

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

**INSTITUTO DE ASESORÍA PÚBLICA LABORAL, ORIENTADA AL TRABAJADOR  
PRIVADO QUE NO ESTÁ PROTEGIDO POR LA SECCIÓN DE LA PROCURADURÍA  
DE DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO**

**LUIS ADOLFO FLORES DÍAZ**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011**

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

**INSTITUTO DE ASESORÍA PÚBLICA LABORAL, ORIENTADA AL TRABAJADOR  
PRIVADO QUE NO ESTÁ PROTEGIDO POR LA SECCIÓN DE LA PROCURADURÍA  
DE DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LUIS ADOLFO FLORES DÍAZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, octubre de 2011**



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

<b>DECANO:</b>	<b>Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana</b>
<b>VOCAL I:</b>	<b>Lic. Avidán Ortiz Orellana</b>
<b>VOCAL II:</b>	<b>Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi</b>
<b>VOCAL III:</b>	<b>Lic. Luís Fernando López Díaz</b>
<b>VOCAL IV:</b>	<b>Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez</b>
<b>VOCAL V:</b>	<b>Br. Pablo José Calderón Gálvez</b>
<b>SECRETARIO:</b>	<b>Lic. Marco Vinicio Villatoro López</b>

**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 la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. JOSE MAURICIO AVILA GAVARRETE  
ABOGADO Y NOTARIO  
Av. Elena "B" 15-62 Zona 1  
Tels. 22517180- 55103125

Guatemala, 13 de Septiembre de 2006

Licenciado  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable señor Decano:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de providencia de fecha 30 de Marzo del presente año, dictada por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como ASESOR DEL TRABAJO DE TESIS, realizado por el Bachiller **LUIS ADOLFO FLORES DÍAZ**, cuyo título final quedó con la denominación siguiente: "INSTITUTO DE ASESORÍA PÚBLICA LABORAL, ORIENTADA AL TRABAJADOR PRIVADO QUE NO ESTÁ PROTEGIDO POR LA SECCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO".


Se procedió a **ASESORAR**, en el presente trabajo al Bachiller **FLORES DÍAZ**, considerando el suscrito que el tema es interesante y de suma importancia ya que fortalece en Materia Laboral a la clase trabajadora de nuestro país al concluir el desarrollo del tema se revisó cada uno de los capítulos encontrando en ellos una adecuada relación que permite comprender el contenido de la investigación; y me permito manifestar lo siguiente:

Es evidente que la presente Tesis servirá de apoyo tanto a trabajadores, estudiantes y profesionales especializados en la materia, es por tal razón que la investigación realizada por el sustentante permitirá por un lado, tener una asesoría en materia laboral y por el otro minimizar costos a los trabajadores que requieren contratar los servicios de algún profesional en materia laboral.

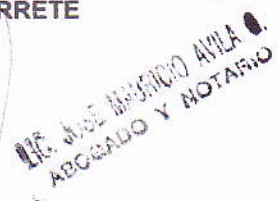


Lic. JOSE MAURICIO AVILA GAVARRETE  
ABOGADO Y NOTARIO  
Av. Elena "B" 15-62 Zona 1  
Tels. 22517180- 55103125

En definitiva, el contenido del trabajo de Tesis; se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas; la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación; es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE**.



**JOSE MAURICIO AVILA GAVARRETE**  
Asesor de Tesis  
Colegiado No. 6319





**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinte de marzo de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA** para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **LUIS ADOLFO FLORES DÍAZ**, Intitulado: **"INSTITUTO DE ASESORÍA PÚBLICA LABORAL, ORIENTADA AL TRABAJADOR PRIVADO QUE NO ESTA PROTEGIDO POR LA SECCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO"**.

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

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



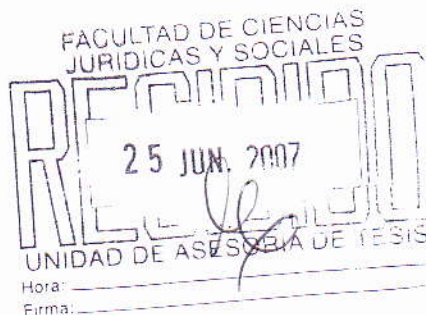
cc. Unidad de Tesis  
MTCL/ech



**BUFETE JURIDICO**  
Lic. HECTOR DAVID ESPAÑA PINETTA  
ABOGADO Y NOTARIO  
7ª. Avenida 1-04 Zona 4 Edificio  
Torre Café 2º. Nivel Oficina 205  
TEL. 23315244-52156733

Guatemala, 19 de junio de 2007

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Latín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad.



Licenciado Castillo Lutín:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, me dirijo a usted con relación al trabajo de Tesis Intitulado "INSTITUTO DE ASESORÍA PÚBLICA LABORAL, ORIENTADA AL TRABAJADOR PRIVADO QUE NO ESTÁ PROTEGIDO POR LA SECCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO", propuesto por el bachiller LUIS ADOLFO FLORES DÍAZ, por lo que procedí a revisarlo y manifiesto lo siguiente:

1) De la revisión practicada al trabajo de Tesis presentada por el Bachiller LUIS ADOLFO FLORES DÍAZ, en 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, el cual literalmente dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán costar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones pertinentes."

2) El contenido objeto de desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación de tesis está fundamentado porque en la actualidad el Estado de Guatemala, por medio del Instituto de la Defensa Pública Penal (Acuerdo 04-99), le presta el servicio en materia penal de forma gratuita a personas de escasos recursos económicos, que están siendo señaladas o sindicadas de haber cometido un delito o falta. Entonces de igual forma y con mayor razón es de vital importancia que el Estado de Guatemala, garante de los derechos constitucionales y tutelares de los trabajadores, implemente la instancia Jurídico Laboral, que le preste la asesoría en forma gratuita



**BUFETE JURIDICO**  
Lic. HECTOR DAVID ESPAÑA PINETTA  
ABOGADO Y NOTARIO  
7ª. Avenida 1-04 Zona 4 Edificio  
Torre Café 2º. Nivel Oficina 205  
TEL. 23315244-52156733

a los trabajadores del sector privado, porque ha cesado su relación laboral con la clase patronal y no cuentan con los medios económicos para contratar los servicios de un profesional en material laboral, para que le sean canceladas sus prestaciones laborales por la clase patronal. Y adicionalmente constituye una monografía que contiene una investigación de singular importancia como lo es la creación del Instituto de Asesoría Pública Laboral, para beneficiar a toda la clase trabajadora del sector privado de nuestro país.

3) Se pudo verificar el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación los cuales fueron los indicados, habiendo dado un idea sencilla de cómo mejorar la redacción, verificando que las conclusiones y las recomendaciones estuvieran buscando el objeto del tema y fueran acepciones propias del estudiante y que conlleven con el verdadero objeto del presente trabajo, el mismo carece de cuadros estadísticos; y por último pude constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada. Por lo que siendo que el presente trabajo se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben de cumplir de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por lo que me permito rendir **DICTAMEN FAVORABLE**, y a juicio del suscrito puede ordenarse la respectiva impresión para que pueda ser discutido en el Examen General Público correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

  
*Héctor David España Pinetta*  
ABOGADO Y NOTARIO  
**Lic. Héctor David España Pinetta**  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 2802  
Revisor





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de julio del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUIS ADOLFO FLORES DÍAZ, Titulado "INSTITUTO DE ASESORIA PÚBLICA LABORAL, ORIENTADA AL TRABAJADOR PRIVADO QUE NO ESTA PROTEGIDO POR LA SECCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





## DEDICATORIA

- A DIOS: Infinitas gracias por brindarme la oportunidad de alcanzar éste éxito.
- A mis padres: Carlos Enrique Flores Llamas y Everarda Díaz, como una mínima recompensa a sus esfuerzos y sacrificios, dándole gracias a Dios por tener la dicha de estar presentes en éste acto.
- A mis hermanos: Carlos Enrique y Maritza.
- A mi esposa: Nora Marina del Cid Catalán, por su apoyo y palabras de aliento.
- A mis asesores: Lic. José Mauricio Ávila Gavarrete.  
Lic. Héctor David España Pinetta.
- A mis amigos: Armando Pineda, Brenda Salguero, Rigoberto Herrera, Johana Londoño, Carlos Rodas.
- A LOS LICENCIADOS : Jorge García, Giovanni Noriega, Hugo Marroquín, Rigoberto Rodas, Edwin Girón, Mardoqueo Estrada, Edgar Hernández Rizo, Ernesto Ramírez, Armando Jordán.
- A: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por sentirme parte de ella.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	1
1.1. Instituto de la Defensa Pública Penal.....	2
1.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala.....	3
1.3. Oficina Nacional del Servicio Civil -ONSEC-.....	5
1.4. Procuraduría de Derechos Humanos.....	6
1.5. Los sindicatos.....	9

