

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

ANÁLISIS JURÍDICO DEL INCUMPLIMIENTO A LA NORMA CONSTITUCIONAL DE
CONCILIACIÓN POR PARTE DEL ESTADO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

EDGAR RAMÓN CASTILLO MENDIZABAL

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL INCUMPLIMIENTO A LA NORMA CONSTITUCIONAL DE
CONCILIACIÓN POR PARTE DEL ESTADO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDGAR RAMÓN CASTILLO MENDIZABAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2011.

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

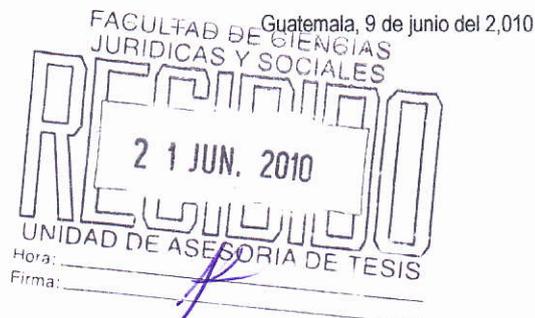
DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Quiñónez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Galvéz
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

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 del Examen General Público)

MIGUEL ANGEL LETONA CIFUENTES
Abogado y Notario



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



Respetable Licenciado Castillo Lutín:

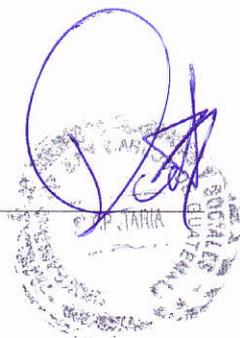
En forma respetuosa y atenta dirijo a usted la presente para informarle que en cumplimiento de la función que recayera en mi persona, mediante resolución emitida por esa Coordinación con fecha dieciocho de marzo del año dos mil diez, me permití asesorar y orientar el trabajo de tesis intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL INCUMPLIMIENTO CONSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN POR PARTE DEL ESTADO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL"**, que para el efecto ha elaborado el estudiante **EDGAR RAMON CASTILLO MENDIZABAL**, con carné 8813951.

- a) En relación al contenido científico del trabajo asesorado, es viable hacer mención que se ha vertido en el desarrollo de la investigación de la violación que se da al imposibilitar un arreglo con el demandante dentro de los procesos laborales en aquellos casos en que el Estado es el patrono demandado, considero que se ha efectuado el desarrollo del trabajo en una forma científica, así como técnicamente se utilizó en el desarrollo de la tesis un lenguaje adecuado, y finalmente efectuando un aporte importante en cuanto a la comprobación de la hipótesis que resalta la legalidad que debe haber en la posibilidad de un arreglo con el demandante (trabajador), permitiendo así aportar a una verdadera y justa administración de justicia.

Relativo al aporte técnico del trabajo, es merecedor de subrayar el hecho de que se propone un tema por demás importante para la administración de justicia en materia laboral en los procesos entablados en contra del Estado de Guatemala.

- b) En el desarrollo de su trabajo, el investigador efectuó una actividad inicialmente de recopilación de datos y obtención de fundamento doctrinario, aplicando también los métodos deductivo e inductivo, aparejado a las técnicas de investigación bibliográfica y documental, con lo cual logró arribar a un trabajo que denota un adecuado desarrollo y a la vez un muy atinado uso de las distintas técnicas utilizadas, arribando al resultado final del trabajo presentado, el cual cumple con los requisitos y calidad establecidos reglamentariamente.
- c) El trabajo que en esta oportunidad me ha correspondido asesorar, ha sido redactado de manera adecuada al nivel de la licenciatura que corresponde, es decir, denota el conocimiento y capacidad académicos que el ponente tiene y que plasma en una forma adecuada para este nivel de trabajos, tendientes a la obtención de grado universitario, siendo meritorio también mencionar, el orden que se da en el desarrollo de la temática del mismo.

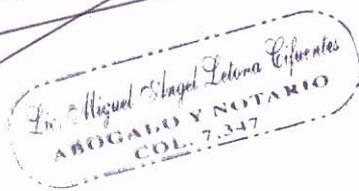
MIGUEL ANGEL LETONA CIFUENTES
Abogado y Notario



- d) Con la tesis asesorada, su creador contribuye científicamente a la bibliografía forense, haciendo un aporte científico a un problema que es latente en la administración de justicia laboral, ya que no son pocas las ocasiones en que el Estado se ve demandado en esta competencia jurisdiccional, y en muchísimos de esos casos, el representante legal del Estado, se encuentra plenamente consciente de que al trabajador le asiste el derecho, lo cual si no estuviera limitado, es muy probable que pudiera ser dicho proceso objeto de un conciliación, en virtud de las circunstancias; y por ende el trabajo del señor **EDGAR RAMON CASTILLO MENDIZABAL**, es merecedor de ser considerado un trabajo bien desarrollado E importante en cuanto a los aportes que se logra efectuar a través de su desarrollo.
- e) En lo concerniente a las conclusiones dadas en su trabajo por el ponente, denota que es viable la solución de los conflictos laborales donde el Estado es el demandado, mediante un arreglo directo entre las partes y como consecuencia, se puede dar la solución al conflicto en forma acordada por los interesados, siendo ello una actitud por demás justa, proponiendo finalmente la posible solución a la limitación que actualmente existe, quedando así efectivamente correlacionadas las conclusiones y sus respectivas recomendaciones.
- f) Finalmente la bibliografía utilizada en el presente trabajo es adecuada en virtud del apoyo tanto en autores nacionales como extranjeros y consecuentemente la doctrina y el análisis normativo, han tenido lugar en el transcurso de su desarrollo, lo que permite concluir que es un trabajo que efectivamente se ha realizado de manera científica y técnicamente adecuada, por lo que con base en lo que para el efecto establece **el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público**, me permito rendir informe respecto al hecho de que a mi criterio, el trabajo que se me designó fuera asesorado, centra el objetivo en lo relativo a los beneficios que aportaría el otorgar facultades a los representantes del Estado de Guatemala en los procesos laborales, para que puedan llegar a un acuerdo con los actores, a efecto de que realmente se pueda hablar de un proceso justo, ya que impediría la necesidad de agotar todo un proceso sumamente desgastante y que al final podría llegar al resultado final que se puede anticipar mediante la conciliación.

Al haber llenado el estudiante los requisitos técnico-profesionales exigidos por esa Unidad Académica, **me permito emitir mi dictamen favorable de dicho trabajo de investigación**, para que así pueda continuar con las diligencias de nombramiento de revisor y las demás correspondientes para su definitiva finalización.

Atte.:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

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

Atentamente pase al (a la) LICENCIADO (A) MOISÉS OSWALDO HERRERA VARGAS, en sustitución del (de la) revisor (a) propuesto (a) con anterioridad LICENCIADO (A) RICARDO AMBROCIO DÍAZ Y DÍAZ para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EDGAR RAMON CASTILLO MENDIZABAL, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DEL INCUMPLIMIENTO CONSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN POR PARTE DEL ESTADO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a la) estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


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

c.c. Unidad de Tesis
MTCL/slh.



Licenciado Moises Oswaldo Herrera Vargas
21 Calle 7-70, Zona 1, Centro Cívico
Teléfono: 2248-7052
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C.A.



Guatemala 06 de agosto 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



Estimado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de darle cumplimiento a la resolución dictada por la Unidad de Tesis en fecha 30 de julio de 2010, en donde recayó en mi persona el cargo de revisor del trabajo de tesis, el que ya modificado con la presente revisión se intitula, **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL INCUMPLIMIENTO A LA NORMA CONSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN POR PARTE DEL ESTADO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**, dentro del expediente identificado en esa unidad con el número 1052-09, que para el efecto a desarrollado el estudiante **EDGAR RAMON CASTILLO MENDIZABAL**, con número de carné **8813951**, y para el efecto me permito hacer constar:

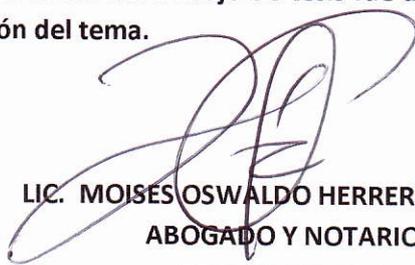
- a) Contenido científico y técnico de la tesis: En el trabajo revisado se ha vertido en el desarrollo de la investigación de la violación a la norma constitucional en el juicio ordinario laboral, en vista de que se limita al representante legal del Estado, a poder llegar a un arreglo conciliatorio con el trabajador, cuando actúa como demandado el propio Estado. Opino que el desarrollo del trabajo se ha efectuado de una manera científica, así como técnicamente se utilizó el lenguaje adecuado, haciendo un aporte importante en cuanto a la comprobación de la hipótesis, que resalta en cuanto a la legalidad de llegar a un arreglo entre las partes, cuando aparece como demandado el Estado.
- b) Metodología y técnicas de investigación utilizadas: El investigador en el desarrollo de su trabajo efectuó la recopilación de datos y fundamento doctrinario, aplicando igualmente los métodos deductivo e inductivo, así como técnicas de investigación bibliográfica y documental, logrando un trabajo con adecuado desarrollo en uso de las distintas técnicas utilizadas, con lo cual cumple con los requisitos reglamentarios establecidos.

Licenciado Moises Oswaldo Herrera Vargas
21 Calle 7-70, Zona 1, Centro Cívico
Teléfono: 2248-7052
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C.A.



- c) La Redacción: El trabajo revisado ha sido redactado de manera clara y precisa, adecuado al nivel de licenciatura, lo que denota conocimiento y capacidad por el ponente.
- d) Contribución Científica: Con la tesis revisada el ponente contribuye científicamente a la bibliografía forense, haciendo un aporte científico a la problemática existente en la administración de justicia laboral, sobre todo cuando el representante legal del Estado se encuentra consiente de que al trabajador le asiste el derecho de conciliar y se ve limitado legalmente por una norma ordinaria, no obstante la Constitución de la República establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores.
- e) Conclusiones y recomendaciones: En lo referente a las conclusiones del trabajo revisado, el ponente da una solución justa en cuanto a la posibilidad de conciliar en el juicio ordinario laboral, proponiendo una reforma legal a la limitación que actualmente existe y que no permite la conciliación entre el trabajador y el Estado cuando actúa como patrono. Por lo que existe correlación entre las conclusiones y sus respectivas recomendaciones.
- f) Bibliografía: La bibliografía utilizada en el presente trabajo revisado, es adecuada en virtud de que se apoyan autores nacionales y extranjeros, lo que permite concluir que efectivamente se ha desarrollado de manera científica y técnica, por lo que con base a lo que establece el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, **me permito rendir el presente dictamen favorable, por haber cumplido con los requisitos exigidos, con la única observación que el título del trabajo de tesis fue ampliado a mi consideración para una mejor comprensión del tema.**

Sin otro particular,



LIC. MOISÉS OSWALDO HERRERA VARGAS
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 5015

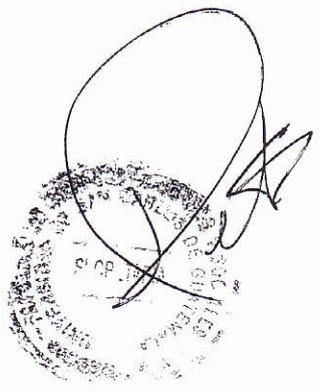
Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas
ABOGADO Y NOTARIO

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, dos de junio del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EDGAR RAMON CASTILLO MENDIZABAL, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL INCUMPLIMIENTO A LA NORMA CONSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN POR PARTE DEL ESTADO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

119070

CMCM/sllh.

effb

Handwritten signature and circular stamp of the Dean's Office



DEDICATORIA

- A DIOS: Por su bendición, misericordia y ser mi guía.
- A MI MADRE: María de Jesús Castillo, por darme la vida.
- A MI ABUELA: María Luisa Castillo, por los principios morales y espirituales recibidos en mi infancia y quien únicamente está presente espiritualmente.
- A MI ESPOSA: Karin Mariem Monterroso, con todo el amor infinito.
- A MIS HIJOS: Karin Michelle, Edgar Ramón y Francisco Javier; quienes son la inspiración de mi vida, especialmente para María de Los Ángeles, quien únicamente está presente espiritualmente.
- A MIS HERMANOS: Marlen Nineth y Víctor Manuel; por el apoyo brindado.
- A MIS AMIGOS: María Lucrecia Castillo Anleu, Sergio Armando García Agustín, Luis Díaz De León, Silvia Judith Velásquez Segura, Edwin Raúl Zamora Calderón, José Alfredo Castañón Juárez y Carlos Antonio Asencio Acual; por su amistad.
- A LOS ABOGADOS: Oscar Barrios Castillo, Olga Argentina Enríquez Montufar, Judith Flores Rivera de Morales; por su ejemplo de ética y moral.

A LOS ASESORES:

Fredy Orellana, Miguel Ángel Letona Cifuentes,
Moisés Oswaldo Herrera Vargas y Ricardo
Ambrocio Díaz y Díaz; como agradecimiento a
su dedicación académica.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala,
en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales, por permitirme alcanzar esta meta.

A:

El Organismo Judicial, en especial al Juzgado
Primero de Trabajo y Previsión Social, por
permitirme alcanzar esta meta.

A:

Programa Regional de USAID, Fortalecimiento
a la Justicia Laboral, en especial al consultor
Jim B. Jui Baechli.

ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Trabajo.....	1
1.2. El significado del trabajo para el ser humano.....	6
1.3. El trabajo a través de la historia.....	9
1.4. Instrumentos creados para la abolición de la esclavitud.....	16
1.5. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	21

CAPÍTULO II

2. Normativa del trabajo y los elementos previos al juicio ordinario laboral.....	27
2.1. El contrato individual de trabajo.....	30
2.2. Características del contrato individual de trabajo.....	33
2.3. Obligaciones que se derivan de la suscripción de un contrato individual de trabajo.....	35
2.4. El contrato individual de trabajo puede ser.....	38
2.5. Formas del contrato individual de trabajo verbal.....	40
2.6. El contrato individual de trabajo escrito debe contener.....	41
2.7. Elementos a tomar en cuenta en un contrato individual de trabajo.....	45



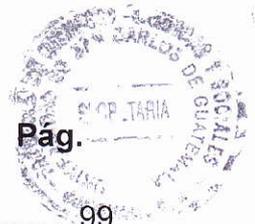
2.8. Sujetos del contrato de trabajo.....	48
2.9. Terminación del contrato de trabajo.....	49

CAPÍTULO III

3. El Estado como patrono en una relación laboral.....	55
3.1. Estado.....	55
3.2. El Estado moderno	60
3.3. De las reclamaciones.....	63
3.4. La Demanda.....	69

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del incumplimiento a la norma constitucional de conciliación por parte del Estado en el juicio ordinario laboral	73
4.1. Antecedentes de la Procuraduría General de la Nación	73
4.2. Facultades de la Procuraduría General de la Nación.....	75
4.3. Estructura orgánica de la Procuraduría General de la Nación.....	77
4.4. El juicio ordinario laboral.....	82
4.5. Los sujetos procesales.....	83
4.6. Fases del juicio ordinario laboral.....	85
CONCLUSIONES.....	97



Pag.

