

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

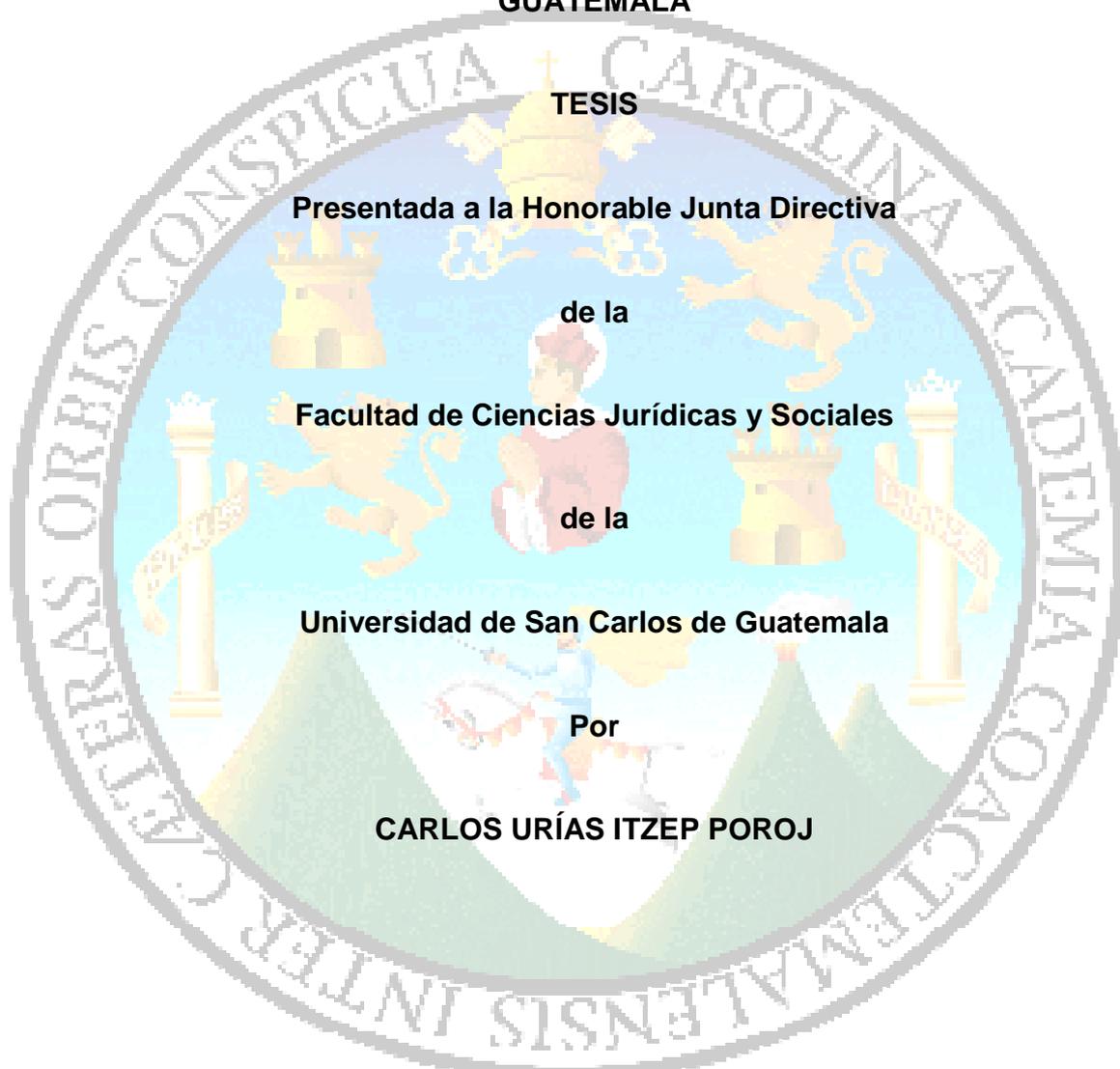
**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LA JUSTICIA
LABORAL Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN TUTELAR DEL TRABAJADOR EN
GUATEMALA**

CARLOS URÍAS ITZEP POROJ

GUATEMALA, ABRIL DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LA JUSTICIA
LABORAL Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN TUTELAR DEL TRABAJADOR EN
GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS URÍAS ITZEP POROJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2011



**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

Licenciado
Darío González Poza
Abogado y Notario



Guatemala, 14 de enero de 2010



Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el gusto de hacer de su conocimiento que de conformidad con el nombramiento de la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha veintitrés de junio del año dos mil nueve a su digno cargo, asesoré el trabajo de tesis del Bachiller Carlos Urias Itzep Poroj, que se intitula: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LA JUSTICIA LABORAL Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN TUTELAR DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA”**. Después de asesorarlo, me es grato informarle:

1. La tesis contiene un amplio análisis del derecho laboral guatemalteco, señalando lo fundamental de que se fortalezca la justicia laboral del país y de asegurar la protección tutelar de los trabajadores guatemaltecos.
2. Durante la elaboración de la misma se utilizaron los siguientes métodos de investigación: el analítico, que permitió el establecimiento de los fundamentos y elementos doctrinarios que informan la protección tutelar del trabajador guatemalteco; el sintético, señaló las características y particularidades de los principios del derecho laboral; el inductivo, indicó la problemática actual de la justicia laboral y el deductivo, estableció lo fundamental de que se fortalezca la misma. Las técnicas que se utilizaron para el desarrollo de la tesis fueron la documental y la de fichas bibliográficas, las cuales fueron de importancia para la recolección de la información suficiente y actual.
3. La tesis contribuye científicamente con el estudio de la problemática actual derivada de la violación a los derechos de las trabajadoras y trabajadores guatemaltecos, apoyándose en doctrina acorde y relacionada con el tema investigado. La redacción empleada ha sido la correcta.

Licenciado

Dario González Poza

Abogado y Notario-----



4. La bibliografía empleada es la adecuada, siendo las conclusiones y recomendaciones relacionadas con el desarrollo de los capítulos de la tesis. Al desarrollar la tesis, le sugerí al Bachiller Itzep Poroj varias correcciones al contenido, índice y citas bibliográficas debido a que estime eran pertinentes y el sustentante estuvo de acuerdo con llevarlas a cabo.
5. De manera personal me encargué de guiar al sustentante durante todas las etapas del proceso investigativo, haciendo uso de la metodología adecuada, la cual comprueba la hipótesis que se relaciona con la importancia de que se brinde protección tutelar al trabajador guatemalteco y que se fortalezca la justicia laboral del país.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente,




Licenciado Dario González Poza
Asesor de Tesis
Colegiado 1011

Telefonos: 22381190 y 59913077
6 Calle 4-17 zona 1 Edificio Tikal oficina S-302
Tel. 59913077

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) YOLANDA GÓMEZ VÁSQUEZ para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CARLOS URÍAS ITZEP POROJ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LA JUSTICIA LABORAL Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN TUTELAR DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA".-

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh.

Licda. Yolanda Gómez Vásquez
Abogada y Notaria



Guatemala 09 de febrero de 2010

Licenciado
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.



Licenciado Castillo Lutín:

Tengo el agrado de hacer de su conocimiento que conforme al nombramiento de fecha dieciocho de enero del año dos mil diez, revisé la tesis del Bachiller Carlos Urías Itzep Poroj, intitulada: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LA JUSTICIA LABORAL Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN TUTELAR DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA"; manifestándole que:

1. La tesis abarca un contenido jurídico relacionado con la importancia del fortalecimiento de la justicia laboral, para que los patronos cumplan con sus obligaciones laborales y se respeten las garantías y derechos de los trabajadores.
2. Los objetivos formulados se comprobaron al determinar los mismos que tiene que existir protección al trabajador guatemalteco. También la hipótesis formulada se comprobó, al establecer la importancia de los derechos laborales en el país. La redacción empleada durante el desarrollo de la tesis es la adecuada.
3. Al desarrollarla se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, con el cual se determinó la importancia del derecho laboral; el sintético, estableció los derechos laborales; el inductivo, señaló su regulación legal y el deductivo, indicó la importancia de asegurar la justicia en el trabajo.



Licda. Yolanda Gómez Vásquez
Abogada y Notaria

4. La tesis es de carácter científico y de interés para estudiantes y profesionales. Además constituye un aporte de importancia para la bibliografía de Guatemala. La introducción, conclusiones y recomendaciones son acordes al desarrollo de los capítulos. Le sugerí modificar sus márgenes, bibliografía y recomendaciones; encontrándose conforme con las enmiendas sugeridas.
5. El sustentante demostró empeño y bastante interés en el trabajo de tesis realizado, utilizando para el efecto los métodos y técnicas antes anotados para una fácil comprensión de la misma.
6. El contenido objeto de los capítulos, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, se califican como un sustento importante y valedero dentro de la revisión efectuada, circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.

Debido a lo anotado, la tesis efectivamente cumple con los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, pudiendo proceder a emitir DICTAMEN FAVORABLE, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Licda Yolanda Gómez Vásquez
Revisora de tesis
Colegiada 5054
12 avenida 19-35 zona 12
Teléfono 52058358

YOLANDA GOMEZ VASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de enero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS URÍAS ITZEP POROJ , Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LA JUSTICIA LABORAL Y GARANTIZAR LA PROTECCIÓN TUTELAR DEL TRABAJADOR EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

AL PUEBLO DE GUATEMALA: Por el pago de sus tributos, ya que con los mismos la Unisversidad de San Carlos, funciona.

A MIS PADRES: Dolores Poroj López y Gumersindo Itzep Torres, por su apoyo incondicional e ineludible.

A MIS HERMANOS: Por su comprensión y apoyo en todo momento.

A MIS FAMILIARES: Tías, tíos, primos, primas, sobrinos y sobrinas.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS: Wilfredo Lanuza Silva, Ulises Solórzano, Karla Vanesa Estrada Huertas, Haidalina Baten, Lourdes Mérida Maldonado, Aquiles Solórzano, Verónica Izaguirre, Marlon Gómez, Walter Escobar.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haber contribuido en mi formación académica, profesional y científica.

A LOS LICENCIADOS Y



LICENCIADAS:

**Yolanda Gómez Vásquez, Elvia Lily Marroquín
Azurdia, Marisol Gonzales Maldonado, José
Estuardo López, Dario Poza González, Efraín
Ordoñez Reyna, por sus sabios consejos y
solidaridad en todos los momentos.**



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	4
1.2. Diversas denominaciones.....	5
1.3. Contenido.....	8
1.4. Importancia.....	9
1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo.....	11
1.6. El derecho del trabajo es una obligación social.....	16

CAPÍTULO II

2. Principios de derecho del trabajo.....	19
2.1. Constituye un mínimo de garantías sociales.....	19
2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.....	20
2.3. Es necesario e imperativo.....	21
2.4. Es realista y objetivo.....	23
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	23
2.6. Es un derecho hondamente democrático.....	24
2.7. Es tutelar de los trabajadores.....	25
2.8. Estabilidad.....	27



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Sujetos de la relación laboral.....	31
3.1. Trabajadores.....	31
3.2. Intermediarios.....	44
3.3. Sujetos patronales.....	45

CAPÍTULO IV

4. El fortalecimiento de la justicia laboral y el aseguramiento de la protección tutelar del trabajador guatemalteco.....	49
4.1. Mecanismos de conciliación laboral.....	55
4.2. Ineficiencia del sistema de justicia laboral.....	57
4.3. La justicia laboral en Guatemala.....	59
4.4. Problemas que afronta la justicia laboral guatemalteca.....	64
4.5. Independencia de los jueces.....	67
4.6. Juicio oral laboral.....	68
4.7. El aseguramiento de la protección tutelar del trabajador.....	70
4.8. La justicia laboral en el sector público.....	72
4.9. La justicia laboral en la iniciativa privada.....	77
4.10. Importancia de fortalecer la justicia laboral y garantizar la protección tutelar del trabajador.....	80
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

En Guatemala han sido reiteradas las denuncias que presentan los trabajadores en contra de los empresarios a partir de que no cumplen con las normas laborales, lo cual implica que los primeros queden indefensos en la protección tutelar que debe asegurar el derecho laboral del país.