### CAPÍTULO II

2. Los derechos humanos en relación al derecho del trabajo.....	11
2.1. Antecedentes históricos constitucionales del derecho al trabajo que han estado en vigencia en la República de Guatemala .....	11
2.2. Regulación del derecho al trabajo en el Código de Trabajo vigente	21
2.3. El derecho de trabajo en Guatemala.....	22
2.4. El derecho al trabajo a la luz de los diversos convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.....	25
2.4.1. La Organización Internacional del Trabajo.....	25

	<b>Pág.</b>
2.5. Debido proceso.....	32
2.5.1. Las partes en el proceso laboral.....	33
2.5.2. Actor o trabajador.....	33
2.5.3. Demandado o patrón.....	33
2.5.4. Juzgado de trabajo.....	33
2.5.5. Abogado asesor.....	34
2.5.6. Constitucionalidad de las leyes.....	34
2.6. Clases de defensa.....	35
2.6.1. Defensa técnica o profesional.....	36
2.6.2. Defensa de oficio.....	36
2.6.3. Defensa material o autodefensa.....	37
2.6.4. Defensa pública.....	37
2.6.5. Defensa civil.....	41
2.6.6. Defensa privada.....	41
2.6.7. Defensa en juicio.....	41

### CAPÍTULO III

3. Capacidad económica de los trabajadores.....	43
3.1. Trabajadores agrícolas.....	43
3.2. Trabajadores del comercio.....	46
3.3. Trabajadores de la industria.....	46
3.4. Trabajadores de servicios.....	46
3.5. Trabajadores a domicilio.....	47
3.6. Trabajo doméstico.....	48



3.7. Trabajadores del sistema bancario.....	51
3.8. Trabajadores de maquilas.....	51

#### CAPÍTULO IV

4. Necesidad que el Estado institucionalice la asesoría pública laboral del trabajador privado en general.....	55
4.1. Pobreza y desigualdades.....	55
4.2. El derecho al trabajo a la luz de los Acuerdos de Paz.....	62

#### CAPÍTULO V

5. Proyecto: Ley del Instituto de Asesoría Pública Laboral.....	67
5.1. Ponente: La Universidad de San Carlos de Guatemala ente el Organismo Legislativo.....	67
5.2. Formación y sanción de la ley.....	67
5.3. Iniciativas de ley: forma de las iniciativas de ley reformado por el Decreto 37 – 04 del Congreso de la República.....	67
5.4. Iniciativas de ley provenientes de organismos y personas facultadas.....	68
5.5. Presentación del proyecto de ley y del dictamen al pleno.....	69
5.6. Petición de declaratoria de urgencia nacional.....	70
5.7. Difusión electrónica de copias.....	70
5.8. Retiro de firmas.....	70



Pág.

5.9.	Desistimiento y desestimación reformado por el Decreto 37 – 04 del Congreso de la República.....	71
5.10.	Discusión del proyecto de ley.....	71
5.11.	Consultas a la Corte de Constitucionalidad.....	71
5.12.	Redacción final.....	72
5.13.	Numeración de decretos.....	72
5.14.	Procedimiento en caso de veto.....	73
5.15.	Trámite del veto.....	73
5.16.	Publicación del Decreto por el Congreso de la República.....	74
5.17.	Infraestructura.....	74
5.18.	Estimación de los recursos.....	74
5.19.	Recursos humanos.....	74
5.20.	Recursos físicos.....	74
5.21.	Recursos financieros.....	75
5.22.	Estimación de los casos que serán atendidos anualmente.....	75
5.23.	Creación Decreto de ley.....	75
5.24.	Proyecto de ley del Código Procesal Laboral.....	75

## CAPÍTULO VI

6.	Implementación del Instituto de Asesoría Pública Laboral.....	83
6.1.	Prestación del servicio del Instituto de Asesoría Pública Laboral....	83
6.2.	Juicio ordinario oral laboral.....	84
6.3.	Demanda.....	85
6.4.	Las partes en la demanda.....	85



	<b>Pág.</b>
6.5. Actitud del demandado respecto a la notificación de la demanda....	85
6.6. Competencia del juez de trabajo y previsión social.....	86
6.7. Modificación y ampliación de la demanda.....	86
6.8. Excepciones que la parte demandada puede interponer previo a contestar la demanda.....	86
6.9. Excepciones de incompetencia.....	87
6.10. Actitud de las partes respecto a la primera audiencia o comparecencia.....	87
6.11. Actitud del demandado respecto a la ampliación o modificación de la demanda.....	87
6.12. Incomparecencia de una de las partes para la primera audiencia...	88
6.13. Incomparecencia de las partes con causa justificada para la primera audiencia.....	88
6.14. Formas de contestar la demanda por el demandado.....	88
6.15. Plantear excepciones dilatorias o perentorias.....	88
6.15.1. Excepciones dilatorias.....	89
6.15.2. Excepciones perentorias.....	89
6.16. Actitud del demandado de allanarse.....	89
6.17. Actitud del demandado en contestación negativa en demanda.....	90
6.18. Reconvención o contra demanda.....	90
6.19. Fase de conciliación.....	90
6.20. Inversión de la carga de la prueba.....	91
6.20.1. Pruebas.....	91
6.21. Sentencia.....	92
6.22. Medios de impugnación.....	93
6.22.1. Recurso de revocatoria.....	93
6.22.2. Recurso de nulidad.....	93



	<b>Pág.</b>
6.22.3. Recurso de aclaración y ampliación.....	94
6.22.4. Recurso de apelación.....	94
6.23. Segunda Instancia.....	95
6.24. Sentencia de segunda instancia.....	95
6.25. Recurso de rectificación de liquidación.....	95
6.26. Recurso de responsabilidad.....	96
6.27. Ejecución de sentencias.....	96
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101





## INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto que en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, pues éste es tan antiguo como el hombre mismo, no es sino hasta la desaparición del modo de producción feudal, que dio paso al surgimiento del sistema de producción capitalista en el cual aparece el derecho del trabajo.

En la presente investigación se aplicaron las técnicas del fichaje, cuestionario, la encuesta e informática (computación); se utilizó el método deductivo, partiendo de un conocimiento general a un particular combinándolo con procesos analíticos, históricos y comparativos; concluyendo con juicios afirmativos. Basado en la teoría del precursor de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, fundada en 1920 por Daniel Le Grand, industrial francés que entre los años de 1840 y 1853, solicitó a varios gobiernos europeos que promulgaran de común acuerdo una misma legislación laboral para acabar así con las luchas despiadadas entre patronos y trabajadores.

Es una de las finalidades de la presente investigación, que en materia del derecho de trabajo se extienda cada vez más, siendo muchos los estudiosos de esta disciplina, los que aseguran que pronto no quedará ninguna actividad de carácter laboral fuera del derecho del trabajo, que incluso los servicios profesionales y el mandato, hoy día regulados por el derecho común, pronto quedarán normados por el derecho del trabajo, ya que éste empezó como ordenamiento de los trabajadores de la Industria y poco a poco se extendió a los trabajadores campesinos, domésticos, del comercio etc.

Es de hacer mención que el Estado de Guatemala está obligado según lo establece al respecto, la carta magna, a garantizar que los habitantes del país no sufran menoscabo de ninguno de sus derechos. En este caso, el planteamiento de este informe reviste de gran importancia, en virtud de que el cumplimiento de las leyes que en materia laboral le corresponde a éste Estado, incidirá en mayor o menor proporción, a crear un verdadero estado de derecho, lo cual incluye todos los campos de la actividad pública y



privada. En este último campo se encuentran los trabajadores desprotegidos por lo visto por el mismo Estado, como lo es el tener acceso a la justicia laboral, con todas las garantías y derechos que tiene cualquier ciudadano.

No está demás mencionar que en el marco del proceso de paz en Guatemala, se suscribió el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, en el cual se señala entre otras cosas que una de las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco reside en el sistema de administración de justicia. Igualmente, se señala la necesidad de establecer un servicio público de defensa penal para proveer asistencia gratuita a quienes no puedan contratar los servicios de asesoría privada.