RECOMENDACIONES..... 99

BIBLIOGRAFÍA..... 101

INTRODUCCIÓN



La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 103 la tutelaridad de las leyes de trabajo, éste es un principio en el cual se garantiza que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son eminentemente conciliatorias; derivado de esto la conciliación se puede definir como un acto procesal, cuyo objeto representa el intercambio de puntos de vista de las partes cuyo propósito se basa en la avenencia, la cual permitirá ponerle fin a la controversia, no busca simplemente un acuerdo en relación a las condiciones, sino también se enfoca en garantizar los derechos que se establecen en las leyes de trabajo y previsión social, los cuales constituyen garantías mínimas e irrenunciables en favor de los trabajadores. Por otra parte, el Código de Trabajo, en el Artículo 340, regula la conciliación dentro del juicio ordinario laboral, en el momento procesal en el que el Juez de Trabajo y Previsión Social, una vez contestada la demanda o efectuada la reconvencción, procura avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación; aprobando en dicho acto, cualquier fórmula de arreglo en que convinieren las partes, siempre que no contraríen las leyes.

El motivo de esta investigación radica en el incumplimiento a la norma constitucional de conciliación por parte del Estado, en el juicio ordinario laboral, debido a que el Decreto 512 del Congreso de la República específicamente en el Artículo 19, limita al representante legal del Estado, de celebrar transacciones o compromisos con la parte demandante y, por consiguiente, conciliar, en contravención con el principio constitucional de tutelaridad de las leyes de trabajo, plasmado en la Carta Magna; desarrollándose una clara violación a los principios que inspiran la actual legislación laboral.

La hipótesis plantea la necesidad de que al realizarse un juicio ordinario laboral en el cual el demandado sea el Estado, éste trate de conciliar con el trabajador, cuando sea procedente, evitando de esta forma la prolongación del juicio, lo que implica tiempo y

dinero, aplicándose el principio constitucional de tutelaridad de las leyes de trabajo, para lo cual es sumamente importante que el Congreso de la República reforme el Decreto 512; específicamente el Artículo 19, por medio del cual limita a los representantes del Estado de poder celebrar transacciones o compromisos en el juicio ordinario laboral; lo que restringe los derechos que la Constitución Política de la República garantiza.

Se formularon como objetivos generales, la necesidad de crear mecanismos para la protección y cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en el juicio ordinario laboral, cuando el demandado sea el Estado; y como objetivos específicos: Analizar las consecuencias jurídicas de la contradicción que ocurre cuando otras normas jurídicas establecen directrices que atentan contra los derechos de los trabajadores, tal es el caso del Decreto 512 del Congreso de la República.

Este estudio se desarrolla en cuatro capítulos: en el primero, se define el trabajo desde sus conceptos más generales hasta los mas particulares; en el segundo, se desarrolla el tema del contrato individual de trabajo; en el tercero, se aborda el tema del Estado y las prestaciones laborales; en el capítulo cuarto, se efectúa un análisis del incumplimiento a la norma constitucional de conciliación por parte del Estado en el juicio ordinario laboral violentando con ello las garantías de los trabajadores del sector público.

Para la realización de este análisis se emplearon los métodos: analítico, con el cual se profundizó en el tema; el sintético por medio del cual se realizó un razonamiento que reconstruyó un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; el inductivo, con el que se establecieron enunciados universales ciertos a partir de la experiencia, esto para ascender lógicamente a través del conocimiento científico; y el deductivo, el cual se aplicó en el resumen; y, el jurídico, por medio del cual se analizó la legislación guatemalteca; asimismo, se utilizaron las técnicas: bibliográficas, documentales y jurídicas, para con ello recopilar y analizar la información necesaria para coadyuvar a realizar este trabajo.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo

Al hablar de derecho del trabajo, éste encierra toda una serie de elementos y circunstancias para que pueda surgir en el ámbito jurídico, al igual que el derecho civil, mercantil, penal, etc. El derecho laboral ha evolucionado hasta convertirse en lo que hoy en día conocemos como tal, por lo que es necesario conocer los acontecimientos sociales por los cuales los derechos de los trabajadores son protegidos por el Estado, a través de las diversas normativas que regulan las relaciones entre patrono y trabajador, analizando ciertas etapas hasta llegar a la época actual.

1.1. Trabajo

Las actividades que han venido realizando las personas a lo largo de su vida, adquieren gran importancia puesto que ello determina su status económico así como una forma de subsistir, adquiriendo desde hace siglos diversos nombres, tales como labores, encargo, faena, etcétera, hasta llegar a nuestros tiempos en los cuales es llamado trabajo, palabra que encierra muchos significados, pero en resumen, es de igual importancia para todo ser humano, ya que a través del trabajo subsisten las familias y progresan las naciones, es por ello que el derecho del trabajo se encuentra dentro de las garantía constitucionales.

Se hace necesario anotar que del trabajo proviene el desarrollo de los pueblos, resultando necesario analizar el significado de este vocablo, por lo que a continuación se enuncian diversas definiciones.



En cuanto a la definición de trabajo, el autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la obra titulada Derecho del Trabajo, expone lo siguiente: “Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad. El trabajo humano se distingue del de las bestias y de la energía inanimada de las máquinas porque guarda el valioso contenido de la dignidad humana”¹.

De esta denominación se deduce la conducta de las personas de emplear su tiempo y esfuerzo en una actividad, que al culminar tendrá como consecuencia el hecho de contar con ciertos bienes que pueden ser empleados para la satisfacción de las necesidades de subsistencia y desarrollo, en la actualidad se le denomina dinero, razón primordial que impulsa a una persona a trabajar.

Por otra parte, el autor De Buen L. Néstor, en su obra Derecho del Trabajo, señala que: “El trabajo supone una actividad humana -no será por lo tanto trabajo el que realice una

¹ Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**. Pág. 3.

bestia o una máquina-, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad –es difícil por otra parte, suponer una total inactividad- ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no”².



Manuel Ossorio, define el trabajo como: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces”³. Se define como el esfuerzo del cuerpo, así como de la mente del ser humano, lo cual significa su crecimiento, tanto económico como social puesto que implica la expansión de las actividades de comercio, lo cual conlleva al crecimiento de las civilizaciones.

Se le puede definir como el conjunto de actividades realizadas por el ser humano, ya que en el caso de los animales se les toma como un instrumento, cuya finalidad principal lo constituye el obtener cierto grado o cantidad de dinero o riqueza, la cual se puede ostentar no solamente en moneda sino en bienes.

² De Buen L, Néstor, **Derecho del trabajo**. Pág. 15.

³ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 754.



El vocablo trabajo “deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de *trabs, trabis: traba*; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: de *tripalium*, aparato para sujetar a las caballerías, voz formada de *tripalis*, algo de tres palos”⁴.

Puede también analizarse la definición de trabajo desde dos puntos de vista; desde la perspectiva económica y por otro lado, desde el punto de vista del derecho dentro del ámbito laboral.

En cuanto a la económica, las actividades, ya sean físicas, intelectuales o de ambos géneros, se realizan con el objetivo primordial de obtener los recursos económicos o similares, con los cuales la persona pueda intercambiar bienes o servicios que satisfagan sus necesidades básicas en las cuales se incluyen los alimentos, compras de diversos bienes e incluso las de diversión.

El significado desde el punto de vista laboral, se puede establecer que es un término joven, en el sentido que a partir de la codificación se empieza a utilizar este vocablo, mismo que ha evolucionado ya que hoy en día es sinónimo de estabilidad no solamente económica, familiar e incluso social, debido a que si bien muchos menores trabajan, la mayoría de la población mayor de edad se encuentra en busca de una oportunidad en

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 456.



alguna empresa, con lo cual se puede verificar la evolución que este término ha tenido desde hace siglos, ya que en las sociedades primitivas era considerado como algo penoso con el cual algunas personas tenían que vivir.

El autor Guillermo Cabanellas, al definir el derecho laboral, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, establece que: “Para el derecho laboral, en la más estricta significación jurídica del trabajo, por éste se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia”⁵.

“Diversas acepciones pueden darse a la palabra trabajo; y así es tanto la acción y el efecto de trabajar como, también, el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. El trabajo puede consistir en el ejercicio y ocupación en alguna tarea, oficio, profesión o ministerio, o en toda obra, artefacto o producto que sale de las manos del hombre, material o intelectualmente”⁶. Se coincide en que el trabajo es la acción, la cual puede realizarse en forma material o bien, puede ser el resultado de ideas plasmadas en la realidad, por ejemplo en obras, cálculos matemáticos, financieros, diagnósticos, entre otros, lo que en resumidas cuentas, tiene como resultado, la aplicación del esfuerzo y el resultado, que es la satisfacción de haber realizado la tarea propuesta o designada.

⁵ **Ibid.** Pág. 457.

⁶ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral.** Pág. 156.



1.2. El significado del trabajo para el ser humano

Para toda persona, se hace necesario desde que se tiene la edad adecuada, aunque esto varía de conformidad con el país que se trate, satisfacer las necesidades básicas de alimentación entre otras, o bien, colaborar en el sostenimiento del hogar, esto se logra a través de una actividad o un esfuerzo determinado que al final hemos llamado trabajo, aunque dicho término a veces es empleado para describir un esfuerzo o sacrificio, en realidad el significado correcto constituye el alivio para aquellos que lo tienen y pueden satisfacer sus necesidades e incluso las de otros que dependen del sustento que se obtiene a través del trabajo.

El significado del término trabajo, no encierra un solo concepto, es decir, que el ser humano necesita para trabajar, de todos los medios que le ofrece la naturaleza, modificando la misma a su beneficio, tal es el caso de la transformación de la madera, elemento importantísimo desde que se tiene registro de la existencia del hombre, utilizándolo como elemento principal para el descubrimiento del fuego, el cual se empezó a utilizar, no solo para mantener el calor y alejar a los depredadores, sino que también se fue empleando para la preparación de alimentos. Todo ello implicaba realizar un esfuerzo, pero de no llevar a cabo este esfuerzo, el ser humano no hubiese podido permanecer vivo.

El ser humano en la plenitud de su vida ha querido alcanzar la superación, tanto personal como económica y uno de los medios empleados para ello fue a través del



trabajo y el empleo de recursos así como de energía, de esta forma puede interactuar con el medio ambiente y otras personas que rodean su entorno.

Al realizar alguna tarea o labor, además de que la persona transforma su entorno, realiza el intercambio de ideas con otras personas, de lo cual se desprende el trabajo en equipo como resultado de la necesidad de cumplir a cabalidad con el objetivo del trabajo, es decir, satisfacer las necesidades de todo ser humano o por lo menos las primordiales, tales como los alimentos, salud, vestido, entre otras.

En cuanto al trabajo en la prehistoria, los seres humanos obtenían los recursos que les servirían como medios para la subsistencia, teniendo como actividad principal la recolección de frutos, miel, raíces, semillas, nueces, carroña. Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento, posteriormente, el hombre se fue auxiliando de instrumentos tales como estacas, palos e incluso piedras.

Con base a la práctica que se realizaba día con día, al efectuar las actividades en las que se especializaba cada persona, fueron desarrollando sus conocimientos, incorporaron herramientas para facilitar el trabajo; materiales fundamentales fueron piedras y palos, a los cuales con la experiencia que solo la práctica da, se fue incorporado otros materiales tales como, cuchillos, hasta llegar a las armas. En la antigüedad los instrumentos empleados por el ser humano estaban elaborados con piedra, a la cual se le podía acompañar otro elemento como cornamentas o madera, razón por la cual se le dio a esta etapa, el nombre de edad de piedra.



Otra forma de trabajo fue la del tallado en piedra, técnica por medio de la cual muchas personas encontraban una forma de obtener el sustento diario, tomando de la naturaleza los medios necesarios para ese objetivo. Otra actividad muy importante de recalcar es la caza, pesca y recolección de frutos, así como la construcción de sus propias viviendas.

El trabajo no es algo que sólo hacemos para ganar el dinero por el que nos rodeamos de comodidades materiales; el trabajo es la expresión natural de la vida humana. No debería ser una carga pesada llevada con pena y resignación, sino todo lo contrario, se le debe dar el significado de lo que realmente somos y la verdadera expresión de nuestra contribución a la vida, dejando un legado para nuestros descendientes. Mediante el trabajo, el ser humano se convierte en una fuente de vida, cuando está capacitado para ello, contribuyendo con la economía y la vida misma. Debemos ver el trabajo como una fuente de vida, como algo que nos enorgullece y nos hace sentir útiles, debemos pensar siempre que realizamos alguna actividad en nuestro centro de trabajo, lo estamos haciendo, primeramente para Dios, ya que no hay mayor satisfacción que emplear nuestros recursos y capacidades en las labores diarias y al final del día ver los resultados de ese esmero, aunque algunas veces en el centro de trabajo se tornen relaciones difíciles o adversas con compañeros e incluso con el patrono.

“Lo expresado hasta ahora nos lleva a señalar el hecho de que sólo y exclusivamente los seres humanos son y pueden ser productores de trabajo, concebido éste en un sentido restringido. Tanto los animales como la máquina no constituyen productores de



trabajo sino elementos que se utilizan para la realización del trabajo, y deben necesariamente ser empleados por el hombre. Por tanto, los seres humanos son los únicos capacitados para realizar, en forma consciente, la función útil, creadora, que el trabajo representa⁷. De la definición anterior se deduce que es el ser humano el único que puede producir trabajo, asistiéndose para ello, de los elementos proporcionados por la naturaleza.

1.3. El trabajo a través de la historia

La finalidad de la institución del trabajo, tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de las personas no ha sido siempre el mismo, éste ha ido evolucionando juntamente con la historia misma del ser humano y es aquí de donde se debe partir para el análisis del presente subtítulo, a partir de la historia desde la perspectiva del trabajo, el cual ha tenido diversas denominaciones así como diversidad de finalidades, por lo que, si bien no se puede abarcar todo el campo de la historia del hombre, sí se puede hacer énfasis en cuanto a su visión sobre el significado del trabajo en la vida misma e incluso en el acontecer de una comunidad, ya que el hombre es una persona que necesita convivir con otras personas, de lo cual se derivan las relaciones de comercio, actividad de suma importancia y que se ha llevado a cabo desde hace muchos siglos.

⁷ **Ibid.** Pág. 456.



En cuanto al trabajo y su relación con la historia del hombre, se puede iniciar analizando las comunidades primitivas, mismas en las que no existe un término o denominación de trabajo, con el que hoy englobamos actividades muy diversas, de las cuales se deriva, entre otras consecuencias, el salario o bien una retribución, ya sea económica o en especie, actividades necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades.

En cuanto al presente tema de investigación, se hace necesario proporcionar una breve definición de salario, por lo que al respecto, el autor Rolando Echeverría Morataya, expone lo siguiente: “El término salario no puede concebirse en función de apreciaciones particulares, sino en función de las características intrínsecas, dentro de las cuales se han establecido como más sobresalientes las siguientes:

- a) El salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimentario.
- b) La denominación de salario ha sido aceptada casi universalmente, lo cual ha roto la estratificación anterior en que la denominación de la retribución del trabajo tomaba su nombre dependiendo del trabajador de que se tratara; llamándose sueldo al que devengaban los trabajadores de oficina y comercio, y el salario el que devengaban los trabajadores obreros, o se decía sueldos en los casos del pago mensual o quincenal, y salario en los casos de unidades de tiempo menores.



c) El término salario comprende las distintas retribuciones de trabajo”⁸.