Debido a las constantes denuncias, es fundamental que se fortalezcan las instancias de control que tiene el Ministerio de Trabajo, la Inspección General de Trabajo y las dependencias que tienen relación con la supervisión del cumplimiento de las leyes laborales, pero a pesar de que han sido varias las propuestas y se han implementado acciones para mejorar la situación de la inspección y demás dependencias, no ha sido posible que cesen las denuncias de las violaciones laborales por parte de los patronos.

De igual forma, se ha planteado la necesidad de fortalecer la justicia laboral para que los patronos cumplan con sus obligaciones laborales y que se respeten las garantías y los derechos de los trabajadores.

Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, con el cual se comprendieron los fundamentos y elementos doctrinarios que informan el principio tutelar; el sintético, permitió comprender las características y particularidades del mismo; el inductivo, señaló la interrelación del trabajador guatemalteco y de la justicia laboral y el deductivo determinó la importancia del fortalecimiento de la justicia laboral y



el aseguramiento de la protección tutelar del trabajador guatemalteco. Las técnicas empleadas fueron: la documental y la de fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó la información actual y suficiente para la realización de la tesis.

Los objetivos trazados se alcanzaron, debido a que se señaló la importancia de fortalecer la justicia laboral y se garantiza la protección tutelar del trabajador en el país.

La hipótesis formulada se comprobó, al determinar las debilidades del sistema de justicia de trabajo y de lo fundamental que es brindar la adecuada protección de los empleados, respetando sus principios y garantías.

La tesis se divide en cuatro capítulos: el primero, señala el derecho de trabajo, definición, denominaciones, contenido, importancia, derechos sociales mínimos y el derecho del trabajo como una obligación social; el segundo, se refiere a los principios del derecho del trabajo; el tercero, indica los sujetos de la relación laboral, siendo los mismos los trabajadores, los intermediarios y los sujetos patronales; y, el cuarto, determina la importancia de fortalecer la justicia laboral en el país para asegurar la protección tutelar de los trabajadores.

Es fundamental el fortalecimiento de la justicia de trabajo y asegurar la garantía tutelar en beneficio de los trabajadores guatemaltecos, bajo el debido respeto de sus derechos fundamentales.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho laboral tiene que tomar en consideración las obligaciones y limitaciones que imponen las normas y principios en la contratación de trabajo, a los patronos y trabajadores; así como también las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores durante el tiempo de la relación laboral y las condiciones que pueden darse al haber terminado la relación de trabajo y los diversos criterios que genera la existencia del derecho laboral.

El derecho anotado ha ido cobrando existencia en la medida en la que se han reconocido derechos a favor de una clase social que aporta su energía en el intercambio que ocurre en el sistema de producción, y además se configura a medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los patronos.

Las relaciones laborales son tan antiguas como la misma sociedad y solamente se puede determinar el derecho de trabajo cuando existe una persona que correlativamente se encuentre obligada a cumplir con ese derecho.

“Resulta comprensible que si cada etapa histórica genera su propio orden normativo, también en cada una de estas etapas existió alguna forma normativa relativa a trabajo y las relaciones que se iban creando, ya que la actividad productiva y la división del



trabajo son tan antiguas como la existencia de la humanidad; sin embargo, no es sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal que aparece la conceptualización y formación que regula las relaciones de trabajo en la forma que se le conoce actualmente; es decir, que el derecho del trabajo nace en el sistema capitalista”.¹

El derecho del trabajo no puede existir en una sociedad esclavista debido a que en la esclavitud lo que existen son relaciones de imposición incondicional, ni tampoco puede existir el derecho anotado en una sociedad feudal debido a que en la misma existe la obligación de compartir el fruto de la producción.

“En las sociedades feudales existieron las corporaciones de oficios, que eran organizaciones de talleres artesanales los cuales se integraban con tres categorías de personas a saber: a) los aprendices; b) los oficiales o compañeros; y c) los maestros. Estos últimos constituían el grado más alto que podía alcanzar una persona dentro de la organización”.²

Debido al crecimiento del comercio entre ciudades, a la dificultad de que existiera continuidad en la forma de producción artesanal, a los obstáculos que encontraban los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, a la tecnificación productiva en serie, apareció la industrialización.

¹ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, pág. 6.

² Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**, pág. 10.



“Acontecimientos como la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica y la Revolución Francesa ligados a la Revolución Industrial y al nuevo orden filosófico provocaron serios cambios en lo económico, político y sobre todo en lo ideológico, iniciándose la producción en gran escala, se multiplicaron y crecieron las fábricas en los países tecnológicamente desarrollados, al grado de llevar a la ruina a los talleres artesanales que no pudieron competir en el nuevo modo de producción”.³

Muchos de los artesanos que tenían problemas con acomodarse con el sistema de producción imperante encontraron ubicación en el nuevo modo de producción que se venía desarrollando, o sea en el sistema capitalista.

Actualmente el sistema capitalista se caracteriza debido a que el sistema productivo que genera el ámbito ocupacional se encuentra en poder de un sector minoritario que cuenta con riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción y otro sector mayoritario de la población mediante la prestación de su trabajo, lo que hace posible la producción.

El sistema capitalista, desapareció el sistema de producción estamentario, cuya participación dirigencial se encontraba restringida a determinada calidad profesional previamente adquirida en los gremios de oficios, y aquella forma de producción que se encontraba basada en productos.

³ *Ibid*, pág. 12.



En la actualidad, las relaciones de trabajo tienen que dar respuesta a la existencia de una variedad de oficios que generan los servicios que prestan los trabajadores y a la existencia de un salario como obligación fundamental inmediata del empleador de un salario.

Tiene también que existir armonía en las relaciones entre patrono y trabajador para la determinación del ámbito social de Guatemala y del grado de desarrollo económico y social.

1.1. Definición

Toda definición abarca una breve descripción del fenómeno o cosa y una explicación de su origen y finalidad para visualizar el concepto que se analiza y que en el presente trabajo de tesis es en relación al derecho del trabajo. A continuación se dan a conocer diversas definiciones de distintos autores, siendo las mismas las siguientes:

“Derecho del trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁴

⁴ Devis Echeverría, Hernando. **Nociones generales de derecho**, pág. 6.



“El derecho del trabajo es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

“Derecho del trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁶

1.2. Diversas denominaciones

Las distintas formas que se ha designado al derecho laboral, varían de conformidad con la etapa histórica de la concepción del mismo y entre otras es de importancia explicar las siguientes:

- Derecho industrial: en las industrias es en donde se utilizó esta denominación debido a que en ellas aparecieron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, siendo dicha denominación incorrecta ya que el término industria abarca aspectos como los relacionados con las patentes y marcas.

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**, pág. 8.

⁶ Devis. **Ob. Cit.**, pág. 7.



- Derecho social: "Por tener esta rama jurídica su fundamento en la cuestión social y quizá por una aproximación con la corriente sociológica marxista, que tuvo su aparición en esta etapa de la historia, y fue esta corriente ideológica y política la que más batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores".⁷

Esta denominación cuenta con la debilidad de ser un término muy amplio que involucra todos los aspectos de carácter social y que bajo dicha denominación pueden ser considerados como instituciones en las sociedades mercantiles.

- Derecho obrero: el mismo se fundamentó en el origen de las protestas de la clase trabajadora, que tenían como objetivo el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, pero con la inconsistencia de que la rama jurídica designada se vea con unilateralismo, lo que existe debido a que se tiene que tomar en consideración de que dicha rama no establece solamente derechos para los obreros sino que contempla también derechos para los patronos, y que además su campo de aplicación involucra a los trabajadores agrícolas, domésticos y de comercio entre otros, que no se encuentran considerados como obreros.
- Nuevo derecho: esta denominación tuvo bastante aceptación en tanto no aparecieron otros campos que necesitaban ser regulados, pero hoy día han aparecido nuevas preocupaciones que tienen que ser reguladas a través del ser humano con lo cual dicha rama no es la más novedosa.

⁷ Montoya. **Ob. Cit.**, pág. 13.



- Derecho profesional: el mismo deviene de una denominación destinada debido a ser el derecho una función que se desarrolla y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además de que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.

- Derecho económico: consistente en una denominación bien amplia pero a la vez imprecisa, y que presenta la dificultad que la misma se incluye en las instituciones de carácter sindical que no reflejan una vinculación económica directa, y que pueden ser consideradas factores del aspecto económico del Estado, pero no como entes económicos.

- Derecho de los trabajadores: es la denominación apropiada debido a la proveniencia de esta reglamentación, pero la misma adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, debido a que esta regulación no abarca solamente los derechos de los trabajadores, sino que también los derechos de los patronos.

“Existen otras denominaciones como Organización del Trabajo, que si bien podría comprender las normas de regulación del funcionamiento del trabajo, dejaría fuera otras instituciones colaterales de desempeño de trabajo y economía social que no pasa de tener unas esferas comunes con derecho del trabajo”.⁸

⁸ *Ibid*, pág. 14.



Las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral son las más apropiadas debido a que dan lugar a describir las diversas ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica.

1.3. Contenido

El contenido orgánico del derecho en estudio se divide en tres cuerpos ilustrativos, siendo los mismos los que a continuación se explican brevemente:

- Derecho individual de trabajo: se encarga de plantear la parte general, la cual es constitutiva de la porción estatutaria de esta rama jurídica consistente en principios, garantías, facultades y limitaciones relacionadas con la contratación laboral, así como también de la naturaleza y de la fuente de este cuerpo normativo con base en la cual se tiene que apreciar y analizar el derecho laboral y la parte especial que abarca los derechos, las obligaciones y las prohibiciones tanto para los trabajadores como también para los empleadores que de alguna manera encierran las diversas prestaciones, la validez con la cual cuentan las mismas y las obligaciones correspondientes para hacerse acreedor a ellas.

- Derecho colectivo del trabajo: el cual se encuentra integrado mediante la exposición y el estudio de las diversas instituciones que de forma tradicional se reconocen como lo son la coalición de los trabajadores, la asociación profesional, el paro y la huelga, así como también los diversos cuerpos normativos que nacen debido a la aplicación del derecho colectivo del trabajo, la potestad estipulativa



en el campo laboral, la previsión social y la participación política de los trabajadores.

- Derecho procesal del trabajo: se encuentra constituido por normas de carácter procesal relacionadas con la resolución de los conflictos que aparecen con ocasión de la prestación del trabajo y de las instituciones que pueden tomar vida con fundamento en las relaciones laborales.

1.4. Importancia

El estudio del derecho laboral es de importancia, debido a que no existe discusión en lo relativo a que el conocimiento de las soluciones a los problemas sociales y la búsqueda de los medios para la implantación de la justicia en las relaciones de trabajo de los seres humanos es fundamental.

La ciencia que busca los medios para alcanzar una mejor distribución de las riquezas consiste en una ciencia práctica, y todo individuo culto tiene que contar con conocimiento relativo a los problemas sociales y laborales.