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en seis capítulos quedando estructurados de la siguiente manera: el primer capítulo hace referencia a Instituciones que por su naturaleza jurídica tienen relación con el derecho de trabajo; el segundo capítulo, trata sobre los derechos humanos, regulación y clases de defensa; el tercer capítulo hace mención sobre la capacidad económica y distintos tipos de trabajadores; el cuarto capítulo se refiere a la necesidad que el Estado institucionalice la asesoría pública laboral del trabajador privado en general, indicadores económicos de pobreza y desigualdad que afectan a los guatemaltecos en general; el quinto capítulo se refiere al proyecto de ley del Instituto de Asesoría Pública Laboral, como ponente la Universidad de San Carlos de Guatemala, haciendo uso del ejercicio del derecho de iniciativa de ley ante el Organismo Legislativo y todas las diligencias para su aprobación; el sexto capítulo se relaciona a la implementación del instituto de Asesoría Pública Laboral.

En ese orden de ideas en el presente trabajo de tesis se justifica la necesidad que el Estado de Guatemala implemente el Instituto de Asesoría Pública Laboral, para el sector privado en general con una regulación legal dentro del derecho laboral para los trabajadores y trabajadoras.



## CAPÍTULO I

### 1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la institución encargada de formular la política laboral de la República de Guatemala y dispone por medio de Acuerdos Ministeriales, la organización interna de los órganos establecidos en su reglamento y para lo cual cuenta con la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores vela porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes de naturaleza laboral. Dicha inspección fue creada por medio del Acuerdo Ministerial número 167-2000 de fecha 11 de mayo de 2000 de la Sección de la Procuraduría de Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la que en su tercer Considerando manifiesta que: Un numeroso grupo de trabajadores de escasos recursos que han concluido su relación laboral, se ven limitados para reclamar su indemnización y prestaciones en la vía jurisdiccional, una vez que han agotado la vía directa o administrativa, por lo que debe dárseles la protección y asesoría necesaria para poder plantear sus reclamaciones, estableciendo la dependencia y cuerpo técnico especializado para ello. Y en el Por tanto de dicho Acuerdo indica que: Este Ministerio, con base en lo considerado y lo preceptuado en los Artículos 194 de la Constitución Política de Guatemala; 274, 278, 279, 281 del Código de Trabajo; 40 de la ley del Organismo Ejecutivo (Dto.114-97 del Congreso de la República) y 22 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ( Acuerdo Gubernativo No. 156-99), se acordó la creación de los Artículos: del 1º al 11º cuya finalidad es la de instituir la figura de la Procuraduría de Defensa del Trabajador y que tendrá como función, el brindar asesoría a los trabajadores de escasos recursos en forma gratuita, después que éstos hubiesen comprobado haber agotado las vías administrativas en las dependencias de la Inspección General de Trabajo del Ministerio en mención.

## 1.1. Instituto de la Defensa Pública Penal

**Principios:** El Artículo 3, del Reglamento del Servicio Público de Defensa Penal, del Instituto de la Defensa Pública Penal (Acuerdo Número 04-99). “Es una entidad de servicio público, dirigida a las personas que requieren asistencia legal para el ejercicio de la defensa técnica.”<sup>1</sup> La intervención de los defensores se hará apegada a los principios de inviolabilidad de las garantías constitucionales inherentes al proceso.

**Fines:** El Artículo 4, del Reglamento del Servicio Público de Defensa Penal, del Instituto de la Defensa Pública Penal (Acuerdo Número 04-99). “El Instituto de la Defensa Pública Penal, tiene como fin, asistir gratuitamente a personas de escasos recursos económicos, imputadas de delito, mediante un servicio oportuno, permanente y eficiente a excepción de las personas que teniendo recursos económicos, puedan rembolsar los honorarios profesionales conforme arancel.”<sup>2</sup>

**Base legal:** “El Instituto de la Defensa Pública Penal, tiene como sustento legal lo que prescribe la Constitución Política de la República de Guatemala.”<sup>3</sup> Artículos 12 y 14; Código Procesal Penal Decreto 51-92 del Congreso de la República; y el Decreto del Congreso de la República No. 129-97 Ley del Servicio Público de Defensa Penal.

**Programas del instituto:** Actualmente el instituto basa el desarrollo de sus funciones en un solo programa denominado “Defensoría Pública Penal.”

**Subprogramas:** Como principales subprogramas tiene dos:

- a. Defensoría de planta
- b. Defensoría de oficio.

**Funciones principales:** Las funciones principales son desarrolladas por:

<sup>1</sup> Reglamento del servicio público de defensa penal, pág. 29.

<sup>2</sup> *Ibid.* pág. 29.

<sup>3</sup> Constitución Política de la República de Guatemala, pág. 7-8.

- a. Defensoría Pública Penal
- b. Concejo Directivo
- c. Dirección General
- d. Subdirección Administrativa Financiera
- e. Planificación Institucional
- f. Auditoría Interna
- g. Informática
- h. Trabajo Social
- i. Relaciones Públicas

**Actividades específicas:**

- a. Dirección y Supervisión
- b. Defensa Pública Penal de Adultos.
- c. Defensa Pública Penal de menores.

**Defensor de planta:** El Artículo 3, inciso dos de la Ley del Servicio Público de Defensa Penal (Decreto 129-97). “Los defensores de planta son los funcionarios incorporados con carácter exclusivo y permanente en el Instituto de la Defensa Pública Penal.”<sup>4</sup>

**Defensor de oficio:** El Artículo 3, inciso tres de la Ley del Servicio Público de Defensa Penal. “Son los abogados en ejercicio profesional privados asignados por el Instituto de la Defensa Pública Penal para brindar el servicio de asistencia jurídica gratuita.”<sup>5</sup>

## **1.2. Juzgados de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala**

Se encuentra regulado en el título décimo del Artículo 283 al 320 del Código de Trabajo con el nombre de: Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el que está integrado por dos capítulos:

<sup>4</sup> Ley del Servicio Público de Defensa Penal, pág.3.

<sup>5</sup> Ibid. pág.3.



## Capítulo primero

### Disposiciones generales

El Artículo 283: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”<sup>6</sup>

El Artículo 284: “Los tribunales de trabajo y previsión social son: Los juzgados de trabajo y previsión social, que para los efectos de este código se llaman simplemente juzgados; los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “salas”. ”<sup>7</sup>

El Artículo 285: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.”<sup>8</sup>

El Artículo 286: “No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.”<sup>9</sup>

El Artículo 287: “En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los tribunales de trabajo o previsión social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la ley Constitutiva del Organismo Judicial.”<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Código de Trabajo. pág.108.

<sup>7</sup> *Ibid.* pág.108.

<sup>8</sup> *Ibid.* pág.108.

<sup>9</sup> *Ibid.* pág.108.

<sup>10</sup> *Ibid.* pág.108.



## Capítulo segundo

### Juzgados de Trabajo y Previsión Social

Artículo 288: “Se deben establecer juzgados de trabajo y previsión social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a. Concentración de trabajadores,
- b. Industrialización del trabajo;
- c. Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores, como patronales; y
- d. El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.”<sup>11</sup>

Artículo 289: “Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia. Los jueces de trabajo y previsión social, deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.”<sup>12</sup>

### 1.3. Oficina Nacional del Servicio Civil - ONSEC -

Antes de la Constitución de 1945 las relaciones entre el Estado como patrono y los servidores públicos eran reguladas por diferentes leyes, lo que provocaba cierto desorden en su aplicación, además no se contaba con una reglamentación que les garantizara un mínimo de derechos y les asegurara justicia y estímulo en su trabajo.

<sup>11</sup> Ibid.pág.108.109.

<sup>12</sup> Ibid.pág.109.



Desde 1947 las relaciones entre patronos y trabajadores en el ámbito de la iniciativa privada, han sido reguladas por el Código de Trabajo, sin embargo, los empleados públicos no gozaban de la misma protección y prerrogativas que otorga dicho instrumento, por lo que durante mucho tiempo se vieron sometidos a situaciones de injusticia laboral. La administración de personal se realizaba en forma empírica y casuística y se padecía dentro del sector público en general de una desorganización administrativa, en lo referente al sistema de ingreso al servicio y una falta de normativas que regularan las acciones de personal y el régimen de retiro, los cuales se fundamentaban en decisiones subjetivas impregnadas de favoritismo político o conveniencias personales y no con criterios técnicos jurídicamente respaldados.

En 1965 se consignó en la Constitución que debía emitirse una ley que recopilara lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría Ley del Servicio Civil, cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador.

Por tal razón fue que, en el año 1967 se instaló una Comisión Bipartita, conformada con representantes de los organismos Ejecutivo y Legislativo, con el objeto de emitir el proyecto de Ley del Servicio Civil, a fin de contar con un régimen laboral de derecho para regular las relaciones entre la administración pública y sus trabajadores, que constituyen el instrumento para garantizar dignidad y justicia a quienes hacen carrera en el servicio público.