El salario constituye la razón primordial por la que una persona trabaja, es por ello que se dan situaciones en que los trabajadores, incluso abandonan sus hogares, en busca de este sustento, al respecto afirma el citado autor que: “La importancia de la magnitud del salario puede variar de una sociedad a otra, pues en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes satisfactores a sus ciudadanos como: educación, asistencia social, adecuadas pensiones de retiro, medicina barata, suficientes artículos de primera necesidad a precios accesibles, etc. No se justifica que pudieran pretenderse salarios elevados; pero en ninguna sociedad en que todos los bienes se privatizan y por ende todas las necesidades están sujetas a especulación, la pretensión de un buen salario tiene justificadas razones”⁹.

Tema de mucho interés lo constituye el salario y, cierto es que, en las civilizaciones antiguas aún no se utilizaba este término, por el contrario, se caracterizaban por el intercambio de bienes o servicios, para luego convertirse en un trueque, finalidad que perseguían las personas al realizar un esfuerzo o una actividad, ya que con ello podían obtener los recursos necesarios, los cuales también podían intercambiar con otros objetos.

⁸ Rolando, Echeverría Morataya, **Derecho del trabajo I**. Pág. 119.

⁹ **Ibid.** Pág. 120.



Claro está que no podía hablarse de un término trabajo, el cual define toda una gama de actividades, debido a que no existía, principalmente lo que hoy se conoce como la empresa, en aquellos años, la actividad principal la constituía el arado de la tierra y los frutos obtenidos eran el objeto principal del comercio, es decir que el protagonista era individual, un campesino, carpintero, etc.

Durante la mayor parte de la historia de la civilización el trabajo fue considerado como una actividad despreciable, ejemplo de ello se puede citar que en la Biblia o libro sagrado, la actividad del trabajo aparece como algo costoso después de que Adán y Eva perdieran el paraíso.

”Esa ley de la naturaleza se refuerza con el mandamiento divino. Y el Génesis (III, 19), al transcribir el primer mandato (si no mandamiento) para el hombre, ya expulsado del Paraíso, exclama el Creador, al primero de los humanos: “Comerás el pan con el sudor de tu frente”; y San Pablo, con acento revolucionario, declara: “Quien no quiere trabajar, tampoco coma”¹⁰.

Por otra parte, los griegos de la edad de oro pensaban que sólo el ocio creativo era digno del hombre libre, por lo que la esclavitud fue considerada por la mayoría de las civilizaciones como la forma natural y más adecuada de relación laboral, es decir que al trabajo se le consideraba como algo insignificante, en comparación con el ocio, se

¹⁰ Ossorio, **Ob**, Cit. Pág. 754.



puede citar como ejemplo a Aristóteles, el cual distinguía entre actividades libres y serviles o humillantes por lo que rechazaba estas últimas, debido a que aseveraba que el realizar actividades para otros inutilizaban al cuerpo así como también el alma y por lo tanto a la inteligencia, según el cual, se perdía la virtud, convirtiendo a una persona en esclava de otra. Clasificando las actividades que son útiles para las personas, tales como leer y escribir, el dibujo, entre otras, con lo cual se beneficiaban al prepararse para la vida diaria.

Al hablar del trabajo a través de la historia no puede dejar de analizarse la esclavitud como una forma de realizar actividades, así pues, esta es una de las formas de trabajo mas viles en la historia del ser humano. Modalidad que ha existido desde comienzos de los siglos y que lamentablemente aún se puede observar a través de otros nombres pero que al final significa el dominio del hombre por el hombre.

Puede definirse a la esclavitud como una forma de vida “perteneciente a ordenamientos ya superados, que coloca al hombre en situación de cosa, en cuanto le niega personalidad jurídica y lo considera susceptible de apropiación”¹¹. Al considerarse al esclavo como cosa, se le estaba negando todo derecho y ni hablar de sus derechos laborales pues aquél únicamente constituía ganancias para el amo, por lo que reconocer alguna clase de retribución por el trabajo realizado por el esclavo, constituiría grandes pérdidas para la población que ostentaba el poder.

¹¹ Ibid. Pág. 754.



Ser un esclavo es estar controlado por otra persona o personas de tal manera que la voluntad propia no pueda determinar el curso de la vida, ni ser remunerado por el trabajo que realiza la persona, siendo imposible reclamar alguna retribución. La esclavitud no es una situación voluntaria a la cual se quiera someter el individuo, es consecuencia del poder y la violencia ejercida sobre aquellos más vulnerables por aquellos que ostentaban dicho poder.

En el presente, la esclavitud se juzga monstruosa, e incluso resulta inconcebible que se haya mantenido durante tantos siglos; pero para comprenderla conviene tener en cuenta que en un principio significó, si no una necesidad, sí cierto adelanto. En efecto, luego de surgir la esclavitud paralelamente al trabajo subordinado, y para procurarse así nuevos trabajadores gratuitos, salvo la mísera manutención que requerían, recurrieron los pueblos a reclutar los esclavos entre los vencidos y prisioneros. Y en este aspecto, entre las dos terribles consecuencias de matar al enemigo indefenso o de conservarle la vida a costa de la libertad, existe, al menos materialmente, un progreso considerable¹².

Desde mediados del Siglo XIX, vinculado al desarrollo de la democracia y el sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo, para ser reemplazada por el trabajo asalariado. Con él emerge una valoración social positiva del trabajo, por primera vez en la historia de la civilización.

“En resumen, puede decirse que en los tiempos antiguos el esclavo era concebido

¹² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 666.



como una cosa, con un precio en el mercado. Era un instrumento de su dueño, y carecía de voluntad, de posibilidad alguna para ejercer derechos; pero por él podía ejercerlos su dueño. La gran división entre los hombres libres y esclavos hacía en ese mundo antiguo que los primeros fueran capaces de derechos, mientras que carecieron de ellos los segundos.

Podrá decirse con la luz que arroja el conocimiento del Derecho, que esto era monstruoso; pero fue una realidad mantenida en el mundo durante muchos siglos, hasta finales del pasado en que todavía el océano era surcado por las naves de los negreros que comerciaban entre las costas africanas y las de América; y peor aún es el mantenimiento de esta institución, en este siglo, por parte de algunos países en África que conservan la institución de la esclavitud, principalmente en lo relativo a la compra de mujeres”¹³.

Lamentablemente es la situación de muchas mujeres, ya que si bien es cierto, dejó de llamársele esclavitud, también es cierto que en muchos lugares del mundo se ofrece un pago a la familia de la mujer que es vendida al esposo, sin que ello implique la voluntad de ella, de casarse o no; y peor aún, de estar o no de acuerdo con el esposo que le imponen.

“A la caída del imperio romano, la esclavitud fue evolucionando. Contribuyeron a ello múltiples razones. Además de la templanza de costumbres introducidas por el

¹³ **Ibid.** Pág. 668.



cristianismo, las uniones de sangre favorecieron a la manumisión de los hijos de las esclavas, que con frecuencia lo eran también de los señores. Asimismo, el nivel cultural de los esclavos coadyuvó a liberarlos; pues si el salvaje cabía equipararlo con el animal, si el análisis era poco escrupuloso, no se concebía tal asimilación cuando el esclavo tenía tanta cultura como su amo¹⁴. De esa cuenta el esclavo fue perdiendo esa característica de salvaje, que se le atribuía por parte del amo, dando así el primer paso para la liberación de los esclavos. Es recién a partir de la Segunda Guerra Mundial que se desarrollan conceptos claves como los de división del trabajo, estratificación social, poder, conflicto, etc, los cuales caracterizan a la institución que hoy conocemos como trabajo.

El estudio del trabajo va más allá de las relaciones sociales de empleo para concentrarse en el mucho más amplio y complejo concepto de lo que significa esas relaciones de trabajo, para lo cual se debe abarcar todas las formas de trabajo y actividad, prestando atención tanto a la clase de actividad como a la intención para la cual la actividad es llevada a cabo, y llegando hasta el concepto mismo de empresa, el cual se concibe como el esfuerzo colectivo del trabajo.

1.4. Instrumentos creados para la abolición de la esclavitud.

Con la evolución de las normas jurídicas se ha establecido que el ser humano es igual en derechos y obligaciones por lo que considerar que una persona sea propiedad de

¹⁴ **Ibid.** Pág. 669.



otra, es parte de las sociedades antiguas y gran avance en ello se debe a la implementación de organismos especializados que promueven la igualdad, entre la diversidad de instrumentos protectores de las personas sometidas a esclavitud, se tiene los siguientes.

Primeramente debe existir un instrumento protector de los derechos del individuo para que luego pueda convertirse en tratados o convenios cuya aplicación es obligatoria en aquellos Estados contratantes, al terminar de negociarse el texto de un tratado tiene el carácter de auténtico y definitivo, para lo cual los representantes de los Estados lo firman, sellando el compromiso que se ha adquirido. Existen varias formas por medio de las cuales un Estado manifiesta su consentimiento y acepta las obligaciones de un tratado, las más frecuentes son la ratificación y la adhesión.

Los siguientes instrumentos determinan los estándares para la abolición de la esclavitud, el trabajo forzoso y las prácticas similares a la esclavitud, así como también la protección en contra de cada una de ellas:

- a) Convención sobre la esclavitud: Fue el primer tratado internacional, adoptado por la Sociedad de las Naciones, organización antecesora de las Naciones Unidas, firmado el 25 de septiembre de 1926, el cual entró en vigor desde el 9 de marzo de 1927, que define la esclavitud y la trata de esclavos y compromete a los gobiernos a abolir la esclavitud, creando un mecanismo internacional para perseguir a quienes la practican. Las Naciones Unidas asume los compromisos de la Convención. Define la esclavitud y la trata de esclavos como aquella



condición de un individuo sobre el cual se ejercitan atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos. Equipara el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas con la esclavitud.

- b) Convenio número 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 10 junio 1930, luego de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, crea este Convenio cuyo contenido primordial trata de la obligación de todo miembro que lo ratifique, a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Teniendo como base la definición de éste, la cual designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Guatemala ratificó este convenio el trece de junio de 1989.
- c) Declaración Universal de los Derechos Humanos: Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y establece los estándares de los derechos humanos acordados por los Estados parte. Proporciona una base normativa para los estándares internacionales de los derechos humanos. Especialmente en el Artículo 4 establece que "nadie estará



sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas".

- d) Convenio número 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso: Este convenio define completamente las prácticas análogas a la esclavitud que, los miembros de la Organización de Naciones Unidas, deben comprometerse a prevenir en sus respectivos países. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este convenio, se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, utilizándolo como medio de coerción política, como castigo por expresar determinadas opiniones o manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, es prohibido también hacer uso del trabajo forzoso como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines económicos, o como medida de discriminación racial, nacional o religiosa.
- e) Convenio número 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación: Como resultado de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 1 de junio de 1999, se crea este convenio tomando en cuenta la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, se prohíbe las peores formas de trabajo infantil incluyendo la esclavitud, venta y servidumbre por deuda, trabajo forzoso,



reclutamiento para las fuerzas armadas, prostitución, tráfico de drogas y otras actividades ilícitas, u otros trabajos que dañen la salud, seguridad y moral de los niños. Guatemala ratificó este convenio el 11 de octubre de 2001.

- f) Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos: Establecida en el año de 1981, en su Artículo cinco, establece que cualquier forma de explotación y degradación del hombre, especialmente la esclavitud, el comercio de esclavos, la tortura, el castigo y el trato cruel, inhumano o degradante están prohibidos.
- g) Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales: Creado en el año de 1950, convirtiéndose en el tratado más importante de Europa en derechos humanos, por medio del cual se prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso.
- h) Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José: Establece que ninguna persona puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.

Los países que han ratificado estos tratados se han comprometido a cumplir con todas las obligaciones que se establecen en ellos, para lo cual deberá implementar estas normas a nivel nacional, revisando sus leyes internas referentes a la esclavitud y el



trabajo forzoso, adaptándolas a fin de asegurar que estén de conformidad con los tratados, o bien, adoptar nuevas leyes que reúnan estos requisitos.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo, juega un papel muy importante haciendo que los países apliquen estándares internacionales sobre la protección contra la esclavitud.

Guatemala es un país sumamente rico en recursos naturales y áreas de trabajo que adecuadamente pueden ser explotadas para beneficio de la población, por lo que no es necesaria la esclavitud, en virtud de existir mucha gente trabajadora, para lo cual esta tierra proporciona todos los elementos necesarios y suficientes para el trabajo y el crecimiento económico del país.

1.5. El derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.

El derecho del trabajo es parte del ordenamiento jurídico del país, en virtud que éste se rige por leyes que regulan su aplicación, de esa forma se pretende evitar abusos hacia los trabajadores y por otro lado, se regula el derecho que le corresponde al patrono, cuando el trabajador realiza bien su trabajo o bien, cuando éste pretende abusar de la confianza del mismo patrono, del lugar de trabajo e incluso de sus compañeros de labores.

“Es el Conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su



desarrollo”¹⁵. Como en toda sociedad organizada, se debe crear un cuerpo normativo que sirva de aplicación a los casos que se susciten en la actividad de la empresa, las cuales deben estar subordinadas principalmente a la Constitución Política de la República. El derecho del trabajo es aquel que “se refiere al conjunto de principios, normas e instituciones que salvaguardan y enaltecen a todos los que viven de sus fuerzas tanto materiales como intelectuales, para la superación de la vida humana”¹⁶.

El trabajo en sí, no constituye solo un derecho de la persona, deben existir normas jurídicas que establezcan las obligaciones de las personas en relación a trabajo, así como determinar la obligación y fuerza coercitiva de su aplicación y sanción para aquellos que no cumplan con su mandato. En este sentido la Constitución Política de la República en su Artículo 101 lo conceptúa como un derecho de la persona y una obligación social. Puede definirse al derecho del trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que son aplicadas a una actividad social, así como las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores”¹⁷.

Para el correcto funcionamiento de las relaciones laborales, es necesario que los patronos cumplan con las directrices establecidas por la legislación laboral del país ya que sin ese ordenamiento se estaría retrocediendo y por lo tanto violentado los

¹⁵ Krotoshin, Ernesto, **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 39.

¹⁶ Castillo Lutín, Marco Tulio, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 52.

¹⁷ Krotoshin, Ernesto, **Ob. Cit.** Pág. 40



derechos de otro ser humano, ya que si bien es cierto, el derecho del trabajo es protector de la parte más débil en una relación de trabajo, también es cierto que la ley protege al patrono cuando sus derechos son vulnerados por malos trabajadores, por lo tanto existe igualdad de derechos y obligaciones, de esa cuenta se equilibran ambas partes, todo de conformidad con la ley de la materia.

Sobre el análisis de lo que significa derecho del trabajo, es necesario recurrir a conceptos fundamentales como el derecho público, mismo que constituye el conjunto de normas por la cuales se organiza la sociedad guatemalteca; por lo que se puede determinar que el derecho del trabajo es una de las ramas del derecho público y cuyas normas y principios, rigen las relaciones jurídicas entre patrono y trabajador, como consecuencia de un contrato o relación de trabajo, siendo el objeto principal prestar un servicio o bien, realizar de una obra, lo que los trabajadores realizan a cambio de una retribución fijada y acordada por ambas partes y en cuanto a ello, teniendo como regla primordial que el monto de esa retribución no puede ser inferior al establecido por las normas laborales, lo que se conoce como salario mínimo.