La importancia del estudio del derecho laboral radica en que a diferencia de otras disciplinas jurídicas, no existe persona alguna incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad obliga a la existencia de una participación en el proceso productivo de la misma, siendo dicha participación aquella que puede ocurrir como propietarios de los



medios productivos y con la cual se adquiere la calidad de patrono, o bien como empleados para así obtener el medio de sustento necesario y ello debido a que la normativa laboral tiene que ser forzosamente aplicable a toda la relación que ocurra con ocasión de la prestación de un servicio o bien de la ejecución de una obra de manera independiente.

La ciencia jurídica en estudio abarca una parte denominada derecho del trabajo que se dedica a la reglamentación de las formas de contratar que existen en el derecho del trabajo y de las condiciones bajo las cuales ocurre la realización del trabajo.

“Para hallar la importancia de la rama laboral en las distintas sociedades bastaría hacer una reflexión de su influencia en el acontecer social y tener en cuenta: a) que a través de ella, se logra la promulgación de normas que establezcan condiciones de respeto a todos los trabajadores sin distinción de condición económica o profesión, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la humanidad constituida por la clase trabajadora; b) con recordar que la preocupación de los trabajadores en mejorar su situación de asalariados ha generalizado el goce de algunas condiciones que estaban reservadas solo a personas con suficientes recursos; c) con señalar que su desarrollo ha creado una estructura administrativa y judicial que permite demandar el cumplimiento de los derechos existentes; d) con referir que por virtud de la existencia de esa rama jurídica, los trabajadores han logrado la creación de centros de instrucción de oficios, combatiendo de esa forma el desempleo y las prácticas desafortunadas que de la cesantía han nacido; e) que también a través de una de sus preocupaciones se ha logrado mejorar la situación habitacional de algunos trabajadores; f) que gracias a la



creación de instituciones de previsión social que algunos trabajadores logran la convivencia cuando han rebasado su etapa productiva”.⁹

1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en el Artículo número 102: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

⁹ Echeverría. **Ob. Cit.**, pág. 8.



- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.
- Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este



derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;

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

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que



precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;



- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la inspección General de Trabajo.

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

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

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el



proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

1.6. El derecho del trabajo es una obligación social

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo número 101 regula que: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El derecho del trabajo es el resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometidas a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos.

El derecho anotado se desdobra en derechos y obligaciones, contrapuestos de cada individuo ante el Estado, y del Estado ante cada individuo. Todas las relaciones de



trabajo son constitutivas de la razón de existencia de esa rama jurídica, y el establecer que el trabajo es un derecho y una obligación conduce de manera necesaria a otros derechos y obligaciones recíprocos que ocurren entre trabajadores y empleadores.

La concepción filosófica del trabajo ha tenido variaciones a lo largo de la historia, debido a la existencia de etapas en las que la actividad laboral se encontró reservada de clases discriminadas, y en dichas etapas no se puede hablar de derechos y obligaciones recíprocas entre trabajadores y empleadores.

“En la actualidad la concepción que el trabajo es una sanción divina ya no tiene mayor trascendencia y es más generalizada la concepción que el trabajo es un medio ya que a través de él se da la adquisición lícita de bienes para subsistir dignamente”.¹⁰

Debido al desarrollo político de la humanidad resulta necesario que el trabajo no se presente solamente como una facultad que puede ejercer un individuo en el campo en el que vive para la obtención de los medios de subsistencia, sino que también es constitutivo de la obligación de todo individuo de una actividad productiva y lícita dentro del Estado, de forma que pueda contribuir con la sociedad.

Por otro lado, las atribuciones de los Estados no se limitan solamente a la protección de su espacio territorial, en el cual se involucraba anteriormente a sus ciudadanos, sino que sus atribuciones abarcan, entre otras, la obligación de crear las condiciones necesarias para que sus habitantes puedan efectivamente cumplir con sus obligaciones

¹⁰ *Ibid*, pág. 10.



ocupacionales, para que de esa forma cada individuo logre su sostenimiento y el de su familia.



CAPÍTULO II

2. Principios de derecho del trabajo

El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal. En su parte considerativa se encuentran reguladas las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral y que en las diversas argumentaciones que llevan a cabo las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, los plantean como los principios que informan el derecho del trabajo.

2.1. Constituye un mínimo de garantías sociales

El inciso "b" del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, el cual regula: "El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo".

De conformidad con la denominación de este principio, el mismo viene a ser el límite mínimo que los patronos se encuentran obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de la relación de trabajo. Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, y debido a ello es



que el Estado se encuentra presente de forma indirecta en toda relación laboral, en el momento de establecer las condiciones laborales.

Las características de este principio establece que el derecho del trabajo es constitutivo de un mínimo de garantías sociales y son las siguientes: a) son protectoras del trabajador; b) son irrenunciables para el trabajador; c) se encuentran llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono.

2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

El Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de 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".

En lo relativo a que las normas se encuentran llamadas a desarrollarse, aún cuando ello se puede justificar con los actos periódicos del Estado en la promulgación de salarios mínimos, o en el aporte de patronos y trabajadores mediante la contratación individual o colectiva, cuando vienen a mejorar algún derecho que ya existe. El derecho laboral es un derecho inconcluso y en constante desarrollo, que tiene que ser considerado en el



establecimiento de disposiciones de tipo ordinario general o de tipo particular, cuando se presente a autoridades estatales, o a autoridades particulares.

2.3. Es necesario e imperativo

El derecho del trabajo es necesario debido a que separa la concepción generalizada del derecho común, el cual supone equivocadamente que las partes de todo contrato cuentan con libre y absoluta disposición para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden económico y social.

El derecho del trabajo es imperativo debido a que es de aplicación obligatoria en lo relativo a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, que es propia del derecho común.

El apareamiento de normas jurídicas que se separan de la concepción tradicional del derecho, es correspondiente a situaciones objetivas y tangibles. En la mayoría de las sociedades, los sistemas de producción se encuentran dirigidos por las personas que han acumulado riquezas al promover la plusvalía de sus bienes, y se convierten por ello en patronos con todas las consecuencias que ello conlleva.



La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos y ejercida son limitaciones legales que pueden ser irremediamente nocivas en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo.

Por ende, resulta necesario e imprescindible que dichas limitaciones legales, elevadas a normas de carácter constitucional, tomen como base los distintos factores y desigualdades de orden económico y social entre patronos y trabajadores.

No obstante, no sería de utilidad que el Estado en atención a las desigualdades sociales, se encargara de establecer disposiciones estatutarias en beneficio de la parte débil común de autonomía de la voluntad, y con ello se permitiera a esa parte débil la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto como medio de protección.

Debido a lo anotado en el párrafo anterior de la presente tesis, 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, o sea entre los patronos y trabajadores y se fundamenta en la consecución del beneficio de la parte más débil de la relación jurídica, lo cual limita el principio de la autonomía de la voluntad, que es inherente al ser humano y que ha sido sustentado por las teorías generales de derecho.

O sea que el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, debido a que no solamente justifica la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino que también hace obligatoria su aplicación.



2.4. Es realista y objetivo

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Cuarto Considerando inciso "d": "El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Existen razonamientos formulados para el establecimiento de cuando una rama jurídica es derecho público y cuando es de derecho privado, las cuales tienen como fundamento principal el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o bien los sujetos que intervienen en esa relación.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Considerando "e": "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".



“Cuando el legislador le dio carácter al derecho laboral de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin principal del todo derecho público”.¹¹

2.6. Es un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Considerando “F”: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

“La dignificación económica se encuentra relacionada a la equitativa retribución que tienen que tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 13.



su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que tienen que guardar los patronos a los trabajadores”.¹²

2.7. Es tutelar de los trabajadores

El inciso “a” del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Mediante el principio de tutelaridad se busca la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores. Este principio es el sustento ideológico del principio de garantías sociales mínimas.

Sin embargo, la mayor expresión del principio de tutelaridad se presenta en los casos en los que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, el trabajador se encuentra en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen dicha desigualdad.

Lo anotado, atendiendo a los elementos materiales del hecho, en el que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al trabajador.

¹² *Ibid*, pág. 15.



El Artículo número 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En el Artículo citado de la legislación laboral guatemalteca, se puede comprobar que el legislador a dado por hecho, que debido a la existencia de las reglas de la oferta y de la demanda, las cuales son totalmente desfavorables para el trabajador, éste no se encuentra en la posibilidad de exigir que se firme un contrato de trabajo.

Además, quien cuenta con las condiciones para patrocinar la celebración y suscripción del contrato de trabajo es el patrono y no el trabajador.

En la regulación de un hecho determinado por existir causas materiales que se presume ponen en desventaja al trabajador, el legislador le ha dotado de una consideración especial que se deriva de esa presunción de desventaja para garantizarle el ejercicio de un derecho.



2.8. Estabilidad

“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 de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹³

La estabilidad en el trabajo consiste en un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono, la cual el patrono puede de forma excepcional dejar de cumplir, por motivos imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna forma hace imposible la continuación de la relación laboral.

La misma consiste en el principio que persigue que las relaciones en los trabajos sean duraderas, existiendo diversas razones para su consagración como principio del derecho del trabajo, que abarca dos modalidades: a) derecho del trabajo a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación de trabajo, que le permita su subsistencia económica; y b) la garantía del trabajador, que para quebrantar esa permanencia, debe existir una causa razonable que permita la disolución de la relación de trabajo, que en todo caso, tiene que fundamentarse en la comisión de una falta de trabajo por parte del trabajador que permita justificadamente la terminación de

¹³ *Ibid*, pág. 17.



la relación de trabajo, o bien que existan causas insuperables que hagan imposible la persistencia de la relación de trabajo.

Para la eficaz aplicación de las normas laborales vigentes en Guatemala es necesaria la introducción de reformas radicales a la parte adjetiva de la normativa, con la finalidad de expeditar la tramitación de los distintos juicios laborales, determinando un conjunto de normas procesales claras, sencilla y desprovistas de mayores formalismos, que permitan la administración de justicia pronta y cumplida.

Es fundamental la regulación de la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que las mismas puedan resolver de manera efectiva con acierto y celeridad los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral guatemalteca.

“La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y solo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial y cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador”.¹⁴

Este principio se desarrolla en la legislación guatemalteca mediante instituciones legales que dan consistencia a la continuidad de la relación de trabajo y los derechos

¹⁴ *Ibid*, pág. 19.



colaterales que ésta conlleva como lo es el derecho de vacaciones, incrementos salariales periódicos, y jubilaciones.

Las instituciones legales a las cuales se hace referencia son: la existencia del 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; la garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos en que suceda sustitución del patrono; y la suspensión de los contratos de trabajo por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación laboral.





CAPÍTULO III

3. Sujetos de la relación laboral

En el desenvolvimiento de la relación de trabajo, surgen una diversidad de sujetos, entidades o grupos, los cuales se dividen básicamente en trabajadores y empleadores.

“El trabajador, el obrero fabril, fue en sus orígenes el centro indiscutido de esta rama que, en su evolución, dio lugar a una apertura conceptual que consideró la superación del trabajador a través de una base de general bienestar en el campo económico y laboral. Por ello ya no se enfocaron exclusivamente los derechos de los trabajadores, también se hicieron ver sus obligaciones, y por otra parte, se otorgaron derechos a los empleadores”.¹⁵

3.1. Trabajadores

El trabajador es toda persona que realiza un trabajo, ello es, todo individuo que trabaja. El mismo consiste en todo integrante de la clase trabajadora, lo cual es un criterio con contenido económico y social, que puede ser aceptado dentro de dicho contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico. Trabajador es el sujeto que labora en relación de dependencia frente a un empleador.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*, pág. 56.



El Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

“En un estado intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral, tales como comisionistas, factores de comercio, agentes vendedores, con quienes debe establecerse en forma indubitable, la naturaleza laboral de la relación”.¹⁶

El contrato laboral puede ser por obra determinada, situación que presenta una serie de aristas que mueven a confusión respecto de su verdadera naturaleza.

Al contratar un trabajador por obra, el mismo se ubica dentro del campo laboral, aunque en una zona de frontera entre lo civil y lo laboral. Es bastante común en las empresas de construcción, montaje y similares. Lo que importa no es en sí la sujeción o disposición del trabajador al patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada. Por ende, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas.

Para evitar que en una empresa, un contrato de obra se transforme en un contrato a término indefinido, se acostumbra a finiquitar el contrato mediante el pago al operario de las prestaciones adecuadas tan pronto termine la obra y posteriormente se suscribe un nuevo contrato de obra con el mismo trabajador, debiendo ser clara la causa y objeto

¹⁶ Echeverría. **Ob. Cit.**, pág.14.



del nuevo contrato. En Guatemala, se considera la existencia de una prolongación del contrato inicial en beneficio de la antigüedad del trabajador, al punto que si un trabajador en dicha circunstancia demanda la continuidad del vínculo laboral desde la primera obra, lo más probable es que se resuelva judicialmente a su favor.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala comprende dentro de su definición del contrato de trabajo, la obligación de prestar sus servicios personales o la ejecución de una obra: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.



La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

Por su parte, el Artículo 86 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica que el contrato laboral termina sin responsabilidad para las partes: “El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
- c) Por mutuo consentimiento”.

Los trabajadores temporales, en la mayoría de los casos, encajan dentro del trabajo por obra. Por lo general, es referido a labores ajenas a las actividades normales de una empresa. La legislación guatemalteca no regula de forma expresa el trabajo ocasional. El Artículo número 27 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y



- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

El trabajador agrícola y ganadero se encuentra de conformidad con la legislación laboral guatemalteca entre los trabajadores especiales sujetos a regímenes especiales.

“En un país con vocación agrícola, este tipo de trabajo comprende un altísimo porcentaje en la contratación laboral. Por ello, el legislador ha considerado apropiado crear un estatuto especial que regule su desenvolvimiento”.¹⁷

El Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa, agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

¹⁷ *Ibid*, pág. 16.



La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

El Artículo 139 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

Las labores agrícolas y ganaderas tienen sus notas particulares que exigen en su caso la normatividad de carácter especial, de la cual adolece la legislación laboral guatemalteca, y por lo mismo, se aplican las normas generales. En las labores agropecuarias se estilan unas prácticas laborales que apenas regula la legislación vigente, debido a que pueden adaptarse de forma incorrecta las normas generales.

El Artículo número 140 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido habilitadores de los jornaleros;
- b) Los que se dediquen a promover a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el Artículo 70;



- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- d) Los ebrios habituales;
- e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

“En cuanto al trabajo de las mujeres, las condiciones en que se desarrollaba en la Inglaterra del siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del derecho laboral. A estas primeras regulaciones se les atribuye el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina”.¹⁸

Desde sus comienzos la mujer ha merecido una atención de carácter especial de quien se observa el desarrollo del fenómeno laboral. Deferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de cada género. Pero, la tendencia actual consiste en la disminución de esa diferencia, al menos en lo relacionado con la igualdad entre géneros.

En el plano laboral, muchas de las disposiciones legales que no se fundaban en una base consistente y que más bien eran el producto de tradiciones y prejuicios, han ido cediendo frente al lugar que la mujer se ha ganado en el mercado laboral, en una

¹⁸ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 15.



extensa gama de actividades, de forma que de ellas son pocas las que realmente permiten el establecimiento de una distinción de los géneros.

Las primeras relaciones laborales en general, se emitieron anteriormente, tutelando en beneficio de las mujeres y de los menores de edad. Se les dispensaba un trato especial en atención y por su menor fortaleza física, a su delicadeza y respetabilidad.

El Artículo 147 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral".

El Artículo 148 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- d) El trabajo de los menores de catorce años".



Es importante la institución de un régimen especial para mujeres basado en la no discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales, de la no discriminación entre mujeres casadas y solteras o por motivos de embarazo y sus consecuencias.

La atención especial en cuanto a labores durante el embarazo, comprende los períodos prenatal, postnatal y lactancia.

La inamovilidad consiste en la imposibilidad jurídica de despedir a la trabajadora cuando se encuentra comprendida dentro de los períodos de maternidad antes anotados.

Es fundamental la no discriminación, la cual se encuentra regulada en el Artículo número 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "En Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora, en la última etapa del embarazo, en el medio guatemalteco, es de treinta días antes de la fecha estimada del alumbramiento y el período posterior es de cincuenta y cuatro días.

El Artículo 153 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Toda trabajadora en época de lactancia puede



disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.

Ambos períodos de descanso laboral y remunerado para la clase trabajadora son del ciento por ciento de su salario. Dicho pago lo hace el Seguro Social, siempre que la trabajadora sea afiliada al mismo, caso contrario le corresponde al empleador.

Todo empleador que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a condicionar un local a propósito para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres años y les dejen allí durante las horas de trabajo. De forma adicional, el empleador tiene que contratar una persona para que cuide a los infantes de ese lugar. A este local se le denomina comúnmente casa cuna y tiene que contar con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo. El espíritu de la disposición es loable, sin embargo poco práctico.



El Artículo 155 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se a de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo".

La implementación del beneficio de la lactancia no ofrece mayores contratiempos en tanto se continúe la relación de trabajo. El problema se presenta cuando se termina con la relación de trabajo con una mujer en período de lactancia o del embarazo, por decisión patronal. En dichos casos, el empleador tiene que pagar el equivalente a las trescientas horas de lactancia. Ello consiste en el producto de una hora diaria por diez meses o sea treinta horas al mes, por diez meses.

La legislación guatemalteca regula la prohibición de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Solamente el hecho de encontrarse embarazada es causal suficiente para no ser despedida de forma directa. La trabajadora tiene la obligación de hacer del conocimiento de su patrono de su estado, quedando desde ese momento protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar una certificación médica de su embarazo para gozar de su protección definitiva.



Es obvio que la inamovilidad se otorga como un beneficio laboral debido a que en el fondo lo que protege es el trabajo. En variadas actividades incide el hecho de que la trabajadora se encuentra embarazada, debido a que limita su actividad, y también por meras disposiciones administrativas, y por el hecho de la interrupción de los períodos prenatal y postnatal, así como también por el pago de ese tiempo cuando no se cuenta con la cobertura del seguro social. Fundamentalmente por dichas razones es que la mayor parte de los empleadores prefieren prescindir de la trabajadora embarazada y en ese sentido hasta pasan por alto las regulaciones laborales y sin muchos trámites la despiden de manera inmediata, al tener noticias de su estado.

La ley protege a la trabajadora embarazada, que por lo mismo y en cuanto a tal hecho es inamovible. Si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente, caso contrario el despido no produce efecto, o sea, es nulo. Por ende, la trabajadora tiene el derecho pleno de regresar a su trabajo o, lo que es aún mejor para ella, seguir devengando su salario regular aunque no se le asigne labor alguna.

El trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato laboral. La calificación se adquiere al constituirse como sujeto subordinado del contrato laboral. Es pues, un concepto dinámico y que tiene que ubicarse de forma correcta para que sirva de fundamento sólido.



Las personas jurídicas no pueden calificar como trabajadores. Los trabajadores pueden constituirse en una persona jurídica, pero éstos no son sujetos directos del contrato laboral, a pesar de la inclusión del contrato colectivo de trabajo. Este tipo de contratación se da en lugares donde existe una fuerte presencia sindical, y en los cuales los interesados se ven prácticamente obligados a llevar a cabo negociaciones con el sindicato de la ejecución de determinados trabajos.

Las organizaciones de trabajadores cada vez tienen una mayor participación en el derecho individual de trabajo, debido a que la diversificación y especialización de las distintas actividades laborales, se encuentra marcada la tendencia a que las normas laborales se produzcan en el mismo lugar de trabajo y por los mismos actores, o sea del empleador y de los trabajadores mediante una negociación colectiva, contraponiéndose a la tradicional forma de crear este derecho, que ha sido la emisión de la forma tradicional de creación del mismo y que es consistente en la emisión de las normas generales por parte del organismo legislativo o del ejecutivo en una gradación. Por ende los trabajadores se organizan en entidades formales mediante los sindicatos o informalmente a través de las coaliciones.

Los sindicatos son la asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente. A diferencia de las coaliciones, los sindicatos tienen personalidad jurídica reconocida por el Ministerio de Trabajo. Su organización, los trámites de registro y sus actuaciones se encuentran enmarcados en la ley.



Las coaliciones son asociaciones temporales e informales de trabajadores. En principio se constituyen para tratar algún asunto o problema concreto, pero las coaliciones permanecen en forma permanente ocupando en muchos aspectos el espacio propio de un sindicato.

Las federaciones son las organizaciones que comprenden a varios sindicatos, o sea, una escala superior en la jerarquía vertical del sindicalismo. Las confederaciones comprenden a varias federaciones, son la organización más alta del movimiento sindical y la llamada a negociar los pactos colectivos de industria, región o actividad económica.

3.2. Intermediarios

Los servicios tienen que prestarse a través del mismo trabajador. Si el servicio que una persona contrata, lo va a llevar a cabo un tercero, que pudo haber contratado por su cuenta, entonces existe indiscutiblemente la figura del intermediario.

Pueden distinguirse dos clases o variantes de intermediarios: el agente colocador y el cuasi contratista.

El agente colocador es aquel que se limita a relacionar a las partes, su remuneración se limita a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el contrato laboral, deja de tener comunicación con las partes.



El cuasi contratista es objeto de señalamientos, y es alguien que, mantiene estrecha relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable y consistente en la diferencia de precios, lo que el beneficiario de los servicios paga y lo que el cuasi contratista paga al personal que laboró.

“El intermediario en la distribución de bienes, mejor conocido como comerciante, es quien saca ventaja de la diferencia de precios ente el que le vende y el que compra. Es decir que lucra con el producto. En el terreno laboral ese producto no es más ni menos que el trabajo o esfuerzo del laborante”.¹⁹

El contratista a diferencia del intermediario, no ofrece solamente el trabajo de una o varias personas, sino que el trabajo como un elemento más de una empresa, en conjunción con materiales, equipo, técnica y administración. Es un auténtico empleador y tiene por lo mismo que ser un empresario, o sea guardar las formalidades.

3.3. Sujetos patronales

El Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

¹⁹ *Ibid*, pág. 19.



Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República”.

La empresa no es solamente una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es supuestamente el lugar donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. En la legislación guatemalteca existe la convicción de que para que dicha armonía se dé, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

“El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos, en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tiene que ser otorgada por virtud de la ley”.²⁰

El trabajador tiene que prestarle sus servicios a quien lo contrató y cualquier cambio implica una nueva relación laboral con el trabajador sustituto. No se puede cambiar la figura del empleador sin la ausencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en donde el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses.

²⁰ *Ibid*, pág. 25.



El Artículo 23 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o e las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

“El empleado de confianza, si bien es trabajador, debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, estando claramente marcada esta distinción, debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de este segundo grupo al que realmente pertenece”.

La calificación de los trabajadores de confianza no depende de su denominación ni de las personas, sino que de la naturaleza de sus funciones. Esa determinación se tiene que hacer en los estatutos y ser aprobados por la Inspección General de Trabajo.