Fue así como finalmente el dos de mayo de 1968 el Congreso de la República emitió la Ley del Servicio Civil, según Decreto 1748, misma que cobró vigencia el uno de enero de 1969, esta Ley ha sido de suma importancia en el resto de la historia de los trabajadores del Estado hasta la fecha.

#### **1.4. La Procuraduría de Derechos Humanos**

Entre los países de América Latina, Guatemala fue el primero que creó con carácter



constitucional la figura del Procurador de los Derechos Humanos, la cual se inspiró en la figura del “Ombudman”, creada en el año 1809 en Suecia y también en el Defensor del Pueblo de España, creado en 1978 en aquella nación europea.

En el caso de Guatemala, debe recordarse que tiene una historia marcada por tragedia, dolor, sangre e injusticia de todo tipo; sólo por cortos periodos de tiempo ha habido regímenes democráticos y como consecuencia, nunca o casi nunca, se han respetado los derechos humanos de sus habitantes.

A lo largo de la historia republicana del país, es decir 185 años, se han producido numerosos golpes de Estado y fraudes electorales y de una o de otra manera, han prevalecido los gobiernos dictatoriales con el consiguiente irrespeto a los derechos fundamentales de las personas. Las estructuras económicas, sociales y jurídico - políticas han impedido la existencia de un desarrollo en estos campos que inevitablemente conduciría al bien común.

Los derechos humanos de los guatemaltecos han sido violados casi siempre por los sectores del poder en forma real. Se puede decir que Guatemala se hizo famosa ante la comunidad internacional, pero no por sus vivos, sino por sus muertos; por la cantidad y la forma que fueron ajusticiados, incluso comunidades completas.

Aunque la violación sistemática a los derechos humanos individuales es la más notoria, en Guatemala también hay reiteradas violaciones a los derechos humanos, económicos y sociales, provocando una muerte lenta debido a la ausencia de satisfactores sociales básicos.

La época de más represión en el país, fue a finales de la década de los años 70's y los primeros de la década de los 80's cuando los gobiernos militares iniciaron acciones de contrainsurgencia que condujeron a una guerra sucia en la que, como siempre, la población fue la más afectada al aportar los muertos, viudas, huérfanos y desarraigados.



Por esta razón, cuando el 23 de marzo de 1982 hay un rompimiento constitucional, éste hace renacer las esperanzas de iniciar una vez más el camino a un proceso democrático, en el que todavía se encuentra el país.

Fue en mayo de 1984, a sólo un mes de las elecciones para la Asamblea Nacional Constituyente, que el Colegio de Abogados, realizó las llamadas “jornadas constitucionales”, en las que se discutieron las bases que la nueva Constitución de la República debería tener para obtener una permanencia necesaria.

De esta jornada surge la idea de crear instituciones como la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos. La Asamblea Nacional Constituyente, electa un mes después, fue la responsable de redactar una de las constituciones más humanistas del mundo, con más de la mitad de su articulado dedicado a los derechos humanos y además de dejar plasmado en sus Artículos la creación de la Procuraduría de los Derechos Humanos, designándose al Procurador como un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los derechos fundamentales de la población.

Se llamó procurador porque su actuación sería en nombre del pueblo y porque su gestión encaminaría a mantener a los habitantes en el pleno goce de las garantías que la misma constitución establece.

La figura del procurador, nace entonces del poder constituyente originario, no de gobierno alguno y con la característica fundamental de no estar supeditado a organismo, institución o funcionario alguno; con absoluta independencia en situaciones, como un Magistrado de Conciencia, no coercitivo, investido de fuerza moral y en cierto sentido político, sin partidismo alguno, con el propósito de hacer valer sus denuncias, resoluciones, señalamientos y censuras.

El procurador tiene según el texto constitucional, la tarea prioritaria y a la vez complicada de defender la construcción y la vigencia de un auténtico estado de



derecho.

### **1.5. Los sindicatos**

Otra de las instancias que defienden los derechos laborales, especialmente de aquellos que han sido despedidos por la parte patronal, es el sindicato; es así como una misión sindical viajó a Guatemala para dar cumplimiento a la recomendación del Comité de Derecho Humanos y Sindicales de la CIOSL, en su reunión número. 12 realizada el 25 de junio de 2001. La misión sindical internacional auspiciada por la CIOSL, la ORIT y los secretariados profesionales internacionales ( SPI ), tenía como sustento para su realización la infinidad de denuncias procesadas en los últimos años, tanto por los órganos de la OIT, como por los organismos sindicales internacionales. La mayoría de estas denuncias y quejas se basan en la imposibilidad, práctica para el ejercicio de las libertades sindicales, especialmente la libertad sindical y la negociación colectiva. Del contacto directo con las organizaciones sindicales guatemaltecas, así como con las distintas instancias del poder público, las organizaciones de derechos humanos, la Misión de Naciones Unidas para Guatemala ( MINUGUA ), el representante residente del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo ( PNUD ), en Guatemala y la Procuraduría de los Derechos Humanos, se confirma una situación estructural de violaciones y desconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y de la existencia de una total impunidad de los mismos por parte de los órganos del Estado, que deben amparar su respeto y obligar a su cumplimiento.

Los obstáculos para ejercer las libertades sindicales se localizan tanto en el sector público, como el privado, en donde los despidos motivados por la participación sindical, la persecución, las amenazas, la desaparición y el asesinato, no han dejado de utilizarse al igual que en la etapa de la guerra precedente y donde muchas veces los patronos justificaron sus actuaciones sobre la base de la supuesta vinculación de los o las líderes sindicales con la insurgencia.

Un aspecto sustancial de la situación de impunidad laboral y obstáculos para el ejercicio



de estos derechos lo constituye la interpretación antojadiza e interesada que jueces y magistrados hacen de la legislación laboral.

En tal sentido, las organizaciones sindicales señalan que la casi totalidad de los jueces y magistrados son designados por Acuerdos políticos y la mayoría de los partidos en el poder tienen estrechos nexos con el capital que controla las principales actividades económicas del país, por lo cual sus decisiones siempre son interesadas y favorecen a los patronos.

Todos estos elementos se confabulan para colocar a trabajadores y a sus organizaciones en una situación de minusvalía crónica, que han debilitado a los sindicatos y a su tasa de afiliación, la cual se coloca en menos del 2% en la actualidad frente al 5% existente en plena época del conflicto armado. Para ese momento, la misión sindical internacional a partir de los contactos, entrevistas e intercambios sostenidos, así como el análisis de la documentación proporcionada, pudo constatar que luego de transcurridos casi cinco años de la firma de los Acuerdos para la Paz Firme y Duradera, sus efectos positivos sobre los graves problemas estructurales del país, aún eran evidenciados, lo cual se refleja en la grave situación de exclusión social, económica y cultural que afecta a la mayoría de la población.

Particularmente precaria es la situación de la mayoría de los trabajadores guatemaltecos y sus familias, lo cual se profundiza ante la situación estructural, de desconocimiento y violación de los derechos humanos fundamentales en el trabajo.

La libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, resultan en la práctica imposibilitados de ser ejercidos por los trabajadores ante la incapacidad e incompetencia de las instituciones, que deberían velar por su efectivo cumplimiento.

## CAPÍTULO II

### **2. Los derechos humanos en relación al derecho del trabajo**

#### **2.1. Antecedentes históricos constitucionales del derecho al trabajo que han estado en vigencia en la República de Guatemala**

Las diversas constituciones de la República de Guatemala, a partir de la decretada el 11 de marzo de 1891 ya regula lo que es el derecho al trabajo, al decir esta constitución en su Artículo 20, que el trabajo es libre y debe ser remunerado justamente y que serán nulas las estipulaciones en virtud de las cuales se pierda la libertad individual o se sacrifique la dignidad humana.

Los empleados operarios industriales, están facultados individual y colectivamente para suspender su trabajo, siempre que no se emplee coacción ni medios ilícitos o violentos. El Estado fomentará las instituciones de prevención de solidaridad social y dictará leyes sobre la organización de trabajo. Una ley especial reglamentará el trabajo en los servicios. A nadie se impedirá que se dedique a la industria, comercio o cualquier trabajo que le plazca.

#### **Constitución Política de la República de Centro América**

Esta Constitución debe tomarse en cuenta ya que Guatemala formaba parte de esta república. En dicha constitución que fue decretada el 9 de septiembre de 1891, se encuentra que también se regulaba el derecho al trabajo, tal y como se define en el título VIII, denominado trabajo y cooperación social de la forma siguiente:

La jornada de trabajo será de 8 horas diarias, por cada seis días de trabajo, además habrá un día de descanso;



El trabajo de las mujeres y los menores de catorce años merecen protección especial;

Todo trabajador está facultado individual o colectivamente para suspender su trabajo, siempre que no emplee medios ilícitos o violentos; la suspensión del trabajo que altere el orden o interrumpa cualquier servicio público es ilícita.