En resumen se establece que, etimológicamente la palabra trabajo, proviene del latín *trabis*, que significa, traba, dificultad o impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre, principalmente para el surgimiento y sustento propio y de su familia.



El trabajo como factor de la producción necesita de la regulación, siendo así que surge, dentro del ámbito del derecho, la rama del derecho del trabajo, siendo ésta, el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, el cual se considera un hecho social, y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo.

Por supuesto que esto no significa que no tenga relación alguna con las demás ramas del derecho, por el contrario, existe estrecha relación del derecho del trabajo con las mismas.

Al referirnos al derecho del trabajo, éste no se creó así de fácil como se conoce hoy en día, con tanta tecnología y medios de comunicación, tratados o convenios que velan por la aplicación de las normas laborales, surge primeramente como una especialidad resultado de acontecimientos de la revolución industrial, con la cual se propicia las bases del mismo que en esa época se le denominaba derecho social.

De esta forma es como surge el derecho de los trabajadores, por medio del cual se procuraba evitar los abusos a los que eran sometidos los obreros, como los salarios que no alcanzaban para cubrir las necesidades básicas, largas jornadas de trabajo, que se establecían de sol a sol.

“El derecho del trabajo se divide en tres cuerpos ilustrativos a través de los cuales se plantea su contenido orgánico, siendo ellos los siguientes:



- A) El derecho individual del trabajo, que nos plantea: a) la parte general, que viene a constituir la porción estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse e interpretarse el derecho del trabajo; y b) la parte especial que contiene los derechos, obligaciones, y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.
- B) El derecho colectivo del trabajo, constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga, y el paro), los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del Trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral y la previsión social, y la participación política de los trabajadores.
- C) El derecho procesal del trabajo, constituido por las normas procesales relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo, y de las instituciones que pueden recobrar vida con base en las relaciones laborales¹⁸. Este a su vez se subdivide en derecho procesal individual y derecho procesal colectivo de trabajo.

¹⁸ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**. Págs. 6-7.



CAPÍTULO II



2. Normativa del trabajo y los elementos previos al juicio ordinario laboral.

El término laboral indica lo concerniente a la labor, lo que es lo mismo al trabajo, el cual se puede incluir en el ámbito jurídico, económico y social. Se le puede denominar al derecho laboral como un conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo o relación de trabajo o bien, como actividad profesional subordinada.

Si bien es cierto que el Código de Trabajo regula las fases a seguir en un juicio ordinario laboral, es la Carta Magna en donde se encuentra la base y los principios que deben regir al mismo, estableciéndose primeramente la libertad de industria, comercio y trabajo, tal y como lo regula el Artículo 43, donde ya se está dando protección a la persona como trabajador. Otro ejemplo más claro, en cuanto la normativa del trabajo, también se ubica en la Constitución Política de la República, a través de la sección octava, en la que primeramente se reconoce al trabajo como un derecho y por otra parte, como una obligación social, esto quiere decir que para que un país funcione y crezca en su economía, necesita que la población encuentre una forma de sustento a través del trabajo.

Establecido el derecho al trabajo, también se determina que al organizar el régimen laboral del país, se debe tomar principalmente el principio de justicia social, encontrándose dentro de éste, la igualdad, es decir, que al momento de desarrollarse un juicio ordinario laboral, no debe haber inclinación o parcialidad por alguna de las



partes en litigio, siendo el caso que en la realidad del trabajador no es del todo aplicado dicho principio, así por ejemplo, cuando el trabajador entabla su demanda contra el Estado, como su patrono, llegado el momento procesal de la conciliación, el Estado por limitación legal no acepta conciliación alguna con el demandante, por lo que desde este punto de vista, el trabajador no tiene posibilidad alguna, aunque las pruebas se encuentren a su favor, de solucionar su conflicto y no hacer más largo y tedioso el juicio, por lo que este es un claro ejemplo de la forma en que se violenta el principio constitucional de igualdad.

Se puede definir el juicio ordinario laboral como, aquel en que se ventilan cuestiones generalmente entre empleados y empleadores o patronos, respecto de la aplicación de las leyes laborales, es decir, los conflictos que surgen de una relación de trabajo; entendiéndose que existe enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores.

“En Guatemala las relaciones de trabajo, según nuestra normativa tanto constitucional como ordinaria, descansa sobre un supuesto general: que entre los actores de esa relación de trabajo existen diferencias ostensibles de carácter económico que obligan al Estado a actuar en forma tutelar, protegiendo al supuestamente más débil de esa relación mediante la emisión de una normativa que busque limitar la autonomía de voluntad de las partes, propia del derecho común.

Entonces, nuestra legislación de trabajo supone que el patrono, al ser el tenedor del capital, es la parte fuerte de la relación, en tanto que el trabajador, al poseer como único



activo su fuerza de trabajo, es la parte débil de la misma; es así, entonces, que en Guatemala, en materia de trabajo, se coloca al trabajador en situación de debilidad económica frente al patrono”¹⁹.

En Guatemala, se puede citar la siguiente normativa dentro de la cual se encuentran reguladas las relaciones de trabajo:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) El Código de Trabajo y sus reglamentos;
- c) Los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala, lo cuales por mandato constitucional, deben ser aplicados en la legislación del país;
- d) Leyes que regulan algunas prestaciones de orden laboral;
- e) Leyes en materia de seguridad e higiene en el trabajo;
- f) Reglamentos que desarrollan las normas anteriormente mencionadas.

“En nuestro medio se supera esas garantía mínimas e irrenunciables para el trabajador

¹⁹ **Revista justicia laboral.** Pág. 57.



básicamente mediante:

- a) La contratación individual o colectiva; y
- b) De manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo²⁰.
- c) La sentencia colectiva

Para llegar a la realización de un juicio ordinario laboral, es necesario que previamente existan ciertos elementos básicos como el contrato de trabajo, el cual de conformidad con la legislación guatemalteca del trabajo, puede ser verbal o escrito, por lo que es necesario su análisis.

2.1. El contrato individual de trabajo

Al desglosar este tema, primeramente, es necesario determinar el significado de contrato, para lo cual se puede definir como el acuerdo de voluntades entre las partes, el cual queda plasmado a través de documento y por lo tanto a partir de la existencia del mismo, rige lo que en él se haya acordado, regularmente derechos y obligaciones, claro está que éste término es aplicado en muchas ramas del derecho a excepción del área laboral, ya que en el ámbito del trabajo, no rige el principio de autonomía de la voluntad, esto quiere decir que no basta con el consentimiento del trabajador, en someterse a ciertas condiciones de trabajo o sujetarse a ciertos parámetros que

²⁰ **Ibid.** Pág. 58.



menoscaben sus derechos, las partes tienen libertad de contratación solamente dentro de los límites que establece la ley, de lo contrario, aunque el trabajador haya aceptado, son nulas las disposiciones del contrato, cuando a través de éste se disminuya sus derechos. En el Código Civil se encuentra la definición legal del contrato, regulado así en el Artículo 1517 en el cual se determina que “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”. Se puede notar la libertad que tienen los contratantes en cuanto a los derechos y obligaciones que les corresponde, sin que esto signifique menoscabo de derechos para alguno de ellos.

“El contrato es una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa”²¹. También puede definirse el contrato como “el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”²².

Estando clara la definición de trabajo, se puede entonces determinar que el contrato de trabajo es “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”²³. Se encuentra legislado el contrato de trabajo principalmente en el Código de Trabajo, el cual en su Artículo 18 establece que “contrato individual de

²¹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 611.

²² Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 167.

²³ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 611.



trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, regularmente llamada trabajador, queda obligada a prestar a otra persona que se le denomina 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”²⁴.

Por otro lado, establece el mismo cuerpo legal, en cuanto a los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, que incluso dicha delegación puede recaer en el propio trabajador.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, la que consiste en el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

Por ejemplo, si se ha celebrado un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumple sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, o la prestación de los servicios, la solución se debe buscar y resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, en virtud de que el trabajador no ha prestado sus servicios aún y por lo tanto no ha recibido retribución alguno, por lo que se rige aún por los principios civiles, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los

²⁴ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 96-97.



que deben aplicar sus propios procedimientos debido principalmente al principio de tutelaridad del trabajador, ya que si bien es cierto, éste no ha prestado sus servicios o realizado una obra, el contrato se suscribió con esa finalidad, rigiéndose necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

El patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

2.2. Características del contrato individual de trabajo

Esta modalidad de contrato subsiste por si solo y nace a la vida jurídica sin necesidad de tanto formalismo, tomando en cuenta las necesidades de la población trabajadora, siendo sus características las siguientes:

- a) Consensual: ya que se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre las partes;

- b) Bilateral: ya que es necesario que existan dos partes, es decir trabajador y patrono.



- c) Oneroso: ya que su principal objetivo es obtener una remuneración a cambio de un servicio prestado, ambas partes operan y obtienen una ventaja económica, (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- d) Principal: ya que no necesita de otro para subsistir por si solo.
- e) De tracto sucesivo: ya que se desarrolla a través del tiempo.
- f) Es un contrato nominativo: debido a que se encuentra regulado en la norma jurídica laboral, principalmente porque se encuentra protegido por el Estado, encontrándose dentro de las disposiciones que regula la Constitución Política de la República.
- g) Es dirigido: en virtud de lograr una igualdad entre las partes, se establece los límites dentro de los cuales se puede pactar los derechos y obligaciones que se derivaran del contrato de trabajo, mismos que no pueden ser inferiores a las garantías mínimas que señala la ley laboral, pero si pueden ser superiores a estas, las cuales se convierten en un derecho adquirido por el trabajador a partir del consentimiento por parte del patrono.
- h) Es conmutativo: en relación a las prestaciones, éstas se deben establecer como equivalentes, tratando en todo momento de compensar la desigualdad económica entre las partes, ya que el que cuenta con los recursos es el patrono,

lo cual no significa que debe existir desigualdad y con ello se violenten los derechos del mismo, sino únicamente se trata de equilibrar los derechos y obligaciones de las partes.



- i) Otra característica importante de señalar es que, no se puede enmarcar dentro del contrato de adhesión, en virtud de ambas partes pueden establecer sus condiciones a través de las cláusulas que consideren necesarias para hacer valer sus derechos.

2.3. Obligaciones que se derivan de la suscripción de un contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que se establecen en el Código de Trabajo o en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, en cuanto a las partes de la relación laboral;
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que han de regir un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las



partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, únicamente cuando así lo justifique la situación económica de la empresa en aquellos que superen al mínimo establecido en la ley laboral.

Por otra parte, las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra lo constituyen los siguientes:

- a) La materia u objeto; se refiere a la clase o tipo de trabajo que se realizará, el cual como ya se anotó anteriormente, puede ser materia, intelectual o de ambos géneros, por lo tanto el trabajador se va a desenvolver dentro de este marco, el cual puede ser de diversas formas, así se tiene que realizar una labor en el campo del comercio, de los servicios, de la industria, etc.
- b) La forma o modo de su desempeño; se encuentran dentro de las formas de trabajo, las labores administrativas o de obra, por medio de las cuales, el trabajador tiene que aprender el manejo de la empresa y adaptarse a sus actividades, de esta forma podrá realizar las tareas que se le asigne.
- c) El tiempo de su realización: el cual dependerá de la clase de actividad que realice la empresa.
- d) El lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono: es muy importante que el lugar en que se realizará el trabajo sea agradable y armonioso,



procurando de esta forma que el trabajador cuente con las condiciones básicas para la correcta realización del mismo.

Todos los elementos anteriormente anotados son parte indispensable al momento de suscribir un contrato individual de trabajo, pero como en todo, es necesario establecer que, cuando no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria que se realice en el lugar de trabajo o comúnmente llamado empresa.

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo así como sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

En relación al contrato de trabajo se debe hacer mención de de la figura jurídica que implica la sustitución del patrono, la cual no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador, por lo que el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Una vez haya concluido este plazo, dicha responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono, por todas las acciones originadas de hechos u

omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido, con lo cual se desliga totalmente el patrono anterior.



En cuanto a la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, se establece que sólo obliga a los que en ella incurran, en cuanto a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine la ley, principalmente el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo o de previsión social, estableciendo la ley que no debe crearse coacción alguna.

2.4. El contrato individual de trabajo puede ser

- a) Por tiempo indefinido: cuando no se especifica fecha para su terminación, se sabe cuando empieza pero no se establece un tiempo o fecha en que ya no ha de regir para las partes, sin su responsabilidad. En esta modalidad, regula el Código de Trabajo que todo contrato de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, resguardando principalmente la estabilidad y continuidad del trabajador dentro de sus actividades, procurando con ello, la protección de los derechos de la población trabajadora, lo que implica que las demás formas o modalidades de contrato de trabajo, nazcan a la vida jurídica como una excepción a esta regla, un claro ejemplo de lo anotado se encuentra en el Código de Trabajo, al establecerse que se debe tener siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza



permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo; pero, en cuanto a la responsabilidad del trabajador o del patrono existe un período de prueba, así se establece que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna.

- b) A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, la cual forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En esta clase de contrato, establece la ley que se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra;
- c) Para obra determinada: se da esta clase de contrato cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, aquí se debe tomar en cuenta el resultado del trabajo, es decir que se valora de conformidad con el resultado de la obra realizada por el trabajador.



En resumen y como se anotaba anteriormente, los contratos a plazo fijo y para obra determinada, tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar por parte del trabajador, debiendo aplicarse el que se ajuste a las necesidades del mismo en concordancia con las del patrono.

2.5. Formas especiales del contrato individual de trabajo verbal

- a) Labores agrícolas o ganaderas: podrá ser verbal el contrato cuando se refiera a las actividades que se desarrollan en un marco agrícola o bien, en la ganadería, debido a que son labores que requieren de poco manejo de documentos, en el sentido que le sea más fácil al trabajador acceder a un empleo.

- b) Servicio doméstico: se refiere a las actividades realizadas en el hogar, de igual forma se ha tratado que las trabajadoras del hogar no tengan ningún inconveniente al momento de querer prestar sus servicios, así la ley prevé que aunque no exista un documento en el cual se establezcan los derechos y obligaciones de trabajador y patrono, respecto al trabajo doméstico, estos derechos pueden hacerse valer ante las autoridades o tribunales de justicia, ya que el trabajador se ampara en esta modalidad de contrato, teniéndose como pactados los derechos mínimos que establece la legislación del trabajo en el país.

c) Trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y



d) 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, no debe ser mayor de sesenta días.

Determina el Código de Trabajo que en los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, estableciendo que debe ser en tres ejemplares, de los cuales uno le corresponde al trabajador, otro ejemplar al patrono y el tercero que es para la Dirección General de Trabajo, ejemplar que el patrono debe enviar directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a la celebración del contrato. Lo anterior también será necesario en el caso de que se trate de una modificación o novación del contrato individual de trabajo, es decir que, se debe dejar constancia de lo pactado entre las partes, y de igual forma, dejar constancia ante las autoridades de trabajo.

