFÍA.

ARROYO ZAPATERO, L. **Manual de derecho penal del trabajo**. Barcelona, España, (s.e.),1988.

BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel, **Obligaciones civiles**, México, Ed. Harla, 1994.

Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la justicia. La Justicia Laboral. Guatemala, (s.e.), 2003.

**Derecho del trabajo y seguridad social. Derechos en el trabajo y seguridad ocupacional**. Guatemala, (s.e.), 2003.

DIEZ PICAZO, Gullón. **Instituciones de derecho civil**, Madrid España, Ed. Tecnos, 1995.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando, **Derecho del trabajo I**, Guatemala, Ed. D&M, S.A., 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala, Ed. ODLP, 2002.

GONZÁLEZ SOLER, E. **Homicidio y lesiones en accidentes de trabajo**. En cuadernos de Derecho Judicial. La imprudencia. Concejo general de poder judicial, Madrid, España, (s.e.),1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco, Derecho Latinoamericano del Trabajo, UNAM, México, (s.e.), 1974.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, **Derecho del trabajo**, Madrid España, Ed. Tecnos, 1994.

RODRÍGUEZ, Alejandro- Secaida, Patricia. **Delitos laborales**, Guatemala, Ed. Siglo Veintiuno, 2001.

## ***Legislación***

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

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

Declaración Universal de los derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas 10 de diciembre de 1948.

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