### **Constitución Política de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente**

La Constitución Política de Guatemala, decretada por la asamblea constituyente el 11 de marzo de 1945, es en donde se principia realmente a legislar a favor de los trabajadores guatemaltecos, ya que en dicha constitución en el título III, capítulo II que se refiere a las garantías sociales, en la sección relacionada al trabajo se regulan los siguientes aspectos:

Se sigue reconociendo al trabajo, como un derecho y una obligación social;

Se reconoce al capital y al trabajo, como factor productivo en donde el estado debe de brindar la mayor protección, utilizando los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella;

- a. Se establece la fijación periódica del salario mínimo;
- b. El derecho a un día de descanso por seis días laborales;
- c. El pago de las horas extras y días de asueto;
- d. El mínimo de todo salario es inembargable, salvo por responsabilidades alimenticias;

- e. Se establece la colegiación obligatoria para el ejercicio de profesiones universitarias;
- f. Se establece el estatuto del empleado público sobre el principio de que los funcionarios y empleados públicos están al servicio de la nación;

Los deberes de los funcionarios y empleados;

- a. Ninguna persona podrá desempeñar a la vez dos o más empleos públicos remunerados excepto los que presten servicios en los hospitales y maestros;

### **Constitución de la República de Guatemala, Decretada el dos de febrero de 1956**

En esta Constitución, aunque existen cambios en la forma de escritura, el fondo sigue siendo el mismo, regulando lo siguiente:

- a. El trabajo sigue siendo un derecho de cada persona;
- b. Las leyes laborales tienen un carácter protector;
- c. Se busca la armonía entre el capital y el trabajo, como factores de la producción, creando condiciones de equidad y justicia;
- d. Todo trabajo será equitativamente remunerado;
- e. Fijación del salario mínimo, igualdad de salario para el mismo tipo de trabajo en idénticas condiciones de eficiencia y antigüedad;
- f. Derecho a la libre elección del trabajo;



- g. Jornada ordinaria de trabajo diurno que no puede exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales;
- h. Jornada ordinaria de trabajo nocturno de seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana;
- i. Los días de asueto también serán remunerados;
- j. El derecho a vacaciones anuales, serán pagadas después de cada año laborado ininterrumpido;
- k. Protección a la mujer y menores de edad trabajadores;
- l. La ley regula la protección a la mujer en la época de maternidad, las madres trabajadoras gozarán de descanso remunerado un mes antes y cuarenta y cinco días después del parto. En época de lactancia tendrá derecho a dos períodos diarios de descanso extraordinario de media hora cada uno;
- m. La obligación del patrono de indemnizar al trabajador que sea despedido sin causa justificada, con un mes de sueldo por cada año de servicio continuo;
- n. Se establece el derecho de sindicalización libre de trabajadores y patronos;
- o. El derecho de huelga y pagos conforme la ley;
- p. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos en igualdad de condiciones;
- q. Estipulación de normas de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.





**Los derechos consignados en el presente capítulo son de carácter irrenunciables**

El capítulo VI, referente a las relaciones entre el estado, la municipalidad y demás entidades sostenidas con fondos; sus trabajadores se registrarán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del estado. Este estatuto regulará lo relativo a la selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción sobre las obligaciones, derechos y prestaciones que le correspondan. Ninguna persona podrá desempeñar dos o más empleos a la vez, con excepción de quienes presten sus servicios en hospitales y entidades docentes.

**Constitución de la Republica de Guatemala Decretada el 15 de Septiembre de 1965**

La constitución decretada el 15 de septiembre de 1965, en su capítulo III regula y reglamenta lo que a trabajo se refiere de la siguiente manera:

- a. El trabajo es una obligación y todas las personas tienen derecho a él; la vagancia es punible.
- b. Para estimular la creación de fuentes de trabajo el Estado dará toda clase de protección al capital y a la empresa privada;
- c. Las leyes que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo son conciliatorias y son tutelares de los trabajadores;
- d. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades en las zonas en que se ejecutan;
- e. Todo trabajo será equitativamente remunerado;
- f. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones;



- g. Derecho a la libre elección de trabajo;
- h. Fijación del salario mínimo;
- i. La jornada efectiva de trabajo diurno no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana;
- j. La jornada de trabajo nocturno no puede exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana;
- k. La jornada mixta de trabajo, no puede exceder de siete horas diarias y cuarenta y dos a la semana;
- l. Los días de asueto también serán remunerados;
- m. Derecho del trabajador a vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicio;
- n. Protección a la mujer trabajadora y regulación en que debe prestar sus servicios, no debe establecerse diferencias entre casadas ni solteras en materia de trabajo, la madre trabajadora gozará de un descanso los treinta días que precedan al parto y cuarenta y cinco días siguientes, en época de lactancia tendrá derecho a dos descansos dentro de la jornada;
- o. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo salvo las expresiones establecidas en la ley;
- p. Obligación del patrono de indemnizar con un mes de sueldo por cada año de servicio continuo cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador;

- q. Derecho a la libre sindicalización de trabajadores y patronos para fines exclusivos de defensa económica y de mejoramiento social;
- r. No puede ser embargado el salario de un trabajador, no obstante, para protección de la familia del trabajador, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- s. Derecho de huelga y paros ejercidos de conformidad con la ley;
- t. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos en igualdad de condiciones, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menos salario que un extranjero;
- u. Fijación de normas y cumplimientos obligatorios para patronos y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo;
- v. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;
- w. Es obligación del patrono, otorgar al cónyuge hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca, estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de sueldo o salario, por cada año laborado;

**Los derechos consignados en el presente capítulo, constituyen garantías mínimas para los trabajadores**

El capítulo IV se refiere a los trabajadores del Estado, en el que se regulan los siguientes aspectos:

- a. Las relaciones del estado y de sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas de sus trabajadores, se regirán por leyes especiales;

- b. Para el otorgamiento de cargos, se atenderá únicamente a méritos de capacidad y honradez;
- c. Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo con excepción de aquellas que presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales;
- d. Las asociaciones formadas por trabajadores del Estado se les prohíbe la huelga;
- e. Para el otorgamiento de prestaciones se atenderá al principio de igualdad de derechos entre los trabajadores que devengan sueldos presupuestados y los remunerados por planilla;
- f. El retiro de los empleados públicos solo podrá hacerse por delitos, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad, previa comprobación.

### **Constitución Política de la República de Guatemala, decretada el 31 de mayo de 1985**

La Constitución Política de la República de Guatemala decretada en el año de 1985, es para los guatemaltecos la más importante de todas las constituciones que han dirigido las normas de nuestro país, ya que es la que actualmente se encuentra en vigencia.

Al igual de las anteriores constituciones, la presente estipula ciertas normas en lo que al trabajo se refiere, por lo que se presentan algunos aspectos de las normas que rigen el derecho al trabajo:

- a. El derecho al trabajo es un derecho de toda persona que se encuentra dentro del territorio nacional;
- b. Se cuenta con el derecho a la libre elección del trabajo a obtener condiciones económicas adecuadas que garanticen al trabajador y su familia una vida digna;

- c. Todo trabajo realizado por una persona es equitativamente remunerado, salvo lo determinado por la ley;
- d. Debe existir igualdad de salario para igual trabajo, como igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- e. Existe la obligación del parte del patrono de pagarle al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo, el trabajador de campo puede recibir a su voluntad el producto alimenticio hasta en 30 por ciento de su salario;
- f. El salario del trabajador no puede ser embargado, así como tampoco la maquinaria o herramienta de trabajo, salvo en lo que se refiere a la protección alimenticia a la familia del trabajador o por orden judicial;
- g. Se fija la jornada de ordinario de trabajo diurno, el cual no puede exceder de 8 horas diarias, ni 48 horas a la semana. la jornada de trabajo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de 42 a la semana, la jornada de trabajo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de 36 a la semana;
- h. Se entiende como trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a las disposiciones del patrono;
- i. El trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada 6 trabajados, el que debe ser renumerado conforme la ley, así como los de asueto reconocido por la ley;
- j. Se cuenta con un derecho a vacaciones de 15 días por cada año laborado, los que deben ser pagados a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán 10 días hábiles;
- k. El patrono está obligado ha entregar cada año un aguinaldo equivalente a un sueldo por el servicio prestado ininterrumpido, quien tenga menos del año de elaborar, el pago será proporcional al tiempo elaborado;

- l. Se le debe brindar protección a la mujer trabajadora; no se deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo;
- m. A la mujer embarazada no se le puede exigir trabajo que necesite mucho esfuerzo;
- n. La mujer embarazada gozará de un descanso renumerado por el 100 por ciento del salario durante los 30 días antes del parto y 45 días luego del mismo, a si mismo tendrá derecho a 2 periodos de descanso para la lactancia;
- o. Según lo estipula la constitución: los menores de 14 años no deben ser contratados para trabajar salvo las excepciones de la ley;
- p. Se brindará por parte del Estado la protección y fomentará trabajo a minusválidos, ciegos y con deficiencias físicas;
- q. Preferencia a los empleados guatemaltecos sobre los extranjeros;
- r. Se fija la obligación de realizar contratos de trabajo individual o colectivo;
- s. Se fija el derecho a la libre sindicalización de los trabajadores, esta opción la puede adoptar el empleado sin discriminación alguna y sin estar sujeto a una autorización previa;
- t. Los trabajadores no pueden ser despedidos por formar parte de un sindicato, este derecho es valido, una vez se halla dado aviso a la inspección de trabajo, además se estipula que únicamente los guatemaltecos por nacimiento pueden formar parte de los sindicatos;
- u. Se fija el derecho a la huelga y paros, siempre bajo el ejercicio de conformidad con la ley.