2.6. El contrato individual de trabajo escrito debe contener

Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes además de;

a) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

- 
- b) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar a favor del patrono, o bien, determinar la naturaleza de la obra a ejecutar, para lo cual se debe procurar especificar, en lo posible, las características y las condiciones del trabajo que se va a realizar;
- c) El lugar o los lugares donde el trabajador debe prestar sus servicios o debe ejecutar una obra;
- d) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- e) La duración del contrato de trabajo, o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra determinada, el trabajador debe tener claro este aspecto;
- f) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; se debe tener en cuenta este aspecto ya que a partir del mismo se va a establecer que las demás horas que se trabajen, deberán pagarse como hora extra, con lo cual el trabajador puede exigir el pago justo por su trabajo;

Asimismo, cabe mencionar otros aspectos importantes dentro del contrato de trabajo, de los cuales se puede hacer referencia a los siguientes:



a) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, siendo la base del trabajo es necesario su definición, la cual se puede establecer que etimológicamente proviene de *salarium*, de *sal*, llamado así porque era costumbre en la antigüedad, dar a los domésticos en pago una cantidad de sal. En relación a la palabra *sueldo*, se dice que es una denominación que se utiliza y predomina hoy en día, vocablo que se utilizaba para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibía por sus servicios en relación a las armas, a la guerra. "La importancia de la magnitud del salario puede variar de una sociedad a otra, pues en una sociedad en que el Estado proporciona suficientes satisfactores a sus ciudadanos (como: educación, asistencia social, adecuadas pensiones de retiro, medicina barata, suficientes artículos de primera necesidad a preciso accesibles, etc), no se justifica que pudieran pretenderse salarios elevados; pero en una sociedad en que todos los bienes se privatizan y por ende todas las necesidades están sujetas a especulación, la pretensión de un buen salario tiene justificadas razones"²⁵. Es quizá el elemento más importante para el trabajador, ya que si está en busca de trabajo es porque tiene la necesidad de obtener ingresos suficientes que le permitan sostenerse a sí mismo y a su familia. También se debe tomar en cuenta, al momento de suscribir un contrato de trabajo, si el pago o sueldo se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, así como y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra,

²⁵ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**. Págs. 6-7.



es obligatorio el hacer constar la cantidad y calidad de material, así como las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar al trabajador y por lo tanto, se debe establecer el estado de conservación de los mismos, al igual que el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición para realizar el trabajo asignado. En consecuencia de la actividad del trabajador, el patrono no puede exigirle cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo, ya que se están utilizando para las labores asignadas;

- b) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, también son parte importante en un contrato individual de trabajo;
- c) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y por último pero no menos importante;
- d) Las firmas de los contratantes, si alguno de ellos no pudiese o no supiere firmar, corresponde colocar la impresión dactilar del que corresponda, se debe también consignar el número de sus cédulas de vecindad, con lo cual se identifica a los contratantes.

El ente encargado por designación legal, de imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, con la finalidad de distribuir y facilitar el cumplimiento



de la elaboración de los contratos de trabajo, por escrito, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Debido a que la prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y como consecuencia, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos, se debe imputar siempre al patrono ya que éste es al que obliga la ley, siendo la parte de la relación laboral que cuenta con los medios suficientes para ello, por lo que, si a requerimiento de las autoridades de trabajo no exhibiere el documento en el cual se ha plasmado los derechos y obligaciones que regirán la relación laboral, se debe presumir, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. En cuanto al contrato verbal, éste puede probarse por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

2.7. Elementos a tomar en cuenta en un contrato individual de trabajo

- a) Capacidad: en primer término, al momento de realizar cualquier clase de trabajo, se debe tomar en cuenta la capacidad de goce, es decir, ser sujeto de derechos y obligaciones, así también se necesita de la capacidad de ejercicio, consistente en la facultad de cumplir por sí mismo, las tareas encomendadas por el patrono, así como el hecho de exigir los beneficios que ha establecido la ley para el trabajador. En cuanto a la capacidad, se puede citar el Artículo 31 del Código de Trabajo, el cual establece y reconoce la capacidad que tienen los menores para contratar su trabajo, contratos que por supuesto deben ser aprobados por la



Inspección General de Trabajo, por tratarse de trabajadores menores de edad, tomando como base el principio del derecho laboral, consistente en que éste es realista, ya que como es de todos sabido que, en el país labora la mayoría de los menores cuyos padres o encargados no cuentan con el sustento necesario para la familia, razón por la cual muchos menores tienen que trabajar para ayudar a la economía del hogar.

- b) Consentimiento: este se realiza cuando las partes convienen en suscribir un contrato de trabajo, o bien, cuando ambos contratantes se encuentran de acuerdo con el inicio de la relación laboral, así lo determina el Artículo 19 del Código de Trabajo al considerar que a través del consentimiento se da inicio al contrato de trabajo, caso contrario no podría hablarse de un verdadero contrato de trabajo.

- c) Objeto lícito: la actividad que debe realizar el trabajador, a favor del patrono, debe encontrarse dentro del giro normal de la empresa, es decir, éste no se debe encontrar dentro de las prohibiciones establecidas por la ley.

- d) Prestación personal del servicio: al encontrarnos frente a la figura del contrato individual de trabajo, se está haciendo referencia a que, el trabajador es una persona individual, caso contrario, se estaría frente a una figura distinta, mientras que por otro lado, el Código de Trabajo en su Artículo 18, el patrono si puede ser



una persona individual o jurídica. El trabajador no puede de ninguna forma delegar su responsabilidad frente al empleador.

- e) Subordinación: cuando un trabajador inicia una relación laboral, debe someterse a las reglas y estipulaciones que determine el patrono, para el correcto desempeño de las actividades del trabajo, siempre y cuando estas reglas se encuentren dentro del marco de la ley, es decir, los derechos sociales mínimos, por lo tanto, a través del contrato de trabajo, el trabajador se obliga a respetar al patrono, al lugar de trabajo y a sus compañeros, debiendo de igual forma, someterse al reglamento interior de trabajo, dentro del cual se encuentran, entre otras, las disposiciones reglamentarias y de higiene, que al final de cuentas son para su beneficio.

- f) Estabilidad: el contrato de trabajo es continuo, por lo que las partes, a partir de la suscripción del mismo, dan por sentada su estabilidad, mientras dure la prestación del servicio. La estabilidad es un ejemplo del por qué, todo contrato debe tenerse celebrado por tiempo indefinido. "La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo, es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a presentarse"²⁶.

²⁶ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**. Págs. 6-7.



2.8. Sujetos del Contrato de trabajo

- a) Patrono: según la definición del Código de Trabajo, regulado en el Artículo 2, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

- b) lo que en la práctica diaria, el patrono únicamente puede hacer el pago en especie hasta por un treinta por ciento del total del salario del trabajador y solamente para el trabajo agrícola y ganadero.

- c) Representantes del patrono: se encuentra regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el cual se define a los representantes como “las personas individuales que ejercen en nombre de éste, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

- d) En cuanto a la responsabilidad que adquieren los representantes del patrono respecto de los trabajadores, se debe entender que todo lo que estas personas realicen en el ejercicio de su cargo, tiene consecuencias para el patrono, el cual se debe hacer responsable por la actuación de su representante.



e) Intermediario: según se regula en el Artículo 5, el Código de Trabajo lo define como “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o mas trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, de los reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”. De esta última disposición, se prevé que no exista engaño hacia los trabajadores, cuando el patrono pretenda disfrazar su responsabilidad a través de la figura del intermediario.

2.9. Terminación del contrato de trabajo

Analizados los elementos que le dan origen al contrato individual de trabajo y como consecuencia de la existencia del mismo, es el momento de anotar las formas en que éste deja de regir para las partes.

El Código de Trabajo, regula lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo; así el Artículo 76 expresa que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra, o bien por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.



Las causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad para él, las encontramos en el Artículo 77 del Código de Trabajo; asimismo, las causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, están reguladas en el Artículo 79 del cuerpo legal citado.

En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, se entiende por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.

El despido puede ser directo o indirecto, y también justo o injusto. El despido directo ocurre cuando es el patrono el que da por terminada la relación laboral; el indirecto se da cuando es el trabajador el que le pone fin al contrato de trabajo por causa imputable al patrono.

En relación a lo anotado, el despido puede o no, ser justo o injusto; las causas del despido justificado deben estar reguladas en la ley.

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas que facultan al trabajador para tal efecto, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo.



El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, el patrono debe remunerarlo de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales y antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa.

Si el patrono prueba esto último, debe el trabajador, pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios o las prestaciones que indica el Artículo 84 del Código de Trabajo, según sea el caso y además, el trabajador que se dé por despedido en forma indirecta goza asimismo del derecho de demandar a su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan, de esta disposición se puede establecer que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores pero eso no implica que se violen los derechos del patrono, ya que éste además de que tiene la obligación legal de cumplir con lo que le manda la ley, así mismo, ésta le protege de aquellos trabajadores de actúen de mala fe.

Aunque la suspensión del contrato de trabajo no implica la terminación de la relación de trabajo, es necesario su análisis, por lo que se puede establecer que ésta se realiza cuando sus efectos y obligaciones principales; es decir, prestación de servicios por parte del trabajador y pago del salario o sueldo por parte del patrono, se encuentran paralizados.

“La base doctrinaria que sustenta la institución de la suspensión del contrato de trabajo o suspensión de la relación de trabajo, es que ninguna de las partes es responsable que existan algunas prestaciones ligadas a hechos justificados o casos fortuitos



(descansos regulados por la ley, licencias por condiciones físicas, accidentes de trabajo, limitación de locomoción ajena a la voluntad del trabajador, la falta de materia prima, acciones legítimas de suspensión de labores, etc), que necesariamente interrumpen las relaciones laborales ya sea en forma individual o en forma colectiva”²⁷.

La interrupción de servicios y de salario, sin ruptura del vínculo laboral, integra la suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo puede ser sin causa, por la sola voluntad del patrono, y con causa. Por su parte el Código de Trabajo regula esta institución, al definir el Artículo 65, la suspensión del contrato de trabajo así: "Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de los mismos". La suspensión puede ser individual parcial o total y colectiva parcial y total; las causas que dan lugar a la suspensión de los contratos de trabajo se encuentran reguladas en los Artículos 66, 68, 70 y 71 del cuerpo legal citado.

El análisis y estudio del contrato individual de trabajo es muy importante, desde la suscripción o el inicio de la relación de trabajo, hasta las formas de terminar esta relación laboral, así como las formas de suspensión del contrato de trabajo, para el desarrollo del presente tema de investigación ya que, antes de analizar el juicio

²⁷ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**. Pág. 133.



ordinario laboral, es importante tener presente los elementos que deben existir previamente a entablarse un juicio ordinario laboral, por lo que es el momento oportuno para continuar con el análisis de dicho juicio, tomando como punto de partida que es el Estado quien funge como patrono y por lo tanto como demandado, por lo que previamente se estudia al Estado en el siguiente capítulo.





CAPÍTULO III

3. El Estado como patrono en una relación laboral

Se ha analizado la relación de trabajo, por lo que se hace necesario el estudio del Estado, siendo importante desglosar cada uno de los elementos que lo integran.

3.1. Estado

Primeramente es importante delimitar el significado, así como hacer una breve reseña de lo que hoy en día se conoce como Estado, de esa cuenta se puede anotar que la palabra Estado, desde el punto de vista jurídico, fue utilizada primeramente por Maquiavelo, cuando introdujo dicho término en su obra "El Príncipe" en la cual él solía decir que los Estados y soberanías que han tenido y tiene autoridad sobre los hombres, fueron y son, o repúblicas o principados.

En términos generales, se entiende por Estado a la organización política y jurídica de un de un pueblo en un determinado territorio y bajo un poder de mando según la razón.

Por su parte, Platón estimaba que la estructura del Estado y del individuo son iguales, y con ello, analizaba las partes y funciones del Estado y posteriormente, las del ser humano, con lo cual establece el principio de Estado anterior al hombre, porque,

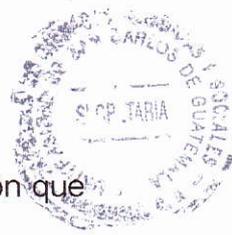


además, la estructura de aquél, aún siendo igual a la de éste, es más objetiva o evidente.

Aristóteles, por su parte, siendo más enfático, declaraba que el Estado existe por naturaleza, y por lo tanto, es anterior al hombre, no por ser éste autosuficiente y solo podrá serlo respecto al todo, en cuando a su relación con las demás partes, complementando su expresión al decir, que en base a su Zoon Politikón, que quien no convive con los demás en una comunidad, o es una bestia, o es un dios.

Otro ejemplo que puede citarse, es el caso de Luis XIV, quien fue rey de Francia, el cual aseveraba que la palabra Estado, significaba él mismo, indica solo la más pura esencia del absolutismo en sí, se tomaba al Estado como un régimen político en el que una sola persona, es decir el soberano, ejercía el poder con carácter absoluto, sin límites jurídicos ni de ninguna otra índole. El Estado no era sino una prolongación de las características absolutas del rey en ese tiempo.

Como reseña de los primeros Estados se puede mencionar el Estado egipcio, el cual se veía como una primera formación estatal. Más o menos hace más de 5 mil años, aparece la autoridad centralizada en el antiguo Egipto, en aquella forma de gobierno era necesaria la presencia de un gobierno de esta índole. Tenían un Estado personalizado, en el sentido de que la concepción de la autoridad se identifica plenamente con su depositario.



La teoría del Estado egipcio se resumiría en que el Estado es el faraón, afirmación que no solo es reconocida por el faraón mismo, si no por todos los subordinados a este. Respecto a Grecia, su unidad política básica fue la polis, su geografía determina el aislamiento territorial, tenían una tecnología poco desarrollada en lo agrario y una población en expansión.

En cuanto a los griegos, se puede decir que éstos tenían costumbres muy organizacionales ya que en ellas se permitía la participación en los asuntos públicos por medio de asambleas, caracterizándose porque no presentan un alto sentido de centralización y personalización de la autoridad que regía al pueblo. Su autoridad no estaba basada en una sola persona, sino que se dividía en varios jefes y aún así, se reconocía el denominado consejo de ancianos. Los teóricos políticos de esa época consideraban al Estado, por una parte, como la ciudad o el sitio donde debe desarrollarse la plenitud de la vida de las personas. Únicamente se referían a las funciones públicas concedidas a cualquier ciudadano que pueda realizarlas mediante la renovación de los cargos.

En Roma, el Estado aparece condicionado por las fuertes interacciones de distintos grupos humanos. Surge el Estado por la necesidad de imponer la autoridad central al pueblo.

El término Estado equivale a la Polis o ciudad Estado de los griegos y no es sino hasta la Edad Media, cuando por primera vez surge el nombre statí, estado, término tomado y



sostenido por Maquiavelo, anteriormente anotado, ya en Roma se consideraban como elementos del Estado el pueblo, el territorio y el poder.

Hoy en día se puede decir que el Estado es una sociedad humana, asentada de manera permanente en el territorio que le corresponde, sujeta a un poder soberano que crea, define y aplica un orden jurídico que estructura la sociedad estatal para obtener, antes que cualquier cosa, el bien público procurando mantenerlo en forma temporal, respecto de sus habitantes como componentes de esa sociedad organizada.

En relación al poder y gobierno se refiere, se establece que éstos no son sinónimos, sin embargo, ya que el poder significa ser ley, ser total, y el gobierno no lo es así, el gobierno es regido por el pueblo y para el pueblo, aunque es innegable que si bien, no es parte fundamental del Estado, sí lleva implícito el ostentar cierto poder en cuanto al poder coercitivo se refiere.