Carta 93

4. El fortalecimiento de la justicia laboral y el aseguramiento de la protección laboral del trabajador guatemalteco

Es fundamental el análisis y la definición de los lineamientos del proceso de modernización de la justicia laboral en Guatemala. Los lineamientos estratégicos que pueden estructurar el programa de acción que permita la superación de la problemática que actualmente existe relacionada con la administración de justicia laboral se encuentran definidos en los Acuerdos de Paz.

Es mediante los mismos que se reconoce la necesidad de fortalecer la reforma y la modernización de la justicia para superar los aspectos como la impunidad, en este caso, la que se desarrolla en el marco de las relaciones laborales.

Las ideas centrales que se contemplan en cuanto los esfuerzos para alcanzar la implementación de una justicia social que permita la definitiva pacificación de una sociedad que se define con la paz firme y duradera que se sustenta en un desarrollo socioeconómico orientado al bien común que permita superar las grandes desigualdades sociales que existen actualmente en Guatemala y que son fuente de conflicto y de inestabilidad. Una de dichas ideas fundamentales consiste en asegurar la existencia de los mecanismos que aseguren la vigencia de la superación de las desigualdades sociales con la restitución de la justicia social mediante la efectiva



CAPÍTULO IV

4. El fortalecimiento de la justicia laboral y el aseguramiento de la protección tutelar del trabajador guatemalteco

Es fundamental el análisis y la definición de los lineamientos del proceso de modernización de la justicia laboral en Guatemala. Los lineamientos estratégicos que pueden estructurar el programa de acción que permite la superación de la problemática que actualmente existe relacionada con la administración de justicia laboral se encuentran definidos en los Acuerdos de Paz

Es mediante los mismos que se reconoce la necesidad de fortalecer la reforma y la modernización de la justicia para superar los aspectos como la impunidad, en este caso, la que se desarrolla en el marco de las relaciones laborales.

Las ideas centrales que se encargan de orientar los esfuerzos para alcanzar la implementación de una justicia laboral que retome la definición política de ser pronta y cumplida se delimitan con la paz firme y duradera que se sustenta en un desarrollo socioeconómico orientado al bien común que permita superar las grandes desigualdades sociales que existen actualmente en Guatemala y que son fuente de conflicto y de inestabilidad. Otra de dichas ideas fundamentales consiste en asegurar la existencia de los mecanismos que aseguran la viabilidad de la superación de las desigualdades sociales, con la realización de la justicia social mediante la efectiva



aplicación del régimen laboral de Guatemala y la severa sanción a las infracciones de sus disposiciones.

El proceso de reforma judicial en materia laboral incentiva a los diversos sectores de la sociedad civil para que representen propuestas de solución.

El contexto de los Acuerdos de Paz exige un cambio de paradigma ideológico que permita la identificación de los puntos de consenso entre los distintos sectores sociales del sistema laboral.

Surgió un cambio de paradigmas ideológicos, debido a que existe un estado culturalmente condicionado a que las discusiones en materia laboral se encuentran divididas en la tradicional polaridad ideológica entre el interés de la clase trabajadora frente al sector empresarial.

La situación de crisis en el sistema de justicia descansa sobre la base del interés de cada grupo social, que no se encuentra apoyado en el interés de país, de nación, en el entendido de que el sistema laboral es la estructura básica, reconocida constitucionalmente y que permite alcanzar la armonía social que tiene que prevalecer dentro de las relaciones laborales.

Es fundamental la actualización de la legislación procesal laboral, para que la propuesta de reforma procesal laboral mediante el examen de las verdaderas causas de la problemática de la justicia laboral, debido a que muchas de las actuales instituciones



procesales reguladas en el Código de Trabajo vigente no han sido aplicadas como lo exige su diseño técnico-jurídico.

La legislación procesal laboral actual es ineficiente para dar respuesta a las necesidades de reforma y de modernización sin antes haber definido si ha existido una correcta aplicación de la misma, lo cual genera el riesgo de perder en la coyuntura actual la oportunidad de definir con objetividad las diversas causas de la problemática.

Puede ocurrir que la situación de que la principal causa del deterioro de la justicia laboral no radique necesariamente en el sistema normativo procesal, sino en la inadecuada implementación con que se ha llevado a cabo el mismo diseño procesal que determina el Código de Trabajo. Es de importancia tomar en consideración que la mayor parte de lo contenido de los mecanismos procesales es aplicado mediante prácticas contrarias a su misma definición legal.

Una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral consiste en la interpretación y aplicación de las leyes de conformidad con el criterio personal del operador de justicia.

En la cotidianidad del medio jurídico laboral se percibe el dominio del reino del criterio personal como forma de interpretación de las normas laborales. La interpretación de las leyes depende de la concepción particular que tenga la persona que las va a aplicar.



El sistema normativo procesal laboral guatemalteco conjuga la técnica de interpretación, de conformidad con la técnica establecida en la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 10 que regula: "Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras; a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) a la finalidad y al espíritu de la misma; b) a la historia fidedigna de su institución; c) a las disposiciones de otras leyes sobre casos de situaciones análogas; d) al modo que parezca más conforme a la equidad de los principios generales del derecho".

Consecuentemente, las leyes procesales en materia laboral y en general todas las normas jurídicas que conforman el sistema normativo laboral, no se interpretan de conformidad con los deseos o aspiraciones de cada persona, o sea de acuerdo a su propio criterio personal.

La interpretación de una ley significa llevar a cabo una actividad que se dirige a la búsqueda o significado del texto contenido en la norma jurídica.

El contenido del Artículo 17 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala permite la interpretación de las normas laborales asignándoles un contenido siempre en beneficio de los trabajadores: "Para los efectos



de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Para la existencia de una debida justicia laboral en el país, es necesaria la correcta interpretación de la normativa vigente, la cual tiene que llevarse a cabo en el sentido literal de sus palabras, la armonía con la Constitución Política de la República y primordialmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

El Código de Trabajo es un cuerpo legal estatutario, debido a que se encarga de dirigir a patronos y trabajadores, tal y como lo regula el Artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión de trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

La parte procesal de dicho cuerpo normativo desarrolla los aspectos específicos fundamentales para la configuración del proceso y la jurisdicción de conformidad con los principios fundamentales. En consecuencia, el Código de Trabajo tiene necesariamente que auxiliarse de los aspectos generales desarrollados en el Código Procesal Civil y Mercantil y en la Ley del Organismo Judicial.

Pero, la aplicación supletoria de los cuerpos legales anotados en el párrafo anterior se encuentran condicionados a lo estipulado en el Artículo 326 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “En cuanto no contraríen el



texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos hubieren incidentes o recurso sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

La supletoriedad consiste en una actividad judicial altamente técnica, y se rige mediante normas jurídicas y por el método de la analogía.



4.1. Mecanismos de conciliación laboral

Otra controvertida apreciación de la crisis del sistema de justicia laboral consiste en el señalamiento de que no existen mecanismos de resolución de conflictos laborales que permitan conciliar los intereses de las partes.

“El proceso judicial es constitutivo de un importante medio de solución de conflictos en material laboral. El sistema procesal laboral de Guatemala reconoce distintos mecanismos de resolución de conflictos laborales, destacándose los de carácter conciliatorio”.²¹

Los mecanismos procesales heterocompositivos de resolución de conflictos son los más conocidos y los que se encuentran culturalmente condicionados a un mayor uso, pero no son los únicos mecanismos. El problema de formación y de cultura jurídica consiste en el hecho de hacer efectiva la utilización de los mecanismos conciliatorios actualmente existentes.

Al tomar como fundamento un juicio ordinario laboral, se observa claramente que su diseño procesal es breve, flexible y eficiente.

Los aspectos de mayor relevancia en lo relacionado con el juicio ordinario laboral en lo que respecta con el incumplimiento del mismo son los siguientes:

²¹ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 15.



- Los plazos de las resoluciones y de las notificaciones simplemente no se cumplen;
- Las audiencias de prueba se llevan a cabo de forma arbitraria sin respetar los requerimientos de concentración establecidos en el Artículo número 346 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias



a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir”.

- Los juzgadores no ejercen la autoridad de que gozan para acelerar la tramitación de los procesos.

4.2. Ineficiencia del sistema de justicia laboral

Actualmente existe una marcada lentitud y falta de eficiencia del sistema de justicia en el país, ello a pesar de los cambios y progresos que en el campo de la justicia se han dado, como el aumento del número de jueces, la mejora de edificaciones de los centros de justicia, los planes de modernización del Organismo Judicial y la modernización del sistema de justicia.

“Una de las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco reside en el sistema de administración de justicia, que es uno de los servicios públicos esenciales. Este sistema y, dentro de él, la marcha de los procesos judiciales adolecen de fallas y deficiencias. La ineffectividad de los procedimientos legales, la lentitud de los trámites, la ausencia de sistemas modernos para la administración de los despachos y la falta de control sobre los funcionarios y empleados judiciales, propician corrupción e ineficiencia”.²²

²² Organización Internacional de Trabajo. **La justicia laboral**, pág. 16.



Para que la justicia sea pronta y cumplida, como se señala en los Acuerdos de Paz, es fundamental que se garantice la independencia de los jueces y la independencia económica del Organismo Judicial.

El Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República.

Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover lo ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia".



El Artículo 213 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Es atribución de la Corte Suprema de Justicia formular el presupuesto del ramo, para el efecto, se le asigna una cantidad no menor del dos por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios del Estado, que deberá entregarse a la Tesorería del Organismo Judicial cada mes en forma proporcional y anticipada por el órgano correspondiente.

Son fondos privativos del Organismo Judicial los derivados de la administración de justicia y su inversión corresponde a la Corte Suprema de Justicia. El Organismo Judicial deberá publicar anualmente su presupuesto programático y deberá informar al Congreso de la República cada cuatro meses acerca de los alcances y de la ejecución analítica del mismo”.

4.3. La justicia laboral en Guatemala

Los derechos de los trabajadores y empleadores se encuentran identificados en la Constitución Política de la República y de manera más específica en el Código de Trabajo, el cual se compone de una parte sustantiva y de otra procesal.

La separación de funciones administrativas de las jurisdiccionales ha impuesto un gran dinamismo a la justicia en lo administrativo y liberado a los jueces de temas que les restaban atención en su labor de impartir justicia.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la competencia de la justicia laboral. Además, de la efectiva labor que lleve a cabo la Inspección General de Trabajo



depende que de un buen número de los conflictos laborales no pasen a los Tribunales de Trabajo.

En el campo de la justicia laboral, en lo relacionado con el juicio ordinario laboral, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de la promoción de las reformas al Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de priorizar el fortalecimiento y la coordinación de las instancias de asesoría legal que existen como: los bufetes populares y la defensoría del trabajador de la Oficina del Procurador de los Derechos Humanos.

Se tiene que revisar el recurso de amparo o acción de amparo, debido a su uso generalizado como táctica dilatoria del proceso laboral, no para su supresión, sino para asegurar que se emplee con el fin que estableció el legislador. Dicho asunto merece atención debido a que ciertos litigantes, incluidos a los asesores del Estado, utilizan con abuso este recurso, y luego al dictar sentencia el Tribunal de Amparo exime de costas y multas a los recurrentes, con lo que prácticamente se fomenta la utilización de este importante recurso de forma irresponsable en detrimento de una administración pronta y cumplida en Guatemala.