## 2.2. Regulación del derecho al trabajo en el Código de Trabajo vigente

El derecho de trabajo o derecho laboral, es una rama del derecho relativamente nueva; pero el trabajo es un fenómeno social tan antiguo como la historia del hombre mismo.

El hombre aparece como tal, en el momento mismo en que es capaz de producir instrumentos de trabajo, que le permiten establecer sus necesidades materiales de existencia.

Desde el inicio del desarrollo histórico de la humanidad, el hombre, al contrario de los demás animales no se adapta pasivamente a la naturaleza, sino que actúa sobre ella y por medio del trabajo domina a las fuerzas naturales y las pone a su servicio. Así las cosas, el derecho de trabajo nace cuando los hombres se dan cuenta del abismo que media entre la realidad social y su regulación jurídica.

Desde el punto de vista jurídico doctrinario, el derecho de trabajo tiene una relación directa con las relaciones que se establecen entre los hombres en el proceso de producción de los bienes materiales que satisfacen todas las necesidades de orden material y espiritual en una sociedad concreta. Varios autores definen el derecho de trabajo de la siguiente manera:

El tratadista Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo como “Aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto añade a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios.”

Mario de la Cueva, dice: “El derecho de trabajo es el derecho del hombre frente al capital y a los poderes del empresario; es un límite a la ambición del capital y a los poderes del empresario; es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”; en la lucha

constante que se da entre trabajadores y patronos desde que existe la lucha de clases, los intereses que persiguen ambos son diametralmente opuestos, existiendo en consecuencia una contradicción antagónica entre las clases trabajadoras y la clase dominante propietaria de los medios de producción.

Por el hecho de que los intereses son antagónicos e irreconciliables no puede haber un arreglo de acuerdo o fórmulas que permitan la existencia de ambas clases sin que una lesione los intereses de la otra. Así, el interés fundamental del patrono será maximizar su ganancia y para esto tendrá que agudizar la explotación de la fuerza de trabajo de que dispone y al contrario, el trabajador quiere realmente tener una vida decorosa, para lo cual debe luchar por poner fin a la explotación.

En consecuencia, en las diferentes relaciones sociales de producción que han existido y donde la forma de propiedad sobre los medios de producción es la privada, se ha dado una lucha constante por parte de los trabajadores a fin de que la explotación no sea inhumana y rapaz; lo cual se ve claramente en las luchas de los trabajadores ingleses, franceses, alemanes y de todo el mundo por conseguir jornadas menos extensas, mejores salarios mínimos y una serie de reivindicaciones de carácter económico y social.

### **2.3. El derecho de trabajo en Guatemala**

Si se analiza la historia patria en torno al desarrollo del derecho laboral, se observa que tienen mucha similitud con el desarrollo de esta rama jurídica a nivel mundial. Siguiendo al insigne maestro Mario López Larrave se puede afirmar que el derecho de trabajo surge como tal, como el movimiento revolucionario de 1944.

No obstante, para reforzar lo antes dicho, se trae a colación que antes de 1944 existían únicamente las mutualistas que no son ni más ni menos que un símil de los colegios y más bien de las corporaciones del feudalismo. Es pues, en esta etapa, en donde se encuentran los verdaderos conocimientos del derecho de trabajo en Guatemala, pues



fue en el capítulo II de la Constitución, sobre garantías sociales, y en particular en la sección I donde se establecieron las bases de la legislación del trabajo. El Artículo 58 dio categorías constitucionales a principios fundamentales relacionados con la jornada de trabajo, al descanso semanal, las vacaciones anuales, el derecho de sindicalización y de huelga, la indemnización en casos de despido sin justificación, etc.

El Código de Trabajo que surgió como consecuencia de la Revolución de Octubre, fue puesto en vigencia ante las medidas de presión de los trabajadores guatemaltecos, que realizaron manifestaciones a fin de lograr este objetivo ante una posición un tanto renuente del entonces Presidente Juan José Arévalo.

La legislación laboral sufre modificaciones que significan retroceso, en torno a la legislación de 1947, en los gobiernos de Castillo Armas (Decreto 584) e Idígoras Fuentes (Decreto 1441), con lo cual en la actualidad se tiene un Código de Trabajo que en cierta forma se ha visto minimizado en su contenido. Empero se puede decir que la legislación laboral vigente es aceptable.

No obstante lo anterior, si la legislación laboral es aceptable desde el punto de vista de un derecho vigente, se puede decir que lamentablemente la práctica ha demostrado que dicha legislación no llega a constituir un derecho positivo, es decir, que realmente se cumpla o acate, pues en la aplicación del mismo se han desnaturalizado los principios que lo orientan, de ahí que exista un proceso eminentemente formalista, lento y escrito.

Dichos principios que deben caracterizar al derecho de trabajo, según se asienta en los propios considerándolos del Código, son los siguientes:

El derecho de trabajo es un derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El derecho de trabajo constituye un Mínimo de Garantías Sociales protectoras del trabajador, irrenunciables y llamadas a desarrollarse en forma dinámica, mediante la contratación individual y colectiva, y muy particularmente por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El derecho de trabajo es un derecho Necesario e Imperativo o sea de aplicación forzosa es decir, no está sujeto a la autonomía de la voluntad de las partes como el derecho civil.

El derecho de trabajo es un derecho Realista y Objetivo, porque estudia al individuo en su realidad social, y porque su tendencia es resolver los problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterios sociales y a base de hechos concretos.

El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al aplicarse, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo.

El derecho de trabajo es un derecho Democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que son la mayoría de la población.

Para finalizar, se puede decir, que la práctica ha demostrado que por ejemplo, el principio de la Tutelaridad no existe para los trabajadores, ya que constantemente lesionan sus intereses individuales o colectivos. Las autoridades tanto judiciales como administrativas del ramo (con sus raras excepciones), dictan multitudes de resoluciones que son contrarias a los intereses de los trabajadores.

El procedimiento laboral es lento, tortuoso en cuanto a señalamiento de audiencias largas en fecha; el reconocimiento de organizaciones sindicales en formación es lento y engorroso y en muchos casos fracasa por la acción represiva patronal tutelada por una acción ya pasiva o activa de las autoridades.

En pocas palabras, por múltiples circunstancias no se cumplen la mayoría de los principios que forman el derecho laboral, lo que constantemente deviene la dependencia y explotación.

## **2.4. El derecho al trabajo a la luz de los diversos convenios y tratados Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.**

### **2.4.1. La organización internacional del trabajo**

#### **Antecedentes históricos:**

Con anterioridad a 1919, es reducido el número de las reuniones internacionales que se llevaron a cabo con la finalidad de adoptar una legislación internacional. Es mucho menor aún el número de las reuniones en las que con esfuerzo y sacrificio, se adoptaron normas internacionales referentes al régimen del trabajo antes de ese año.

En 1919 se firmó, en París, el Tratado de Versalles, que declaraba concluido el estado de guerra entre las naciones beligerantes. Entre los diversos acuerdos del Tratado se encuentra lo relativo a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la convocatoria de una conferencia Internacional del Trabajo, y los primeros principios en materia de trabajo, adoptados por un mayor número de países (parte XIII del Tratado de Versalles). Ante todo, prescriben que el trabajo no debe considerarse como una mercancía, el derecho de asociación, la jornada de ocho horas, al descanso semanal, prohibición del trabajo de menores, igualdad de salarios sin distinción de sexo, uniformidad de las condiciones de trabajo para extranjeros, servicios de inspección del trabajo, etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Se fundó el 11 de abril de 1919, y desde entonces ha venido funcionando y superándose constantemente. Mantiene firmes las bases que la fundamentan, que la guían y orientan en la marcha al porvenir,

asegurando el cumplimiento de su alta misión, que es desarrollar programas de beneficio social y de utilidad para todas las naciones.