Como Pueblo se entiende que es el compuesto social de los procesos de asociación en el emplazamiento cultural y superficial, o el factor básico de la sociedad, o bien, una constante universal en el mundo que se caracteriza por las variables históricas.

El principal valor del pueblo está en su universalidad, no podrá haber Estado si no existe el pueblo y viceversa.

El poder se puede entender como la capacidad o autoridad de dominio, freno y control a los seres humanos, con objeto de limitar su libertad y reglamentar su actividad. Este poder puede ser por uso de la fuerza, la coerción, voluntaria, o por diversas causas,



pero en toda relación social, el poder presupone la existencia de una subordinación de orden jerárquico de competencias o cooperación reglamentadas.

Toda sociedad, no puede existir sin un poder, absolutamente necesario para alcanzar todos los fines propuestos, ya que al final de cuentas si éste poder es bien utilizado, traerá orden a la sociedad, mediante el cual se regirán los derechos y obligaciones de los habitantes.

El Territorio como elemento constitutivo del Estado, considerándose como el elemento físico que da surgimiento al Estado y por lo tanto, permite que éste se conserve, ya que sin la existencia de éste no podría existir el Estado.

Por otro lado, también se puede definir el territorio como un elemento del Estado, siendo el espacio dentro del cual se ejerce el poder estatal, siendo éste quien delimita espacialmente la independencia del mismo frente a otros Estados. Puede considerarse también al Estado como el suelo dentro del cual los gobernantes y sus delegados ejercen sus funciones.

“Por la naturaleza de los elementos que lo integran, los Estados pueden ser simples o compuestos; los primeros, homogéneos en su integración; y los segundos, heterogéneos en su estructura. Por la fusión del poder, los hay unitarios y federados, según la autonomía legislativa y ejecutiva de las corporaciones regionales o provinciales. Por la realidad de su soberanía los hay independientes, vasallos, protegidos, mediatizados. Por la forma de gobierno se clasifican en Monarquías y



Repúblicas, y cuyo término medio consideramos que los constituyen las dictaduras más o menos tiránicas; ya que, sin ostentar el aparato regio, no existe participación de la ciudadanía en el gobierno. Por la forma económica se distinguen los capitalistas de los socialistas, comunistas y otras formas más o menos caprichosas. Por la libertad o sujeción que el ordenamiento general del Estado significa para los ciudadanos o súbditos, se habla del Estado liberal y del Estado gendarme o del intervencionismo del Estado, actitud predominante hoy, con mayor o menor intensidad, en los diversos países. Entre las dos primeras guerras mundiales, Europa padeció dos terribles ensayos que ensangrentaron a las naciones todas: el Estado Corporativo y el Estado totalitario”²⁸.

3.2. El Estado moderno

Como se anotaba, en la época antigua nació el término Estado, bajo un concepto equivocado al creer que el que ostentaba el poder era el Estado mismo, por lo que el pueblo sintió la negación total de sus derechos y rotos todos sus principios e ideales, es ahí donde empieza a crecer el resentimiento y surge poco a poco la semilla de la rebelión, y ésta había de manifestarse con toda su violencia y hacer explosión, para culminar el 14 de Julio de 1789, lo que se conoce como Revolución Francesa.

La revolución dio paso a nuevas formas, con todas sus naturales e impropias acciones excesivas cometidas. La mayor aportación que este levantamiento dio, fue la

²⁸ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 219



Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano.

El año de 1789 es de primordial importancia en sus manifestaciones, por que los rumbos señalados cambiaran al mando en sus procedimientos y formas gubernamentales, y también en la nueva concepción del hombre, que se convirtió en ciudadano para ayudar a los fines del Estado, los fines de un nuevo Estado nacido de la sangre de muchas personas porque se trataba de la lucha del pueblo por el reconocimiento de sus derechos, pidiendo el reconocimiento y estabilidad de un Estado de Derecho, el cual surge luego de muchas escenas de despotismo y crueldad.

Como características del Estado Moderno, se pueden anotar las siguientes:

- a) Entidad territorial: Ésta se refiere al medio físico que es necesario para la sustentación del Estado y debe ser una magnitud tal que no convierta en demasiado pesadas las tareas que el Estado debe afrontar.
- b) Poder central fuerte: Se logra suprimir o reducir drásticamente a los antiguos poderes feudales, entre ellos el propio poder de la iglesia, que se vincula a lo que actualmente llamaríamos al proyecto de Estado Nacional.
- c) Infraestructura administrativa, financiera, militar y diplomática: Se desarrolla una burocracia administrativa que trabaja impersonalmente para el Estado. Burocracia y capacidad financiera se retroalimentan. La obtención y



administración de recursos exige personal dedicado por completo a estas tareas.

La diplomacia se convierte en un instrumento indispensable para las relaciones con las demás entidades estatales que constituyen un sistema en su conjunto, el cual debe mantenerse ordenadamente.

- d) Consolidación de la unidad económica. El Estado debe ser capaz de regular y dirigir la economía en su propio entorno, y con respecto al exterior, implantar un sistema aduanal y normas precisas que controlen la entrada y salida de bienes.

En resumen se puede decir que Estado es “el que, constituido por la unión de sus dos elementos esenciales, territorio y población, es sujeto pleno de derecho, de capacidad integral, en el goce y disfrute de todos sus poderes y facultades, con autonomía completa y absoluta independencia de cualquier otra nacionalidad”²⁹.

“El Estado, como expresión de potestad pública y de la organización social de un territorio determinado, se considera como persona de Derecho Privado, en igualdad relativa con las demás personas jurídicas e individuales, y como entidad suprema de Derecho Público, con jerarquía para establecer la ley y hacerla cumplir. Se considerará brevemente en sus proyecciones dentro de diversas ramas jurídicas, con asignación, dentro de cada epígrafe, de las remisiones específicas”³⁰.

²⁹ **Diccionario enciclopédico ilustrado Sopena.** Pág. 1683.

³⁰ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 218



3.3. De las reclamaciones

Como se anotó en el capítulo anterior, el primer paso para reclamar las prestaciones que de conformidad con la ley, le corresponde al trabajador, frente a su patrono, que en el caso de la presente investigación, se refiere al Estado, a través de alguna de sus instituciones, es la suscripción del contrato individual de trabajo o bien el inicio de la relación laboral, que lo constituye el hecho de prestar los servicios o la realización de una obra. Posteriormente, para exigir el cumplimiento de una obligación, por parte del trabajador hacia su empleador, se debe dar una terminación de la relación de trabajo y ésta se da “cuando se ha roto el vínculo laboral de un trabajador, es decir que se ha comunicado la voluntad de poner fin a la relación de trabajo y el trabajador efectivamente ha dejado de prestar el servicio, o cuando por alguna causa imprevisible para las partes de la relación de trabajo ésta no puede continuar porque ya no concurre alguna de las partes. Con lo afirmado es importante tener en cuenta que para que cobre vigencia efectivamente una terminación de relación de trabajo, debe existir una verdadera interrupción de ésta”³¹.

Al entablar una demanda laboral se debe especificar detalladamente las reclamaciones que se pretende sean otorgadas por el juez al finalizar el juicio, esto para que no exista retardo, evitando que se impongan previos, los cuales no rechazan la demanda pero si implican cierto retardo en la obtención de las pretensiones del trabajador.

³¹ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo**. Pág. 133.



Significa la reclamación la “oposición o contradicción que se hace a una cosa como injusta, o mostrando no consentir en ella. Más concretamente, el hecho de acudir ante una autoridad para que reconozca a favor del reclamante o terceros la existencia de un derecho”³².

En resumen, por reclamación se entiende la exigencia de una obligación ajena, incumplida, desvirtuada o retrasada; y en materia laboral encontramos, entre otras, las siguientes:

- a) Indemnización: “El término de indemnización es sinónimo de reparación de daños, y como tal debe darse en el Derecho del Trabajo. por aplicación del principio de estabilidad en el trabajo”³³. Se refiere al resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima; en términos generales, la reparación de un mal o daño causado. Pero aún más, la indemnización por despido, es el resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo, como se analizaba en el capítulo anterior, misma que se da por iniciativa patronal, es la que se fundamenta en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa o lugar de trabajo, que lo expulsa de su personal, o sea, la compensación económica que el empresario o patrono abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa

³² Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 641.

³³ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo.** Pág. 133.



la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado, ya que dicha indemnización significa el sustento del trabajador y de su familia, mientras dure el desempleo o por lo menos por algún tiempo.

- b) Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público: en cuanto a esta clase de bonificación, regula el Artículo 1 del Decreto número 42-92 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un sueldo ordinario que devengue el trabajador. Siendo un desahogo para el trabajador esta prestación es adicional al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. La bonificación anual, de acuerdo con el Artículo 2, de la ley citada, será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario, que devengue el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Por otro lado, también regula que, si la duración de la relación laboral no fuere de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año; el cual termina en el mes de junio de cada año.



c) Aguinaldo: en ciertos países se considera como un sueldo anual complementario, que los patronos deben dar a sus obreros o empleados. El vocablo aguinaldo, deriva de la palabra celta quinaud, a la que se le atribuye, el significado de regalo de año nuevo; también de la locución francesa á quil'ah neuf, que significa a quien el año nuevo. En Guatemala, es la obligación que tiene el patrono para con el trabajador, por mandato legal, en virtud de ayudar al empleado a subsanar los gastos que implica la época, con lo cual se contribuye de igual forma al comercio del país. La Constitución Política de la República, en el Artículo 102 literal j) establece la obligación del empleador a otorgar cada año un aguinaldo, el cual no debe ser menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de su otorgamiento, de igual forma regula la situación de aquellos que no hayan cumplido el año de labores o servicio para el patrono, estableciendo que, a los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

d) Vacaciones: pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido que tiene el trabajador, con goce de remuneración, al cumplir un lapso de prestación de servicios. El Artículo 130 del Código de Trabajo, regula el derecho que se tiene a las vacaciones, y el Artículo 131 del mismo cuerpo legal, establece el mínimo de tiempo laborado para tener derecho a ellas; y el Artículo 133, que las mismas no son compensables en dinero, salvo que no se hayan gozado por haber cesado el trabajador en su trabajo por cualquier causa; el



Artículo 136 regula que estas no son acumulables, salvo que por terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hubieren omitido, correspondiente a los cinco últimos años.

- e) Bonificación Incentivo: El Artículo 1 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, regula que se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. El Artículo 2 de la misma ley, establece que la bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

- f) Reajuste de Salarios Mínimos: el Acuerdo Gubernativo 667-95, reformado por el acuerdo gubernativo 841-97, ambos del Presidente de la República, regulan la fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.

- g) Séptimos días: el Séptimo día no es otra cosa que el descanso semanal y que el Artículo 126 del Código de Trabajo, regula que todo trabajador tiene derecho a disfrutar un día de descanso remunerado, por cada semana de trabajo. El Artículo 128 dice que si se trabaja en los días de descanso semanal, el trabajador tiene derecho a que se le cancele, computándosele como trabajo extraordinario.



- h) Días de Asueto: Los días de asueto son de carácter conmemorativo de acontecimientos nacionales o religiosos, y el Código de Trabajo, regula, en el Artículo 128, que si estos son laborados, el trabajador tiene derecho a que se le cancelen, computándose éste como tiempo extraordinario de trabajo.
- i) Daños y Perjuicios: El Artículo 102 de la Constitución Política de la República, regula en la literal s) Que si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salarios si el juicio se ventila en una instancia, y dos meses de salarios en caso de apelación de sentencia. El Artículo 78 del Código de Trabajo regula que: "... Si el patrono, no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador, las indemnizaciones que según el código pueda corresponderle". Así también. El Artículo 82, regula que por despido injustificado, el patrono debe pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y proporcionales si estos no alcanzan a un año.
- j) Costas Judiciales: se da este nombre a los gastos legales, que hacen las partes y deben satisfacer con ocasión de un procedimiento judicial. Las costas no sólo comprenden los llamados gastos de justicia, fijados por las leyes, sino además los honorarios de los abogados y los derechos que debe o puede percibir el personal auxiliar, si así estuviera establecido. El Artículo 236 del Código de Trabajo, regula, que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales,



que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, y de la Ley del Organismo Judicial. El Artículo 572 del Código Procesal Civil y Mercantil, regula, que cada parte, será directamente responsable de los gastos que ocasione por los actos que lleve a cabo, y por los que pida, debiendo anticiparlos, cuando así lo establezca la ley. En caso de condena en costas, la parte condenada al pago, indemnizará a la otra de todos los gastos necesarios que hubiere hecho. El Artículo 573 del cuerpo legal citado, establece que el juez, en la sentencia que termina el proceso que ante él se tramita, debe condenar a la parte vencida al reembolso de las costas a favor de la otra parte.

3.4. La demanda

Una vez definido el derecho que le asiste al trabajador, para exigir de su patrono el cumplimiento y siendo el caso que, el Estado como patrono, se ha negado a cumplir su obligación, y por lo tanto, habiendo el trabajador agotado la vía administrativa como manda la ley, es momento de entablar su demanda ante los tribunales de trabajo y previsión social. Puede definirse a la demanda como el “Escrito que inicia el juicio y tienen por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente y petición clara de lo que se reclama”³⁴.

³⁴ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 221.



“Súplica o solicitud. Petición que un litigante sustenta en el juicio. Escrito en que se ejercitan en juicio acciones”³⁵.

Con la demanda se da fin a la etapa individual del trabajo, dando paso a la etapa procesal del mismo, mediante la cual se pretende el pago de lo adeudado por el patrono hacia el trabajador. Para el efecto el código de trabajo establece cuales son los órganos encargados de juzgar y ejecutar lo juzgado, enumerando los siguientes:

- a) Los juzgados de trabajo y previsión social: los cuales están a cargo de un juez, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, también se encuentran constituidos por un secretario, notificadores y oficiales. Conocen en primera instancia de todas los conflictos de carácter jurídico, sean individuales o colectivos, que surjan entre trabajadores y patronos; de todos los conflictos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de igual forma pueden constituirse en tribunales de conciliación para arreglar en definitiva los mismos conflictos; de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos surgidos entre los mismos; de todas las cuestiones de carácter contencioso, que surjan con motivo de la aplicación de leyes de trabajo y previsión social, esto será cuando así lo disponga la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; cabe mencionar que en cuanto a los Juzgados de Paz, éstos conocen de los conflictos entre trabajadores y patronos, cuando la cuantía no

³⁵ Océano, **Diccionario enciclopédico**. Pág. 285.



exceda de tres mil quetzales, siempre y cuando, en el lugar no hubiese jueces de trabajo y previsión social.

- b) Los tribunales de conciliación y arbitraje: Conocen en primera instancia.

- c) Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social: Conocen en segunda instancia de las resoluciones dictadas por jueces de trabajo y previsión social, o bien, de las resoluciones emitidas por los tribunales de arbitraje, en el caso que procesa la apelación o consulta.

En virtud del principio de antiformalidad del derecho del trabajo, se establece que en la presentación de la demanda y posterior juicio no es necesario auxiliarse de un abogado. Al respecto el Artículo 321 del Código de Trabajo regula que "no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, son embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) los abogados en ejercicio; b) los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y c) los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador.

El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, pero se



acostumbra entablar la demanda por escrito, cuando se hace en forma oral, se tiene que presentar el trabajador directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, para lo cual quien esté encargado deberá levantar acta en donde conste lo dicho por el trabajador, otorgando las copias necesarias para la prosecución del caso.