También, se tiene que fomentar y fortalecer la resolución y negociación de los conflictos laborales. No es suficiente la existencia de programas de formación y utilización de intérpretes en los tribunales y el nombramiento de jueces que hablen la lengua indígena



del lugar, debido a que es indispensable recordar que en los Acuerdos de Paz las partes se comprometen a promover una cultura de negociación, y ello no es una labor fácil en una sociedad que durante años ha vivido en la intolerancia y el autoritarismo. Se tiene entonces que fortalecer y divulgar los Centros de Conciliación del Organismo Judicial y revisar el Acuerdo Ministerial que crea los Consejos Consultivos de Ministerio de Trabajo.

Es fundamental la implementación de programas educativos en las escuelas del país para que los jóvenes valoren la justicia laboral como instrumento de fortalecimiento de la democracia y como instrumento de armonía social.

Es indispensable también que periódicamente se realicen auditorías administrativas para ejercer un control sobre los expedientes que tramita cada Inspector de Trabajo, a efecto de establecer retardos innecesarios e injustificados, así como la probidad en los resultados de las diligencias para evitar actos de corrupción con expedientes que se archivan sin aplicación de las sanciones que correspondan o que se estén aplicando por debajo de lo que corresponde de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo para cada tipo o determinada infracción.

También se tienen que impulsar reformas al Código de Trabajo en el Congreso de la República de Guatemala como respuesta viable para la agilización del proceso oral de trabajo. De ser posible, se tiene que procurar alcanzar el mayor consenso entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores.



El estudio detenido de los Acuerdos de Paz refleja como uno de los ejes temáticos de todos los acuerdos el tema de la justicia laboral. Los acuerdos consisten en una propuesta para la modernización del país y para el rompimiento de las estructuras que durante la historia han excluido a las grandes mayorías de los guatemaltecos y que han hecho del Estado un instrumento de los grupos que ostentan el poder. De ello deriva la importancia y la necesidad de hacer cambios al sistema de justicia laboral guatemalteco.

La desaparición de la impunidad laboral en Guatemala depende de que la ciudadanía opte por acudir a los tribunales. Además la falta de eficiencia del sistema de justicia cambia si se llevan a cabo reformas estructurales al proceso laboral guatemalteco y si se implementan reformas al mismo.

“Es de importancia la existencia de instrumentos alternativos de conciliación extrajudicial mediante el Acuerdo Ministerial que crea las Comisiones de Resolución de Conflictos entre empleadores y trabajadores, debido a que así como se encuentra establecida la conciliación con sede judicial que en la práctica ha sido efectiva, tanto por su aceptación entre la población como el número de cuestiones laborales que resuelve. Ello se demuestra a través de los Centros de Conciliación del Organismo Judicial, creados para la mediación y conciliación extrajudicial”.²³

²³ *Ibid*, pág. 19.



El papel de la Inspección General de Trabajo tiene que mejorarse, al igual que el de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que en la actualidad no gozan de la confianza de los empleadores y trabajadores.

Es de importancia señalar la importancia de la resolución alternativa de conflictos en los pueblos indígenas, que se fundamenta en la Constitución Política de la República de Guatemala en los siguientes Artículos:

El Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno".



El Artículo 58 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula:

“Identidad cultural. Se reconoce el derecho de las personas y de las comunidades a su identidad cultural de acuerdo a sus valores, su lengua y sus costumbres”.

El Artículo 66 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula:

“Protección a grupos étnicos. Guatemala está formada por diversos grupos étnicos entre los que figuran los grupos indígenas de ascendencia maya. El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, el uso del traje en hombres y mujeres, idiomas y dialectos”.

4.4. Problemas que afronta la justicia laboral guatemalteca

“El punto de vista de lo que podría considerarse los principales problemas de la justicia laboral en Guatemala, desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo es un tanto complejo cuando se le analiza con jueces y otros operadores de justicia”.²⁴

Actualmente, existe en lo relacionado a la justicia laboral del país un problema que trasciende lo institucional, debido a que el mismo es responsabilidad de todos los guatemaltecos. Debido a ello, no sería justo atribuirle solamente la responsabilidad de sus deficiencias a los operadores de justicia, o en abstracto a los organismos del Estado encargados de su administración.

²⁴ *Ibid*, pág. 23.



El derecho del trabajo guatemalteco se encuentra ampliamente concebido y es rico en conceptos e instituciones que contemplan un variado espectro de las relaciones laborales, de donde resulta que la problemática no deriva de la ausencia de derecho sino de las deficiencias en su aplicación.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha contribuido mediante la promoción de proyectos de leyes de los cuales se han concretado mediante la promulgación de derechos correspondientes a las necesidades laborales de la comunidad guatemalteca.

Los proyectos que se presentan por el ministerio por conducto del Organismo Ejecutivo versan sobre la necesidad de contar con un proceso ágil, sencillo y antiformalista, a través de la obligación de otorgar providencias cautelares con la sola exposición razonada de su necesidad. Dicha petición podría llevarse a cabo con anterioridad, al plantearse la demanda o en cualquier estado del proceso.

En el ámbito del derecho sustantivo de trabajo, el ministerio se encarga de la promoción ante el Congreso de la República de Guatemala de la eliminación del trabajo infantil o sea de los menores de catorce años y la prohibición de las peores formas de trabajo de menores, la reducción de la jornada de menores y la prohibición de las jornadas no diurnas, así como la obligación a los empleadores de garantizarles plenamente su salud, seguridad, moralidad, instrucción y formación profesional e indemnización al menor por incumplimiento de las prohibiciones.



"Cabe apuntar que en el ámbito administrativo reflejan los requerimientos de la intervención de la Inspección General de Trabajo en asuntos que derivan de problemas colectivos, donde existen precedentes, tales como:

- a. La inobservancia de los principios del derecho del trabajo y la tutela, que están implícitas en las normas sustantivas y procesales de las leyes de la materia, lo que puede entenderse como actitudes parciales de los órganos jurisdiccionales. Sobre este aspecto es notoria la no aplicación de Convenios Internacionales de Trabajo o cuando frente a la duda, en sustitución del indubio pro operario, se recurre a la aplicación del derecho común, incluso en contravención al texto y los principios que fundamentan el derecho del trabajo.
- b. El inadecuado uso de la enmienda del procedimiento o de los puntos de derecho, con lo que prácticamente se conculca el derecho al debido proceso, una vez que se varía el trámite normal del proceso para definirlo excepcionalmente.
- c. La infundada denegatoria al trámite del procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, indicándoles a los interesados que lo que procede es el juicio ordinario laboral. Con ello prácticamente se niega el debido proceso a los trabajadores para acceder al ejercicio de su derecho de huelga y del respeto a las normas que emanan de la negociación colectiva.
- d. El constante señalamiento de requisitos no regulados por el Código de Trabajo para el planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social bajo el apercibimiento a los trabajadores de levantar las prevenciones del emplazamiento dando lugar no solamente a la negación del ejercicio del derecho, sino además dilatando el proceso sobre la base exclusiva del criterio del juzgador aplicado con primacía sobre el texto expreso de la ley.



- e. La admisión de toda suerte de estrategias dilatorias por parte interesada, tales como los incidentes, recursos y excepciones, pese a que la ley establece la inadmisibilidad de los mismos, se les da trámite.
- f. El incumplimiento de los plazos perentorios regulados por la ley y la violación del debido proceso al no convocar a las partes ante el tribunal de conciliación o de arbitraje, lo que deviene en incidentes de represalias o de solicitud de autorización para la terminación de contratos de trabajo, denuncias de despido y una serie de estrategias legales de los litigantes que repercuten en la gestión administrativa de la Inspección General de Trabajo a solicitud de parte”.²⁵

El centro de la problemática del proceso laboral es el juicio oral de trabajo y el derecho colectivo. En el campo del derecho colectivo de trabajo, existen deficiencias debido a no observarse el trámite correspondiente en la ley para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social ya que lo que se refleja en las solicitudes de intervención que se hacen al ministerio para su mediación en la resolución de los mismos, cuando ya la magnitud del diferendo ha rebasado las posibilidades de una solución adecuada.

4.5. Independencia de los jueces

Para que exista una justicia pronta y cumplida se requiere garantizar la independencia de los jueces y de los magistrados. La independencia de los jueces se encuentra garantizada en la Constitución Política de la República, sin embargo en la práctica, el

²⁵ *Ibid*, pág. 28.



juez se encuentra permanentemente asediado. Ello, comenzando por los medios de comunicación social, el relato de un abogado litigante es muy elocuente. También, los criterios que tenga la sala son otras de las causas que minan la independencia judicial. El juez tiene que actuar con la convicción de que no hay subordinación ante los magistrados. Los jueces tienen que cuidarse de las circulares interpretativas y orientadoras que pretenden dar criterios.

Es de importancia la capacitación de los jueces. La misma se encuentra regulada en la Ley de la Carrera Judicial y es impartida por la Unidad de Capacitación Institucional, pero, no se da la formación especializada a los jueces de trabajo, y esto en mayor grado cuando se trata de jueces del interior del país que conocen de materia laboral no siendo jueces de trabajo.

4.6. Juicio oral laboral

Al señalar que el sistema de justicia en Guatemala es lento e ineficiente, es en lo relativo al juicio oral de trabajo. Las razones de dicho retraso son variadas. Pero, entre las más sobresalientes se encuentran las siguientes:

- A pesar de que el Código de Trabajo lo contempla como un juicio oral, en la práctica se lleva como un juicio escrito.
- La demanda puede ser presentada de forma verbal o por escrito, pero tanto la demanda como la contestación se acostumbra hacer en forma escrita.



- La fase de conciliación es asuntos de trámite, ente otras razones debido a que el juez no acostumbra a proponer formas conciliatorias, se limita a preguntar si existe la posibilidad de llegar a un arreglo.

- La subsanación de la demanda ordenada por el juez tal como en la actualidad se encuentra regulada consiste en retraso, debido a las impugnaciones de las partes.

- Se acostumbra que los jueces no se encuentren presentes en las diligencias, ya que descargan esta función en los oficiales, por lo que aún tratándose de estudiantes de derecho, en la mayoría de los casos el proceso se lleva a cabo en forma empírica.

- El recurso de nulidad, que se encuentra establecido contra actos o procedimientos que infrinjan la ley, es utilizado con abuso por los litigantes, siendo en la práctica este recurso el operante con efectos suspensivos.

- La recusación también se utiliza como uno de los medios para el retraso del proceso.

- El conflicto de jurisdicción por el territorio, en la práctica, es lo que más retrasa los procesos.



- El abuso del amparo institucional por parte de las asesorías jurídicas de las dependencias del Estado.

4.7. El aseguramiento de la protección tutelar del trabajador

El derecho del trabajo pertenece al derecho público y es una disciplina cuya orientación, fines y valores protegen una rama que se orienta mas a lo social, lo cual se regula de forma acertada como principio del derecho laboral guatemalteco en el Artículo 101 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al elevar al rango de constitucional el principio de justicia social toda vez que los derechos que protege rebasan el contexto individual de derechos del trabajador, motivo por el cual los mismos resultan igualmente irrenunciables, tal y como lo regula el Artículo 106: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en material laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

“Contemporáneamente, con el auge y desarrollo que a nivel mundial ha alcanzado la defensa de los derechos humanos, se ha reconocido a los derechos laborales como garantías inherentes al ser humano, toda vez que el trabajo, además de ser un derecho en sí, es el mecanismo para que el trabajador o su familia pueda acceder al goce pleno de otros derechos humanos”.²⁶

El derecho del trabajo, más allá de ser una garantía individual para el trabajador, constituye una garantía social justa y democrática a partir del momento que se orienta a proteger los derechos económicos y sociales fundamentales de la mayoría de la población, razón por la cual la privación a un empleado de uno de sus derechos irrenunciables limita tal afección al plano individual del trabajador lesionado. La violación de este derecho sin que el Estado de Guatemala cumpla con su deber de hacer prevalecer las normas y los principios que inspiran el derecho del trabajo conduce a que sea el punto de partida para la violación constante de los derechos de toda la clase trabajadora, que es la mayoría de la población guatemalteca.