### **Fines de la organización**

Son fines supremos que la OIT persigue, fundamentalmente, la superación de las condiciones de vida y de trabajo de todos los pueblos, incluyendo, como consecuencia, el mejoramiento de la salud, la educación, el bienestar general, sin discriminación alguna, sin distinciones de raza, ascendencia nacional, sexo, opiniones políticas, edad o creencias religiosas. Esto se encuentra especificado en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, lo cual se conoce también como Declaración de Filadelfia.

El fin supremo de la entidad, podría resumirse en el afán de la Organización de la OIT de procurar el imperio de la justicia social, contribuyendo con ello a mantener la paz universal, tal como lo define la OIT en su publicación “Las normas internacionales del trabajo.”

### **Naturaleza de la organización internacional del trabajo**

La OIT constituye una entidad de Derecho Internacional Público, con personalidad jurídica. Desde su creación se integró a la Sociedad de las Naciones y a partir de 1946, figura como organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas. Es de particular importancia destacar la naturaleza específica que tiene esta organización, con relación a los otros organismos internacionales. Dicha importancia estriba en que sus órganos colegiados, como son la conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y las conferencias Regionales, comisiones, comités y grupos distintos de trabajo, se integran y realizan sus labores en forma tripartita, es decir, con participación de representantes de la parte trabajadora, representantes de la parte empleadora, y representantes de los gobiernos, con la cual se pretende estabilizar y robustecer las bases fundamentales de la entidad.

Al fundarse la Organización de Naciones Unidas, con la aspiración máxima de las naciones de asegurar la paz mundial y garantizar las condiciones de bienestar para todos los pueblos, la OIT tenía ya veinticinco años de funcionamiento como organismo asociado de la Sociedad de Naciones mediante un acuerdo entre ambas entidades.

Anualmente presenta informe a la ONU sobre el desarrollo de sus actividades y las dos entidades se prestan mutuamente la correspondiente cooperación.

### **Órganos que integran la organización internacional del trabajo**

Para el cumplimiento de sus fines, la OIT cuenta con los órganos siguientes:

La conferencia internacional del trabajo: Que se integra con delegados de cada uno de los países miembros y constituyen el órgano supremo de la entidad. Se reúne las veces que sea necesario y por lo menos, una vez al año, en el lugar que determine el Consejo de Administración. Se integra como se mencionó anteriormente en forma tripartita: trabajadores, empleadores y delegados gubernamentales.

El consejo de administración: Se integra con 48 miembros, de los cuales 24 serán delegados gubernamentales de los países miembros, 12 de la parte trabajadora y 12 de la parte empleadora. Se elige cada tres años, y sus reuniones las celebra en Ginebra, por lo menos, tres veces al año.

La oficina internacional del trabajo: Tiene su sede en Ginebra, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo es el funcionario de mayor jerarquía y es nombrado por el consejo de administración por períodos de diez años, pudiéndose prorrogar su mandato las veces que sea necesario por períodos de cinco años. Además, comprende tres subdirectores.



El Director General es responsable ante el consejo de la buena marcha de la oficina y asiste personalmente o por medio de su suplente a las sesiones del Consejo de Administración.

A la Oficina Internacional de Trabajo corresponde la compilación y distribución de todas las informaciones de vida y trabajo; el estudio de cuestiones que deberán someterse a la conferencia con miras a la adopción de convenios; la realización de encuestas ordenadas por la conferencia o por el consejo de Administración; la ejecución de las labores de control sobre la aplicación de los convenios; la preparación de publicaciones en materia de trabajo y otras funciones que se le señalen específicamente.

La OIT cuenta con servicios exteriores y con este fin, la oficina internacional de trabajo ha organizado oficinas regionales a nivel continental y ha establecido también comisiones consultivas a nivel continental para América, Asia y África.

### **Programa de la organización internacional del trabajo**

Además de su obra legislativa, destacan las actividades que la OIT realiza en programas de cooperación técnica que desarrolla para beneficio de sus Estados miembros, los cuales tienen por finalidad fundamental brindar orientación técnica sobre programación, desarrollo y preparación de documentos, evaluación y control de ejecución de los mismos.

El programa de normas internacionales del Trabajo constituye uno de los más importantes programas de la OIT, por ser esta actividad fundamental de la entidad. Comprende el estudio, formación y aplicación de las normas (incluyendo control de ratificaciones de los convenios, labor de la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo); control de la libertad sindical (cuya actividad principal es conocer las quejas que se presentan ante la OIT sobre incumplimiento de los convenios relativos a dicha materia); de Administración, prepara monografías nacionales sobre igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación

de varios países y regiones; y el desarrollo de seminarios regionales sobre igualdad de oportunidades.

### **Conclusiones que adopta la conferencia internacional del trabajo (convenios y recomendaciones)**

De acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la OIT, corresponde a la conferencia internacional de trabajo decidir si sus conclusiones revestirán la forma de convenios o recomendaciones internacionales de trabajo.

Los convenios se originan en virtud de que los Estados miembros de la OIT tienen derecho a proponer que se inscriban en el orden del día de la conferencia internacional del trabajo, los temas o asuntos que se consideren de mayor interés internacional y si se adopta en dicha conferencia la aprobación a tales proposiciones, se dicta la resolución que así lo determine.

Al fijar el consejo de administración de la OIT el orden del día de las distintas reuniones, corresponde a la oficina internacional preparar los documentos específicos para someterlos a consideración de los miembros. Este informe que prepara la oficina internacional comprende el examen general del tema y el aporte de información sobre el desarrollo de las instituciones del trabajo a que se refiere en diversos países.

Una vez hecho el estudio por cada Estado miembro, éste es remitido a la oficina, la cual prepara, en forma ordenada, un segundo informe, en el que se resumen y presentan las respuestas obtenidas por los Estados miembros, el análisis de las mismas y se formulan las conclusiones que se consideran de interés para las labores de la conferencia. La conferencia conoce y se pronuncia sobre los informes que se acompañan de los proyectos de convenios o de recomendaciones, para aprobar o no dichas conclusiones con sus libres facultades.

## **Los convenios internacionales del trabajo**

**Estructura:** Los convenios internacionales del trabajo comprenden, de acuerdo con el sistema que ha seguido la conferencia internacional del trabajo, un preámbulo, disposiciones normativas, disposiciones específicas y artículos finales. El preámbulo determina los fundamentos esenciales que se tomaron para haber adoptado dicho instrumento. En algunos casos se hace alusión a determinar recomendaciones internacionales. Se indica la reunión de la conferencia, lugar y fecha en que ha sido adoptado y la denominación abreviada que podrá utilizarse para citar el convenio.

Las disposiciones normativas, generalmente, indican el ámbito personal que comprenden y en los casos que corresponden, en forma expresa señalan las categorías de trabajo que excluyen, por haber normas específicas para éstas.

En algunos convenios, la conferencia adoptó las disposiciones específicas para ciertos países, con miras a facilitar su aplicación práctica.

Los convenios incluyen, en sus disposiciones finales, lo referente al control que debe ejercer la oficina internacional para el cumplimiento de cada instrumento. Generalmente, a través de memorias anuales, presente lo relativo a su revisión y situación con relación al convenio, notificación al Secretario General de Naciones Unidas de las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncias que haya registro.

### **Materia que regulan**

Los convenios internacionales regulan un sin número de materias, entre las que figuran agricultura, cláusulas de trabajo, mujeres, menores, nivel de vida, etc.





## **Ámbito territorial**

En virtud de su ratificación, los convenios internacionales tienen aplicación en el territorio del Estado que los ha ratificado. En casos de excepción, algunos convenios contienen disposiciones expresas que facultan al Estado para no aplicar sus disposiciones expresas que facultan al mismo para no aplicar sus disposiciones a un determinado territorio, o sea, que, para excluir una parte del territorio, debe mediar facultad expresa contenida en el texto del convenio.

## **Ámbito personal**

Los convenios señalan expresamente las categorías de trabajo a que deberán aplicarse sus disposiciones y en su caso, las categorías o actividades de trabajo que expresamente se excluyan de su aplicación. Esto sucede, por lo general, cuando existen convenios expresos sobre las actividades económicas o trabajos excluidos, puesto que, por lo general los convenios de la OIT tienden a generalizarse.