CAPÍTULO IV



4. Análisis jurídico del incumplimiento a la norma constitucional de conciliación por parte del Estado en el juicio ordinario laboral

Para el análisis del presente tema de investigación, se hace necesario anotar conceptos constitucionales como la Procuraduría General de la Nación como institución y el de Procurador General de la Nación quien es el jefe de la Procuraduría General de la Nación y que por mandato constitucional ejerce la representación del Estado y la delega en otros Abogados de dicha institución, los cuales actúan ante los tribunales de trabajo y previsión social.

4.1. Antecedentes de la Procuraduría General de la Nación

Con la Constitución Política de 1985 se crearon instituciones tendientes a fortalecer el Estado de Derecho, entre ellas se pueden mencionar: La Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos, así como la base constitucional de la Procuraduría General de la Nación.

Desde el año de 1948, con el Decreto 512 del Congreso de la República, la Fiscalía General y la Procuraduría General de la Nación formaban parte del Ministerio Público; las dos funciones estaban ejercitadas por una sola institución.



En el año de 1994 se separaron mediante el Decreto 40-94 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Ministerio Público, habiéndose reformado el Decreto 512 del Congreso de la República por el Decreto 55-2000 de dicho cuerpo legal, publicado el cinco de septiembre del 2000.

Con el Decreto 25-97 del Congreso de la República se aclara que en toda disposición legal donde aparece el Ministerio Público se deberá entender que se refiere a la Procuraduría General de la Nación con excepción cuando la competencia sea penal, procesal penal, penitenciaria, y en lo que corresponde a la Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad que le corresponde al Ministerio Público para su conocimiento de conformidad con sus funciones y atribuciones.

Sus opiniones son realizadas en forma de dictámenes emitidos por las secciones que la conforman y no tiene carácter vinculante con la entidad que las solicita, esta institución como se mencionó anteriormente fue creada constitucionalmente para representar al Estado de Guatemala.

La Procuraduría General de la Nación es una institución pública que por mandato constitucional tiene la representación del Estado de Guatemala, igualmente representa intereses de menores e incapaces mientras no tengan representante legal establecido.



La Procuraduría General de la Nación tiene a su cargo la función de asesoría y consultoría de los órganos y entidades estatales. El Procurador de la Nación ejerce la representación del Estado y es el jefe de la Procuraduría General de la Nación.

Se puede definir como aquella institución de derecho público, que debe velar por el fin supremo que es la realización del bien común, en calidad de representante del Estado, se convierte en el medio o instrumento que éste utiliza para manifestar su voluntad, de igual forma lo represente en juicio como demandante o demandado.

4.2. Facultades de la Procuraduría General de la Nación

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 252 establece, que la Procuraduría General de la Nación, tiene a su cargo la función de asesoría de los órganos y entidades estatales.

El Decreto 512 del Congreso de la República, indica que esta Institución es auxiliar de la administración pública, por lo tanto tiene a su cargo:

Ejercer la Personería de la Nación: esto lo realiza a través de las siguientes funciones:

- a) Representar y sostener los derechos de la Nación en todos los juicios en que fuere parte, de acuerdo con las instrucciones del ejecutivo, y promover la oportuna ejecución de la sentencia que se dicte en ellos. Como ejemplo se cita el caso en que el trabajador demande a su patrono, será a través de la



Procuraduría General de la Nación que se sustente dicho juicio, cuando el patrono sea alguna de las instituciones del Estado.

- b) Si lo dispusiere el ejecutivo deberá intervenir en los negocios en que estuviere interesada la nación, formalizar los actos y suscribir los contratos que sean necesarios a tal fin, debiendo actuar en todo momento con prontitud y certeza jurídica.
- c) Cumplir los deberes que en relación a esta materia, señalen otras leyes al Procurador General de la Nación.
- d) Representar en forma provisional a los ausentes, menores e incapaces mientras no tengan representante legal.

La Procuraduría General de la Nación, acciona Amparos en representación de los intereses de las instituciones del Estado, así como interviene como parte cuando sus autoridades consideren que se ha causado agravio en cuanto a los actos de la autoridad; y como tercero interesado, en la mayor parte de casos, en virtud de los derechos y obligaciones procesales que incumben al agraviado y a la autoridad responsable, se pueden rendir pruebas, formular alegaciones e interponer recursos.

Como consecuencia de las reformas Constitucionales de 1993, la Procuraduría General de la Nación se desvincula del Ministerio Público, convirtiéndose en una entidad



independiente, de conformidad con el Artículo 252 de la Constitución Política de la República, dicha procuraduría tiene a su cargo la función de asesoría y consultoría de los órganos y entidades estatales. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica.

4.3. Estructura orgánica de la Procuraduría General de la Nación

- a. Sección de Consultoría: en relación a los órganos del Estado y entidades estatales, a través de esta sección, revisa dictámenes jurídicos, emitidos por las dependencias del Estado, da asesoría jurídica a aquellos órganos que carezcan de ella, evacua las audiencias en aquellos casos en que la ley ordene oír a esta institución, debe revisar los tratados y convenios internacionales, en los contratos de préstamo suscritos con organismos internacionales deberá emitir su dictamen, en el caso que el procurador deba emitir mandatos a favor de otros funcionarios, le corresponde a la sección de consultoría la revisión de las minutas que contienen dichos mandatos.

- b. Sección de Procuraduría: su jefe es el sub-procurador General de la Nación cumpliendo las funciones asignadas al Procurador General de la Nación. En dicha sección se vela por el cumplimiento de la ley en los expedientes correspondientes a las materias de: Herencias, titulaciones supletorias, rectificaciones de las partidas de los registros civiles de toda la república, asuntos relacionados con asientos de partidas de nacimiento y reposiciones,



nombramientos de tutores y protutores, interdicciones y otros expedientes de jurisdicción voluntaria.

- c. Abogacía del Estado área de asuntos constitucionales: se pronuncia ante el Organismo Judicial y la Corte de Constitucionalidad, cuando se trate de asuntos relacionados a: Amparo, inconstitucionalidad de leyes total o parcial, inconstitucionalidad en caso concreto.
- d. Abogacía del Estado área civil y económico coactivo: su función es promover las acciones legales correspondientes a defender los intereses del Estado de Guatemala, como demandante o tercero interesado.
- e. Abogacía del Estado área de lo contencioso administrativo: ejerce las funciones de: El estudio de diversos temas de derecho administrativo, consulta y análisis de leyes, reglamentos y resoluciones, representa al Estado en todas las contiendas derivadas de controversias por actos y resoluciones de la administración pública, así como también de las entidades descentralizadas y autónomas, interviene cuando un contrato, acto o resolución, haya sido declarado lesivo para los intereses del Estado.
- f. Abogacía del Estado área laboral: entre las funciones principales de esta área se encuentran las siguientes: Representa al Estado en aquellos juicios en los cuales se ventilan controversias laborales. Cuando le corresponde al mismo demandar,



en los casos en que tenga interés, igualmente cuando, es el objeto de esta, como representante del Estado, puede ser sujeto activo o pasivo en juicios ordinarios laborales, de lo que es importante establecer que, no puede dejar de pronunciarse al respecto, interviene en conflictos colectivos de carácter económico, social o jurídico. En el caso de que éstos sean planteados por organizaciones sindicales, las que están integradas por trabajadores del sector público, el Estado al ser demandado, está obligado a través de esta área, a defender los intereses del Estado, par lo cual deberá realizar las acciones procesales pertinentes, contando con abogados para el efecto.

- g. Abogacía del Estado área penal: encargada de perseguir los delitos que como consecuencia afecten los intereses del Estado, en delitos como; robo, defraudación tributaria, contrabando aduanero, lavado de dinero y otros activos, fraude, peculado, malversación, abuso de autoridad, estafa y falsedad material, cometidos por funcionario público.
- h. Unidad de derechos humanos y asuntos internacionales: le corresponde actuar como ente asesor y consultor en materia de derechos humanos. Su vigencia empieza a partir del uno de junio del año 2007, la cual fue creada mediante el acuerdo número 084-2007, con la finalidad de que la Procuraduría General de la Nación, se involucre de forma permanente en la asesoría de temas relativos a derechos humanos y de igual forma como cuando deba actuar como abogado defensor de los intereses del Estado a nivel internacional.



- i. Unidad del adulto mayor y personas discapacitadas: rescates a personas de la tercera edad que se encuentran abandonados, con maltrato tanto por sus familiares como por cualquier otra persona, rescatar a personas con enfermedades mentales o con discapacidad que se encuentren desamparados o en peligro.

- j. Unidad de medio ambiente: defiende los intereses del Estado en materia ambiental, asesora a instituciones del Estado, centralizadas y descentralizadas e instituciones no gubernamentales en materia ambiental, procurando el bienestar del planeta, investiga, propuestas y acciones en la solución sobre, derrames petroleros, plaguicidas, lubricantes, control y manejo de desechos sólidos, aguas servidas.

- k. Unidad de protección de los derechos de la mujer y de la familia: proporcional asesoría legal y psicológica, procura por la paternidad y maternidad responsable. Tiene como base el Decreto número 97-96 del Congreso de la República, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, ya que de conformidad con esta ley, a esta unidad le compete recibir denuncias de violencia intrafamiliar.

- l. Procuraduría de niñez y adolescencia: tiene un carácter social de protección, colaborando con investigaciones y planes estratégicos en beneficio de los niños, niñas y adolescentes.



- m. Unidad de psicología: tiene su fundamento en la unidad de psicología, ya que a través de ella se brindan evaluaciones psicológicas y apoyo en audiencias y juicios, en los cuales se aporta los medios de prueba a favor de la niñez, mujer y ancianidad, siendo indispensable el apoyo de esta unidad debido a los conflictos por los cuales puedan estar atravesando aquellas personas que más necesitan de protección por parte del Estado.

- n. Unidad de trabajo social: realiza estudios sociales y económicos, los cuales son útiles como opiniones vinculantes y medios de prueba, además de ser determinantes para encontrar un recurso familiar idóneo para ancianos, niños, niñas y adolescentes que se encuentran en situación de abandono.

- o. Unidades administrativas: se encuentra dividida en varios grupos, los cuales hacen posible que cumpla con todas las funciones que constitucionalmente se le ha encomendado, así como cuenta con órganos jurídicos, también se necesita de una organización que permita el correcto desempeño de sus funciones y para ello se integran las unidades administrativas siguientes: Asesoría del despacho, secretaría privada, delegaciones regionales, secretaría general, archivo general, departamento de recursos humanos, clínica médica, departamento de comunicación social, unidad de auditoría interna; que es la que tiene a su cargo la dirección financiera almacén, compras e inventarios, dirección administrativa, biblioteca; la que se encuentra abierta al público, en la que se proporciona, además de información acerca de la institución, las leyes relacionados a la



misma, cuenta también con departamento de informática, de mantenimiento, transportes y logística, así como también los servicios generales que la complementan, para el efectivo desarrollo de sus actividades.

Las disposiciones legales en cuanto a la Procuraduría General de la Nación se pueden encontrar en la normativa jurídica del país, en lo siguientes cuerpos legales:

- a) Artículo 252 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Decreto No. 512 del Congreso de la República de Guatemala, "Ley Orgánica del Ministerio Público".
- c) Disposiciones Reglamentarias y Complementarias Número 1-89, Acuerdo Número 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

4.4. El juicio ordinario laboral

"Constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.



Este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia”³⁶.

En el juicio ordinario laboral, el principio dispositivo se encuentra menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los sujetos procesales, de igual forma, tiene contacto directo con las partes y las respectivas pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo. El juicio ordinario laboral es predominantemente oral, concentrado, sencillo, de bajo costo y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica o efectos jurídicos, así mismo, el juez controla minuciosamente la cantidad o medios de impugnación y por lo tanto, estricto en la concesión de incidentes que complican o retardan.

En cuanto a la naturaleza jurídica de esta clase de juicio, se puede anotar que es de carácter público.

4.5. Los sujetos procesales

Se considera como partes procesales a las personas que intervienen en el juicio ordinario laboral, de conformidad con la ley son los siguientes:

³⁶ Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 58.



a) Actor: es quien se considera vulnerado en sus derechos y exige, a través del juicio ordinario laboral, la restitución de los mismos o el pago de los salarios dejados de percibir, así como todas las prestaciones que le concede la ley.

b) Demandado: es el que como consecuencia de la demanda planteada por el actor ante los tribunales de trabajo y previsión social, es emplazado a través de la notificación en la cual se establece esa determinación por parte del juez, para que tome una actitud frente a la demanda, pudiendo ponerse a ella, contestarla afirmativamente, o interponer sus excepciones, de igual forma podrá no hacer nada pero eso no implica que tenga consecuencias jurídicas, se le puede continuar el juicio en rebeldía y peor aún, ser declarado confeso en las pretensiones del actor, razón por la cual se recomienda que si el actor no puede asistir a la audiencia señalada presente en tiempo su excusa. En este sentido, el Estado por disposición legal, está obligado a asistir a dicha audiencia, a través de su representante legal y es de hacer notar que en el caso de la confesión judicial existe el Decreto Ley número 70-84 que exime al Estado de comparecer personalmente a prestar confesión judicial el cual establece en su Artículo 1 que “Cuando en cualquier clase de asuntos o diligencias judiciales, se tenga interés en aportar como medio de prueba la declaración de parte o confesión del Estado, de alguno de sus organismos, o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, el interesado presentará con la solicitud, el interrogatorio correspondiente. El juez previa calificación del mismo, lo remitirá con oficio al representante legal de la institución de que se trate, para que lo conteste como informe por escrito”.

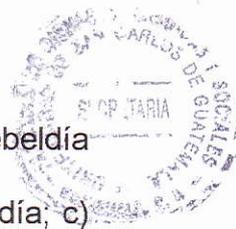


d) De conformidad con el Artículo 280 del Código de Trabajo, también se puede considerar como parte dentro del juicio ordinario laboral, a la Inspección General de Trabajo, quien deberá ser parte en todos aquellos juicios ordinarios laborales en los que se discutan intereses de trabajadores que sean menores de edad, de trabajadores despedidos injustificadamente, cuando no se les haya pagado sus prestaciones laborales, así como los intereses de trabajadores que se encuentren en estado de gravidez.

4.6. Fases del juicio ordinario laboral

Demanda: puede ser en forma verbal o bien, en forma escrita, para este último caso, se debe cumplir con los requisitos que determina la ley, específicamente en el Artículo 332 del Código de Trabajo. En la demanda se pueden solicitar las medidas precautorias mediante acreditar la necesidad de las mismas. En el caso de ser verbal, se levanta el acta correspondiente en el juzgado de trabajo y previsión social. Si en la demanda escrita hiciere falta alguno o varios de los requisitos establecidos por la ley, bastará con subsanarlos para continuar con el trámite. En el caso que la demanda cumpla con todos los requerimientos, el juez emite la resolución mediante la cual se le da trámite, lo que se conoce como primera resolución.

Primera resolución: ajustada la demanda a los requisitos legales o subsanados los previos, el juez emite la primera resolución mediante la cual se establece: a) se admite para su trámite la demanda; b) señala día y hora para que las partes se presenten con



sus respectivos medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía del que no compareciere, sin más citarlo ni oírlo, siguiéndosele el juicio en rebeldía; c) ordena recibir las prueba, la cuales pueden ser: prueba testimonial, documental, confesión judicial para lo cual se deberá especificar al demandado que si no compareciere se le declarará confeso en las pretensiones del actor; d) reconocimiento de documentos, para que esta prueba surta los efectos deseados, se debe hacer bajo apercibimiento de tenerse por reconocido el documento por el demandado.