El derecho anotado como disciplina jurídica, se conforma de normas de carácter sustantivo, que son las que reconoce el derecho y las normas de carácter adjetivo, que

²⁶ *Ibid*, pág. 29.



son las que tienen por objeto canalizar la acción del Estado en su obligación de hacer prevalecer el derecho.

La labor del Organismo Judicial del país reviste de una importancia que ha sido nefasta en la actualidad para los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos, toda vez que siendo el organismo obligado mediante sus jueces y magistrados a hacer efectiva la garantía de coercibilidad de las normas laborales, ha hecho todo lo contrario, importando principios procesales diametralmente opuestos a los que inspiran al derecho de trabajo, desnaturalizando sus instituciones y forzando a la falta de positividad de los derechos laborales.

4.8. La justicia laboral en el sector público

El Estado guatemalteco ha empleado como práctica para la exclusión a los trabajadores y trabajadoras la protección del derecho del trabajo, y consecuentemente del libre ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y de huelga, al contratar bajo el renglón presupuestario conocido en Guatemala como 029 el cual.

“El renglón 029 encuentra su base legal en la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas. Opera en el país convocando a plazas para las cuales se establece en algunos casos un sistema de entrevistas a las cuales se accede presentado la hoja de vida del aspirante de la



autoridad nominadora. Luego de las entrevistas correspondientes, si satisfacen las aspiraciones de la autoridad nominadora se les llama".²⁷

Para la contratación de trabajadores o trabajadoras dentro del renglón 029 no se exigen calidades específicas como acreditación de la calidad profesional o técnica, lo que conduce a que su implementación constituye una evasión de la relación laboral. En otros casos, la autoridad nominadora propone planes de retiro voluntario, simplemente despide o espera a que por alguna razón el trabajador o trabajadora que ocupa la plaza permanente la deje vacante para sustituirle por un empleado contratado bajo este renglón presupuestario.

En lo relacionado con la jornada de trabajo, los trabajadores y trabajadoras contratadas bajo el renglón 029 observan la misma hora de ingreso a sus labores que el resto de los trabajadores de la dependencia de que se trate y, regularmente, la misma hora de salida con la diferencia de que a los mismos, en la mayoría de ocasiones, se les hace laborar excediendo la jornada ordinaria de trabajo sin que ello de lugar a un pago adicional por el tiempo laborado en jornada extraordinaria. Dicho tiempo extraordinario, si bien es cierto no se refuta abiertamente como obligatorio, tiene que ser laborado toda vez que ello incide en la evaluación de su rendimiento y desempeño, y no trabajarlos podría significar la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el Estado de Guatemala.

²⁷ Fernández. **Ob. Cit.**, pág. 46.



La suposición de que se están prestando servicios profesionales o técnicos implica no solamente la no sujeción a una hora específica de entrada al trabajo y la total libertad del contratado para decidir la mejor forma para la realización del servicio, sin embargo, en el renglón 029, persiste la relación de dependencia, debido a que el mismo desarrolla sus labores bajo supervisión, vigilancia y dirección de un jefe inmediato superior que forma parte de la estructura administrativa de la entidad para la cual labora y es quien ejerce sobre el mismo las facultades patronales. En lo relacionado con el pago del salario, el trabajador o trabajadora contratado en el renglón 029, lo recibe de forma mensual y por periodos vencidos al igual que los demás trabajadores, con la diferencia de que éstos tienen que emitir factura por su pago, con lo que someten el salario a las cargas tributarias de las cuales el salario se encuentra exento en la legislación nacional, e igualmente puede ser embargados en su totalidad toda vez que al encubrirse su pago mediante la facturación, este ingreso no se encuentra protegido por la garantías de inembargabilidad que reviste el salario.

La discriminación laboral creada, mantenida e incentivada por el Estado de Guatemala a través del renglón 029 se marca desde el mismo momento en el que la relación laboral es desnaturalizada y extraída de su marco jurídico natural, o sea, el derecho de trabajo, para regirla por normas correspondientes al derecho común, las cuales no permiten que los trabajadores y trabajadoras contratados bajo este renglón presupuestario gocen de los derechos mínimos e irrenunciables que garantiza la legislación nacional e internacional del trabajo, lo que a su vez es incidente en la inexistencia de las condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical.



Dicha discriminación, como todo acto discriminatorio, actúa en dos vías. La primera relacionada con los trabajadores contratados a través de los demás renglones presupuestarios quienes, pese a realizar igual trabajo, en iguales condiciones perciben una remuneración menor y la segunda en lo relativo a que los trabajadores contratados bajo el renglón 029, a quienes se les priva de los derechos laborales mínimos e irrenunciables sin que la mayor remuneración que perciben compense los efectos económicos y sociales que conlleva la privación de tales garantías.

Por otro lado, en el marco del derecho colectivo de trabajo, el trabajador o trabajadora del 029 es inducido a actuar como un elemento contrario a los esfuerzos organizativos y reivindicativos de los trabajadores contratados bajo los otros renglones presupuestarios puesto que, inicialmente, debido a la naturaleza que contractualmente le es dada a la relación de trabajo y su sujeción a un ordenamiento jurídico distinto, se imposibilita su sindicación y luego, al no ser considerados como trabajadores tampoco se les extienden los beneficios obtenidos a través de la negociación colectiva. O sea, que se encuentran excluidos de los efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Dicha indiferencia creada por su condición laboral y la desprotección jurídica a que como trabajadores y trabajadoras se encuentran sometidos, hace mayormente factible que estos trabajadores se sientan mayormente identificados con las autoridades de las instituciones para las cuales trabajan y tengan la necesidad de hacer méritos ante éstas para prolongar su frágil estabilidad en el trabajo, además, los llevan muchas veces a ser instrumentalizados en el ataque a los internos organizativos o de negociación colectiva realizados por el resto de los trabajadores, de forma que se crea dentro del centro



laboral una nueva garantía laboral, aparentemente mejor remunerada pero más desprotegida.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula la nulidad de pleno derecho en todos los actos y disposiciones que impliquen la violación, negación, restricción o tergiversación de las normas que desarrollen derechos humanos y garantías mínimas e irrenunciables del trabajo.

El Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

"Al reformar el Código Penal y limitar la pena del delito de desobediencia a pena de multa, se debilitó uno de los principales persuasivos con los que contaba la administración de justicia para hacer cumplir sus resoluciones. Esto ha dejado en claro la posición del Estado respecto a la gravedad del incumplimiento de las resoluciones judiciales ya que, de ser un delito sancionado con prisión y multa, ha pasado a ser un



delito sancionado simplemente con una multa y a ser conocido por un Juzgado de Paz dentro del procedimiento señalado para juzgar las faltas".²⁸

En los registros públicos existe una marcada negación de información a los trabajadores y trabajadoras, situación que se agrava en el caso de los trabajadores campesinos cuando pretenden garantizar el resultado de una demanda embargando algún bien inmueble, y a quienes les niegan toda información, sobre todo en las municipalidades, en lo relacionado a los bienes inmuebles de que se trate.

4.9. La justicia laboral en la iniciativa privada

No solamente el Estado guatemalteco ha implementado prácticas para la desnaturalización de las relaciones laborales. Su ejemplo ha sido seguido también por la iniciativa privada que ha desarrollado formas de contratación similares a las que abarca el renglón 029, a efecto de negarle al trabajador o a la trabajadora tal calidad y consecuentemente apartados del marco de aplicación del derecho de trabajo, con la diferencia de que en el Estado estos tipos de contratación se desarrollan en torno a un renglón presupuestario, mientras que en la iniciativa privada éstos se limitan a la aplicación de contratos que mantienen los elementos característicos de la relación de trabajo como lo son la relación de dependencia, el trabajo supervisado y la sujeción de una hora de comienzo de la jornada laboral del trabajador y la intención de evadir el pasivo laboral, crear las condiciones de inestabilidad laboral e impedir la libre organización sindical y el ejercicio del derecho de negociación colectiva. La naturaleza

²⁸ *Ibid*, pág. 54.



del patrono radica que en la iniciativa privada se encuentra dedicada a una actividad productiva a diferencia del Estado cuya naturaleza no lo permite, siendo uno de los objetivos que se agregan a esta desprotección laboral del trabajador y la intención de evadir el pasivo laboral, creando condiciones de inestabilidad laboral e impidiendo la libre organización sindical y el ejercicio el derecho de negociación colectiva.

La iniciativa privada se encuentra dedicada a una actividad productiva, a diferencia del Estado cuya naturaleza no lo permite. Uno de los objetivos que se agregan a la desprotección laboral consiste en el traslado del riesgo a los trabajadores, que de conformidad con la legislación laboral tiene que ser asumido por el patrono. En dicho orden de ideas, la queja en contra del Estado de Guatemala, no es por su participación activa en su implementación como sucede en el caso del renglón 029, sino debido a su participación por su participación pasiva al permitir que las mismas se apliquen sin que las autoridades administrativas, judiciales y legislativas cumplan con aplicar las leyes que limiten esta desnaturalización haciendo prevalecer el derecho de trabajo, ni con legislar formas más efectivas de alcanzarlo, o al impedir que dichas autoridades evadan su obligación con hacer tales normas positivas.

La iniciativa privada ha adoptado diversos mecanismos de desnaturalización de la relación de trabajo. Como es evidente, el rasgo común consiste en la relación laboral y en la calidad de trabajador o trabajadora de la persona contratada, lo cual se induce a la no aplicabilidad de la legislación laboral, y por ende, de las garantías que ésta regula.



Uno de los principales problemas en la Inspección General de Trabajo consiste en el actuar de una buena parte de los Inspectores de Trabajo cuya conducta deja no solamente un marcado desconocimiento de la ley y la falta de actualización, sino también por la existencia de una marcada parcialidad hacia los patronos. Ha sido una característica de tales inspectores el intervenir en su función abogando por el patrono y tratando de persuadir a los trabajadores de aceptar los ofrecimientos del patrono aun cuando éstos sean inferiores a lo que les es debido al trabajador, ello pese a la irrenunciabilidad que caracteriza a los derechos laborales. Obviamente, dicha situación se entiende como la parcialidad del inspector de trabajo a favor del patrono o como una equivocada interpretación de la labor conciliadora que tiene que llevar a cabo la Inspección toda vez que se encuentra correctamente orientada debe dirigirse a persuadir al patrono de su obligación de cumplir con lo que el derecho de trabajo le estipula como obligaciones patronales y de los costos mayores que podría implicarle dilucidar el asunto en otras vías, mas no realizar esa persuasión en el sentido de atemorizar al trabajador con la posibilidad de un proceso largo. Esa parcialidad se hace todavía más notoria cuando la Inspección General de Trabajo u otra autoridad del ministerio actúa en el marco de una negociación colectiva en donde su labor es desempeñada bajo amenazas realizadas a los trabajadores si éstos no aceptan recomendaciones incluso inferiores a las que se cabildean con la contraparte patronal.

La mayoría de los inspectores de trabajo por comodidad o falta de formación omiten hacer valer los convenios internacionales que en materia de trabajo han ratificado y se encuentran vigentes para Guatemala.



En el Ministerio de Trabajo, principalmente en la inspección de trabajo existe un marcado tráfico de influencias propiciado por conocidos abogados patronalistas y ejecutado por ex inspectores de trabajo para que aprovechen sus relaciones e incluso amistad con algunos inspectores de trabajo a efecto de parcializar la actuación de los inspectores a favor de las empresas a las que asesoran.