Notificación: entre la notificación y el día señalado para la audiencia debe mediar, por lo menos, tres días.

Antes de la audiencia: las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad por una sola vez, ésta debe presentarse antes de la hora señalada para la audiencia y debe presentarse en forma documental, para el efecto el juez señalará audiencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la audiencia que no se realizó, es decir que continúa siendo la misma audiencia. Podrá también plantearse excepción de incompetencia por razón de la materia o del territorio, dentro de los tres primeros días de notificado.

Primera comparecencia: el día y hora señalada para la audiencia, el juez verifica la presencia de las partes, así como también, la acreditación de quienes esté presentes. Luego establece la razón de dicha audiencia, preguntando al demandante si ratifica su demanda. Se pueden dar diversas situaciones y no precisamente lo anotado, por ejemplo, el demandado no asiste a la audiencia para la cual se le ha notificado



debidamente no presenta su excusa y ha sido citado para prestar confesión judicial, por lo tanto, el juez al verificar la presencia de las partes y ver que el demandado no compareció, dictará sentencia dentro de las 48 horas siguientes. Se puede dar la situación de que el demandado no asista a la audiencia, ha sido notificado, pero presenta excusa, para el efecto el juez señalará nuevo día y hora para la audiencia. La otra situación que se puede dar, después que el juez haya verificado la presencia de las partes es; el demandado debe oponer y probar sus excepciones dilatorias, para lo cual el juez recibirá en ese instante la contestación, las pruebas y procederá a resolverlas. Respecto de la prueba, el juez al valorarla lo hará en conciencia, así mismo deberá aplicar los sistemas de valoración de la prueba legal o tasada y la sana crítica.

En esta audiencia el demandado puede tomar las siguientes actitudes:

Actitudes positivas: dentro de las actitudes positivas que puede tener el demandado se pueden señalar las siguientes:

- a) La contestación en sentido negativo de la demanda: por medio de la referida actitud el demandado niega todos los hechos que asevera el demandante, presentando para ello los respectivos medios de prueba para sustentar su negación de los hechos; es decir es en esta clase de contestación en donde el patrono demandado se opone totalmente a las pretensiones del actor.
- b) La contestación en sentido afirmativo de la demanda: este tipo de actitud es a la cual se le denomina allanamiento, y es por medio de esta que la parte demandante comparece ante el juicio oral con la finalidad de aceptar como



ciertas las pretensiones de la parte demandante, posteriormente a que se de esta tipo de actitud del demandado el Juez está en la obligación de dictar la sentencia dentro del plazo de quince días, esto de acuerdo al Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

- c) La Reconvención: esta es una figura por medio de la cual la parte demandada comparece a juicio a contrademandar las pretensiones del actor, esto con el fin de hacer valer sus derechos, ya que según la perspectiva de la parte demandante fueron sus derechos los que fueron violentados dentro de la relación jurídica que hubiere existido entre la parte demandante y la parte demandada.

Actitudes Negativas:

Esta clase de actitudes se caracteriza por el no accionar de la parte demandante ante las pretensiones argumentadas por el actor, dentro de las mismas se puede mencionar las siguientes:

- a) La Rebeldía: para dar una perspectiva del origen de la rebeldía el autor Landelino Franco López, indica que: “Los orígenes de esta institución se encuentran en el Derecho Romano, en donde la rebeldía ofrecía características, que aunque son distintas a las que se observan en el derecho común guatemalteco, si guardan cierto parecido con el efecto que tiene ésta en el derecho procesal individual de trabajo. En aquel derecho, rebeldía equivalía a la condena del rebelde, pues una vez declarada la misma, el juez



daba al demandante la cosa objeto del litigio y condenaba al demandado a pagar una indemnización adicional³⁷. Este tipo de actitudes se asemeja a lo que hoy en día sucede al momento en el que el Juez de Trabajo y Previsión Social emite la sentencia respectiva, ya que en la mayoría de casos se condena a la parte demandada al pago de Daños y Perjuicios.

En resumen de lo anterior se puede anotar que la rebeldía es una actitud negativa del demandado, derivado que el Juez de Trabajo y Previsión Social señala día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral, mas la parte demandada no comparece el día y hora señalados, como consecuencia de esta actitud se entiende la culminación del proceso por lo que el Juez de Trabajo y Previsión Social debe dictar la sentencia correspondiente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a haber concluido el plazo que dispone la parte demandada para presentar la respectiva justificación por su inasistencia.

Confesión Ficta: esta actitud del demandado se origina de la prueba de confesión judicial, por medio del referido medio de prueba la parte demandada se ve en la obligación de contestar las denominadas posiciones, todo esto sin el auxilio de documentos o ningún otro tipo de auxiliares para responder las mismas. El Juez de Trabajo y Previsión Social señala día y hora en la que la parte demandada deberá prestar la referida confesión judicial, y si la parte demandada no comparece a la mencionada audiencia se tendrán como ciertos los hechos que son objeto del litigio.

³⁷ **Ibid.** Pág. 732.



Para que se desarrolle la confesión Ficta es necesario que se establezcan algunos presupuestos dentro de los cuales se puede mencionar los siguientes:

- a) Que la parte demandada haya sido notificada de acuerdo a la ley.
- b) Que habiendo sido notificada de acuerdo a la ley la parte demandada no comparezca el día y hora señalados por el Juez de Trabajo y Previsión Social.
- c) Que la parte demandada se haya encontrado apercibida sobre que en la referida audiencia debía prestar confesión judicial.
- d) Que la parte demandada no comparezca a la respectiva audiencia y aún así no haya presentado la excusa respectiva.

Si se da el caso de la contestación de la demanda en sentido negativo, que es lo más común durante la primera comparecencia, el juez procede a efectuar la fase de conciliación.

La conciliación: "No busca simplemente un acuerdo pactado sobre la base de cualquier tipo de condiciones que permita terminar el conflicto de intereses surgido entre las partes, sino que derivado de que los derechos que se estatuyen en las leyes de trabajo y previsión social constituyen garantías mínimas e irrenunciables a favor de los



trabajadores, la conciliación debe buscar el arribo de un acuerdo en donde se observe en forma pura su propósito, tomando en cuenta aquella situación de los derechos derivados de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores”³⁸.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo 340 regula que “el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

De lo anterior se deduce que la fase de conciliación es un derecho tutelar, ya que es aquí en donde puede terminar el juicio, para beneficio de ambas partes, pero lamentablemente cuando el trabajador demanda al Estado, a través de alguna de sus instituciones y funge el Estado como empleador, éste no puede aspirar a llegar a un convenio, ya que el Decreto 512 del Congreso de la República en su Artículo 19, limita al representante del Estado y sus delegados a conciliar, en los casos que procede la misma, quedando con ello violentado dicho derecho.

³⁸ **Ibid.** Pág. 736.



Prueba: cuando no diere tiempo de recibir todas las pruebas en la primera comparecencia, el juez señalará otra audiencia para continuar con la recepción de las mismas, la cual deberá realizarse dentro de un término no mayor de quince días. En forma extraordinaria el juez podrá señalar otra audiencia para continuar con la recepción de pruebas, la cual deberá realizarse dentro de los ocho días siguientes.

Auto para mejor proveer: Se encuentra regulado en el Artículo 357 del Código de Trabajo, el cual establece que “Los tribunales de trabajo y previsión social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable”. Es importante determinar que esta fase no es para aportar pruebas sino únicamente se le da la opción al juez para poder aclarar aquellas situaciones de las cuales tenga duda.

Sentencia: concluido la fase probatoria, el juez dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, emitirá la sentencia que en derecho corresponda.

Cuando se trate de la incomparecencia del demandado a la primera audiencia sin justa causa y hubiere sido citado y debidamente notificado para prestar confesión judicial, el juez dictará la sentencia sin más trámite, dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas de comprobada la incomparecencia.

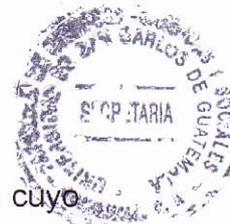


De igual forma se procede en los casos de despido injusto, se haya pedido o no la confesión judicial del demandado.

El Código de Trabajo hace mención en sus considerandos que el Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente; que las normas del Derecho de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender los factores económicos y sociales.

Aún cuando regula que los trabajadores del Estado se deben regir por su ley especial, esto con la finalidad de complementar la legislación que permita la realización y desarrollo del régimen económico y social, ello no implica que las leyes especiales no observen los principios generales del derecho y obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley, por lo que se deben aplicar los principios, derechos y garantías constitucionales que protegen igualmente a los trabajadores del Estado.

La Constitución Política de la República establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, y las leyes en las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares de los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales. Estos principios tratan de obtener un equilibrio entre trabajadores y patronos. En ese orden de ideas los trabajadores del Estado están al servicio de la Administración Pública y guardan relación laboral de



trabajo actuando el Estado como patrono, lo que constituye una función pública cuyo desempeño es fuente de deberes y derechos entre ambas partes.

Por ello cuando el trabajador del Estado hace valer sus derechos como tal, al entablar una demanda laboral en contra de alguna de sus instituciones, al llegar a la fase de la conciliación, dentro del juicio ordinario laboral en los juzgados de trabajo y previsión social, el representante del patrono, en este caso el Estado a través de sus delegados de la Procuraduría General de la Nación, no pueden llegar a un arreglo, por limitación legal, aún cuando resultare procedente por estar conciente de que el trabajador legalmente tenga la razón en el reclamo de pago de sus prestaciones, indemnización o en su caso su reinstalación.

Con la negativa del Estado a conciliar el trabajador ve realmente lejana la aplicación de justicia ya que algunas veces ha sido el propio Estado cuando funge como patrono, quien ha propiciado la situación legal que se trate y aunque al final del juicio el trabajador obtenga sentencia favorable, para alcanzar este objetivo tendrá que esperar un largo proceso para que así se resuelva y mientras tanto, le implica pérdida de tiempo y dinero, daño que no será reparado algunas veces por el Estado.

La solución a esta problemática se puede tomar como ejemplo, en el ámbito penal, específicamente en el Código Penal en el Artículo 108 a lo que se le denomina objetividad, en dicho Artículo se establece que "En el ejercicio de su función, el Ministerio Público adecuará sus actos a un criterio objetivo, velando por la correcta aplicación de la ley penal. Deberá formular los requerimientos y solicitudes conforme a ese criterio aún a favor del imputado".



La finalidad de la presente investigación consiste en el estudio de la problemática y la solución, para que cuando actué el propio Estado como patrono, luego de un estudio profundo del caso y considere que efectivamente el trabajador tiene la razón, el representante legal del Estado no encuentre impedimento legal para llegar a conciliar en el juicio ordinario laboral, cuando proceda, evitando con esto el gasto que implica esta clase de juicios para una persona que se ha quedado sin el sustento propio y de su familia, siendo el principal deber del Estado de proteger a la persona y a la familia y su fin la realización de bien común.

Por lo tanto, se hace necesaria la reforma al Decreto 512 del Congreso de la República, específicamente al Artículo 19, en el sentido de que le permita al representante legal del Estado a conciliar con el trabajador dentro del juicio ordinario laboral, cuando las circunstancias lo prevean, ya que el Artículo 103 de la Carta Magna establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y cabe mencionar que el Artículo 44 de dicho cuerpo legal establece que son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República garantiza.





CONCLUSIONES

1. La Constitución Política de la República prevalece sobre las leyes ordinarias, en el caso concreto, sobre el Código de Trabajo.
2. A través del Decreto 512 del Congreso de la República, se violenta el principio constitucional de igualdad, debido a que limita al Procurador General de la Nación y a sus delegados, celebrar transacciones o compromisos, o desistir de los juicios en el ejercicio de la personería de la Nación, sin expresa autorización del correspondiente ministerio de Estado, negándose con ello a conciliar.
3. El representante legal del Estado se ve imposibilitado legalmente de poder resolver el asunto en la fase conciliatoria del juicio ordinario laboral; no obstante estar consciente en muchos casos que el trabajador tenga legalmente la razón.
4. En el juicio ordinario laboral se retarda la justicia para el trabajador del Estado en virtud de la limitación legal del representante legal del Estado y sus delegados a conciliar, y producto de ello muchos trabajadores desisten de la acción planteada, ya que al tener que agotar la totalidad de las etapas procesales les implica pérdida de tiempo y dinero.
5. El Artículo 19 del Decreto 512 del Congreso de la República es una norma que carece de objetividad y justicia, en los procesos ordinarios laborales planteados por los trabajadores públicos en contra del Estado como patrono, y atenta con la tutelaridad de las leyes de trabajo reguladas en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República.



RECOMENDACIONES



1. El Estado de Guatemala debe modificar la plataforma legal existente que permita que la postura de su representante legal en el juicio ordinario laboral sea objetiva y justa, atendiendo sus deberes constitucionales en cuanto a garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.
2. Se hace necesario que el Organismo Legislativo reforme el Decreto 512 del Congreso de la República, en el sentido de que, cuando sea procedente, el Estado a través de su representante legal pueda conciliar con el trabajador dentro del juicio ordinario laboral, atendiendo el principio constitucional de igualdad en derechos.
3. El Estado de Guatemala, como patrono, debe liberar a su representante legal de imposibilidad jurídica que actualmente tiene de conciliar en el juicio ordinario laboral, permitiéndole tener una actitud procesal objetiva y justa, respetando las garantías constitucionales mínimas e irrenunciables en favor de los trabajadores.
4. Para que el juicio ordinario laboral promovido por los trabajadores del Estado sea objetivo, ágil y justo se vierte indispensable facultar al representante legal del Estado quién proceda a conciliar con el trabajador en los casos que sea procedente, promoviendo una justicia pronta y cumplida de conformidad con la Carta Magna.
5. Debe promoverse una reforma al Artículo 19 del Decreto 512 del Congreso de la República, a efecto de otorgar facultades bajo su estricta responsabilidad al representante legal del Estado para conciliar en los juicios ordinarios laborales en los casos que sea procedente, en concordancia con el Artículo 103 de la Constitución Política de la República.





BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, S.A., México, 2008.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, S. R, L, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Editorial Bibliográfica Ameba, Buenos Aires, Argentina, 1963.
- CASTILLO LUTIN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo Guatemalteco**. Ediciones Maité, Primera Edición, Guatemala, 2004.
- DE BUEN L. Néstor. **Derecho de trabajo**. Ed. Porrúa, S.A., Tomo primero, 7a. ed. Argentina 2005.
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena**. Editorial Ramón Sopena, S.A. , Barcelona, España, (sf.)
- Diccionario Enciclopédico Océano, Sistemas Método integral 3**, (sf.)
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Ed. Impresos D&M, Segunda Edición, Guatemala, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco**. Primera edición, Ed. Oscar de León Palacios, Guatemala, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala 2001.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. T. I, Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1955.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27a. ed.; Buenos Aires: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. Revista justicia laboral. Ed. Lex Nova, España, (sf.)



Legislación:

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

Código Civil, Decreto número 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala 1963.

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica del Ministerio Público. Decreto 512 del Congreso de la República de Guatemala. 1948.