4.10. Importancia de fortalecer la justicia laboral y garantizar la protección tutelar del trabajador

Los Tribunales de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, además de la obligación de administrar justicia de conformidad con la ley, deben observar en su función jurisdiccional los principios que informan al derecho del trabajo, muchos de los cuales se encuentran contemplados en la propia Constitución Política de la República de Guatemala, como es el caso de los principios de justicia social, tutela, irrenunciabilidad, nulidad de pleno derecho, aplicación de la norma más favorable e in dubio pro operario. Pero, el deber ser de la práctica de los tribunales ha sido sustituida por un actuar que más allá de importar instituciones y principios del derecho común, en muchas ocasiones hace prevalecer el criterio del juzgador por sobre la observancia de la ley, regularmente en perjuicio de los trabajadores.

El trabajo, en el mundo capitalista de hoy, para quienes cuentan con exclusiva fuente de ingresos el pago a cambio de la inversión de su trabajo, constituye la única vía de acceso a los satisfactores necesarios por lo menos para la subsistencia y, por lo mismo, la afección de tal derecho o de las garantías que le son inherentes trasciende



de ser un problema jurídico para convertirse en un problema social toda vez que la afección se traslada del trabajador a su familia y a las oportunidades de desarrollo de sus integrantes. Por tal motivo, el legislador, al crear la normativa actual, intentó desproveerla de mayores formalismos y de que los procesos se desarrollaran con la celeridad necesaria para que los efectos de las posibles violaciones a las garantías individuales no extendieran en el tiempo tales efectos sociales.

La justicia laboral es, por ende, una carrera entre el derecho y el hambre, con la diferencia de que el hambre llega por añadidura y casi de forma inmediata después de que el derecho es violado. Ello fundamentalmente debido a que el hambre no se encuentra sujeta a procedimiento alguno ni requiere para su llegada de la intervención del órgano jurisdiccional.

El Código de Trabajo vigente ofrece un procedimiento relativamente rápido y la dilación de los procesos es el producto de la continuada importación a los procesos laborales de instituciones y procedimientos del derecho común y que, al no ser concebidos a partir de los principios y realidad que impregnan el derecho laboral, conducen a la desnaturalización del mismo proceso y a que éste finalmente no responda ni a sus fines ni satisfaga las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

“Lo contradictorio de todo esto es que, cuando se trata de conversar con los juzgadores o se inician procedimientos administrativos disciplinarios, la respuesta es regularmente que de existir violaciones, como partes del proceso, los trabajadores pueden hacer uso



de los recursos legales y que, si bien es cierto existen, ello tiene como efecto contraproducente una mayor dilación del proceso que de por sí transcurre”.²⁹

Las deficiencias de la justicia laboral no devienen de deficiencias legislativas, sino más bien de deficiencias en la aplicación de las normas, instituciones y principios del derecho del trabajo que son atribuibles a la propia operación de la justicia laboral, materializadas en una serie de vicios que son los siguientes:

- Desconocimiento del derecho de trabajo y de los principios que lo informan por parte de la mayoría de los juzgadores, lo cual se delata en la falta de aplicación de los mismos.
- Falta de voluntad por parte de los juzgadores para hacer positivo el derecho de trabajo vigente.
- Desconocimiento de parte de los juzgadores de los convenios internacionales de trabajo vigentes para Guatemala evidente en la no aplicación de los mismos.
- Abuso en la aplicación del criterio judicial, incluso en contradicción con el texto expreso de la norma.
- Tutela por parte de los jueces hacia los patronos, máxime en los conflictos colectivos de carácter económico social.
- Tráfico de influencias en los tribunales.
- Retardo malicioso de los procesos.
- Abuso de la enmienda del procedimiento en perjuicio de los trabajadores.

²⁹ *Ibid*, pág. 63.



- Otorgamiento de efectos suspensivos a recursos que legalmente no tienen tales efectos, como lo es el caso del recurso de nulidad.
- Participación activa de los jueces, en algunos casos externando criterio, para convencer a los trabajadores de renunciar a sus derechos o aceptar los ofrecimientos patronales.
- La sustitución ilegal del conflicto colectivo de carácter económico social por violaciones al pacto colectivo de condiciones de trabajo por el conflicto colectivo de carácter jurídico, contraviniendo el tenor del Artículo 242 del Código de Trabajo, negándole el derecho a la huelga de los trabajadores.
- La obstrucción del debido proceso en los conflictos colectivos de carácter económico social mediante la exigencia de requisitos no regulados por la ley y el apercibimiento, sujeto a plazos, a la parte laboral de dejar sin efecto las prevenciones en caso de incumplimiento de los mismos.
- La negativa de los tribunales a dictar medidas precautorias efectivas para el resguardo de los derechos de los trabajadores.
- La falta de firmeza por parte de los tribunales a la hora de ejecutar las resoluciones, sobre todo las de reinstalaciones.
- El establecimiento por parte de los jueces de dos marcos, uno el legal constituido por la norma vigente que no se respeta, y el otro el instaurado de hecho mediante el criterio judicial, en algunos casos contraviniendo la norma.
- La sobreprotección y paternalismo hacia los jueces por parte de los órganos de disciplina internos.
- El incumplimiento de los plazos perentorios regulados por las normas laborales.



- La no convocatoria de los tribunales de conciliación y arbitraje, dando con ello oportunidad a que se empleen estrategias dilatorias por parte del sector patronal a efecto de retardar el proceso y tomar represalias en contra de los trabajadores y trabajadoras.
- La restricción del concepto de las represalias por parte de los jueces remitiendo aspectos como la retención de cuotas sindicales, salarios, bonificaciones a la vía del juicio ordinario, siendo que el concepto represalias de por sí entraña la violación a la ley y a la vía en que deben dilucidarse es determinada por la circunstancia del emplazamiento, que materializa la coercibilidad del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, mismo que se restringe o se pretende evitar por parte del patrono sometiendo al trabajador a la privación de sus derechos.
- El señalamiento de requisitos previos sin fundamento legal de los procesos laborales de carácter jurídico.
- La predisposición por parte de los jueces y personal del Organismo Judicial, salvo excepciones en contra del sindicalismo.
- La mentalidad civilista y flexibilista del derecho de trabajo predominante en la mayoría de los juzgadores.
- La realización de reuniones por parte de los jueces a efecto de unificar criterios, generalmente contrarios al libre ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.
- La limitación del derecho probatorio de los trabajadores. Esto principalmente mediante la no admisión de los medios de prueba prejuzgados inadmisibles o impertinentes.



- La evasión de los procedimientos de ejecución regulados por el Código de Trabajo sustituyéndolos por un trámite incidental.
- La concesión indiscriminada de autorización para la terminación de los contratos de trabajo en los conflictos colectivos de carácter económico social aun cuando el derecho afectado de el propio derecho al trabajo garantizado constitucionalmente.
- La evasión del procedimiento establecido para la reinstalación de trabajadores despedidos en el proceso de conformación de un sindicato.
- El excesivo retraso tanto en resolver como en notificar.
- La evasión de las responsabilidades provenientes del incumplimiento de los plazos para la resolución mediante la manipulación de las fechas de las resoluciones con el fin de aparentar que las mismas fueron dictadas dentro de los plazos regulados por la ley.
- La ,marcada influencia de los abogados patronalistas sobre los jueces de Trabajo y Previsión Social.
- La negación del acceso de los trabajadores a los expedientes los cuales en algunos casos, cuando conviene a la parte patronal, son engavetados.
- La interpretación de la conciliación en sentido adverso a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Los problemas que provocan la actual debilidad de la justicia laboral derivan de la falta de aplicación adecuada de los principios que le inspiran, así como de las condiciones creadas por prácticas y normas ajenas a lo estipulado por el derecho laboral, siendo fundamental asegurar en el país la protección tutelar del trabajador.



CONCLUSIONES



1. El derecho del trabajo se ocupa de regular más allá de las consecuencias de las relaciones de trabajo, adentrándose en las condiciones en que participan los sujetos del derecho y, por ello, sus normas más que atender una orientación lógica de esta rama jurídica tradicional, dan respuesta al fin de justicia laboral del ámbito de sujetos desiguales.
2. La deficiencia en el sistema judicial en general, la severa falta de jueces y personal competente, una gran acumulación de casos sin resolver y la falta de aplicación eficaz de los reglamentos de tribunales, contribuyen a la carencia de credibilidad de los tribunales de trabajo, no permitiendo el adecuado fortalecimiento a la justicia laboral en Guatemala.
3. La ausencia de soluciones a los conflictos sociales que genera la infracción a las normas laborales y la efectiva condena a las personas que violan sus disposiciones, constituye una situación de crisis estructural que demanda su inmediata superación; siendo el medio significativo para la superación de dicha crisis la modernización de la administración de justicia laboral.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de asegurar la justicia laboral de Guatemala; además, elabora la política laboral del país y a través de la Inspección General de Trabajo garantiza el cumplimiento de las leyes laborales, mediando en los conflictos con ocasión de la relación de trabajo y aplicando



sanciones establecidas para los empleadores, trabajadores y sindicatos que infrinjan las leyes laborales.

5. La justicia laboral se alcanza mediante la adecuada aplicación de las normas de trabajo, de los principios e instituciones del mismo, cuya finalidad es garantizar la protección tutelar al trabajador, a través de la existencia de una relación jurídica equitativa frente a su patrono; asegurándole un tratamiento preferente en los casos de factores y desigualdades de orden económico social que le son adversas.



RECOMENDACIONES

1. El Gobierno guatemalteco, mediante la Organización Administrativa de Trabajo, tiene que señalar que el derecho laboral se ocupa de la regulación de las consecuencias de las relaciones de trabajo, en lo relativo a las partes y a las normas que tienen que obedecer a una orientación lógica y jurídica para dar respuesta al fin de justicia laboral, evitando las desigualdades entre las partes.
2. Que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje mediante los Jueces de Primera Instancia, señalen las deficiencias del sistema judicial, la falta de personal competente y el elevado número de casos sin resolución, lo cual es contribuyente a la carencia de credibilidad en los tribunales de trabajo y no permite el fortalecimiento de la justicia laboral en el país.
3. El Gobierno de Guatemala, mediante la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, tienen que señalar la falta de alternativas de solución a los conflictos laborales y la efectiva condena a las personas que violan sus disposiciones, lo cual constituye una situación de crisis estructural que no permite la modernización de la administración de la justicia laboral.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encargue de asegurar la justicia laboral en Guatemala y además debe elaborar políticas de trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, para garantizar el cumplimiento de



las normas jurídicas y aplicar sanciones a los sindicatos, trabajadores y patronos que infrinjan las normas laborales.

5. El Ministerio de Trabajo debe señalar que la justicia laboral se alcanza a través de la adecuada aplicación de las normas laborales, de sus instituciones y principios, cuya finalidad es asegurar la protección tutelar del trabajador mediante la existencia de una relación jurídica equitativa frente a su patrono.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Introducción al derecho procesal laboral**. Guatemala: Ed. Orión, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1989.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1994.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Nociones generales de derecho**. Madrid, España: Ed. Aguilar, 1986.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. ODLP, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. México, D.F.: Ed. UNAM, 1984.
- MINUGUA. **La construcción de la paz en Guatemala**. Guatemala: Ed. Serviprensa, 1997.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.
- Organización Internacional de Trabajo. **La justicia laboral**. Guatemala: Ed. Magna Terra Editores S.A., 2004.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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