## **Recomendaciones que los complementan**

La conferencia internacional del trabajo, desde los inicios de su labor, ha observado un sistema que tiende a facilitar el desarrollo de las diversas instituciones nacionales del trabajo y con ello, el propio desarrollo de las normas internacionales del trabajo. Los convenios generalmente están complementados con recomendaciones internacionales, de manera que un Estado que no pueda ratificar un convenio, por diferentes causas, recibe las distintas recomendaciones que en esas mismas materias le formula la OIT. Estas le permiten ratificar el convenio, adoptar y desarrollar por medio de su legislación, sus normas reglamentarias, laudos arbitrales y contratación colectiva, e introducir recomendaciones que han formulado los propios empleadores, trabajadores y gobiernos.

## **Ratificación**

La ratificación que los Estados hacen de los dos convenios que adopta la conferencia, se regula por las disposiciones de la constitución política de cada Estado. Se comunica al director general de la O.I.T, quien procede a registrarla, notificando dicha ratificación a los demás Estados miembros mediante informaciones anuales.

## **Recomendaciones internacionales de trabajo**

El procedimiento que se utiliza para aprobar o adoptar las recomendaciones es el mismo que se utiliza para los convenios. La materia que regula es, por lo general, la misma que los convenios y lleva como finalidad complementar los convenios a los cuales se refieren, o bien ilustrar aspectos prácticos que faciliten su aplicación. La diferencia básica entre los convenios y las recomendaciones estriba en que el convenio está destinado para ser ratificado como un tratado internacional. El Estado que lo ratifica se compromete y obliga a cumplir ciertas obligaciones jurídicas y en la manera en que las cumple está sujeto a una vigilancia internacional regular. La recomendación, en cambio, no crea obligación de forzoso cumplimiento, sino que señalan pautas para orientar las medidas nacionales que se tomen.

El Estado de Guatemala, como miembro de la organización internacional de trabajo O.I.T, a ratificado, entre otros, los anteriores convenios, siendo la mayoría de ellos regulados por nuestro código de trabajo vigente.

### **2.5. Debido proceso**

Es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales, nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus

derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos.

### **2.5.1. Las partes en el proceso laboral**

Son todas aquellas que tienen participación dentro del Juicio Ordinario Laboral y que se encuentran debidamente acreditadas conforme a la ley ante el juzgado correspondiente.

### **2.5.2. Actor o trabajador**

Actor es la parte que presenta su demanda ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, haciendo las reclamaciones del pago de sus prestaciones laborales. El trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación laboral, según lo indica el Artículo 3 del Código de Trabajo.

### **2.5.3. Demandado o patrón**

Es a quien la parte actora demanda ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, reclamándole que le pague sus prestaciones laborales. El patrón es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno ó más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

### **2.5.4. Juzgado de trabajo**

“Tribunal unipersonal o de un solo juez, termino jurisdiccional del mismo. Oficina o despacho donde actúa permanentemente. Judicatura u oficio de juez.”<sup>13</sup>

Está a cargo de un Juez, que debe ostentar el título de Abogado; de preferencia especializado en la materia, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia.

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental. Corregido, aumentado*, pág. 484.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además con un Secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiantes de Derecho y los notificadores escribientes que sean necesarios.

### **2.5.5. Abogado asesor**

Este es un profesional de la Ciencias Jurídicas y Sociales colegiado activo y con experiencia en la Rama Laboral dependiente del Instituto de la Asesoría Laboral, como empleado Técnico Administrativo.

### **2.5.6. Constitucionalidad de las leyes**

#### **Capítulo uno, supremacía de la constitución**

El Artículo 114. Jerarquía de las leyes. “Los tribunales de justicia observarán siempre el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley y tratado internacional, sin perjuicio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.”<sup>14</sup>

El Artículo 115. Nulidad de las leyes y disposiciones inconstitucionales. “Serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la Constitución garantiza, si los violan, disminuye, restringen o tergiversan.”<sup>15</sup>

Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen las normas constitucionales son nulas de pleno derecho.

#### **Capítulo dos, inconstitucionalidad en casos concretos**

El Artículo 116. Inconstitucionalidad de la Leyes en casos concretos. “En casos

<sup>14</sup> Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, pág. 41.

<sup>15</sup> Ibid.pág.41.

concretos, en todo proceso de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia y en casación, hasta antes de dictarse sentencia, las partes podrán plantear como acción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley a efecto de que se declare su inaplicabilidad. El tribunal deberá pronunciarse al respecto.”<sup>16</sup>

El Artículo 119. Inconstitucionalidad de una ley en el ramo laboral. “En el ramo laboral, además de la norma general aplicable a todo juicio, cuando la Inconstitucionalidad de una ley fuere planteada duramente un proceso con motivo de un conflicto colectivo de trabajo, se resolverá por el tribunal de trabajo correspondiente.”<sup>17</sup>

### **Capítulo tres, tramitación de inconstitucionalidad en casos concretos**

El Artículo 120. Competencia. “En casos concretos la persona a quien afecte directamente la inconstitucionalidad de una ley, puede plantearla ante el tribunal que corresponda según la materia. El tribunal asume el carácter de tribunal constitucional.”<sup>18</sup>

Si se plantea inconstitucionalidad en un proceso, seguido ante un juzgado menor, éste se inhibe inmediatamente de seguir conociendo y enviará los autos al superior jerárquico que conocerá de la inconstitucionalidad en primera instancia.

El Artículo 126. Suspensión del Proceso. “El proceso se suspenderá desde el momento en que el tribunal de primera instancia dicte el auto que resuelva lo relativo a la inconstitucionalidad, hasta que el mismo cause ejecutoria. El tribunal solamente podrá seguir conociendo de los asuntos a que se refiere el Artículo 129 de esta ley.”<sup>19</sup>

### **2.6. Clases de defensa**

Según el ordenamiento Jurídico, existen las siguientes clases de defensa: Defensa Técnica o Profesional, Defensa de Oficio, Defensa Material o Autodefensa.

---

<sup>16</sup> Ibid. pág.42.

<sup>17</sup> Ibid. pág.42.

<sup>18</sup> Ibid. pág.43.

<sup>19</sup> Ibid. pág.44.

### **2.6.1. Defensa técnica o profesional**

“La defensa técnica es un servicio imprescindible, que se presta incluso contra la voluntad del imputado, debido a que en el Derecho Procesal Penal, de alguna manera muy particular no se considera al imputado suficientemente capaz para resistir la persecución penal del Estado y por ello el defensor viene a complementar la capacidad del Imputado.”<sup>20</sup>

### **2.6.2. Defensa de oficio**

Esta clase de defensa es gratuita y actúa subsidiariamente, cuando una persona que esta siendo señalada de haber cometido un delito o falta, no dispone de suficientes medios para poder proveerse de un abogado particular, sin la necesidad de demostrar que carece de medios económicos para poder cubrirlos.

El Artículo 1 de la Ley de Servicio Publico de la Defensa Penal regula que: El Instituto de la Defensa Publica Penal, es un organismo administrador del servicio público de defensa penal, para asistir gratuitamente a personas de escasos recursos económicos. También tiene a su cargo las funciones de gestión administración y control de los Abogados en ejercicio profesional privado, cuando realicen funciones de defensa Pública.

De esta manera es como por medio de este Instituto de Defensa Pública Penal, el Estado presta el servicio profesional al sindicado en materia penal.

Entonces de igual forma y con mayor razón en materia laboral, se le debe de brindar este tipo de asesoría al trabajador privado que ha sido objeto de despido, porque ha cesado su relación laboral, por lo tanto no cuenta con los recursos económicos para poder contratar los servicios de un profesional de la rama del derecho laboral, toda vez que por medio de su trabajo, a duras penas puede cubrir sus necesidades familiares.

<sup>20</sup> Maier Julio, Derecho procesal, pág. 551.

### **2.6.3. Defensa material o autodefensa**

Esta defensa no es muy común que se ejerza, sin embargo es la que puede realizar el mismo imputado; como lo establece el artículo 92, del Código Procesal Penal al indicar que: Si el imputado decide defenderse por si mismo, el tribunal lo autorizará solo cuando no perjudique la eficacia de la defensa técnica y en caso contrario lo designará de oficio. De esta manera se ejerce este tipo de defensa material, pero debe ser acorde a la situación del imputado y con autorización judicial, para que no se perjudique la situación del mismo.

### **2.6.4. La defensa pública**

Es una institución que tiene como propósito fundamental, garantizar la tutela efectiva del derecho constitucional a la defensa, en las distintas áreas de su competencia; asimismo, está dedicada a prestar, a nivel nacional, un servicio de Asesoría Pública Laboral, en forma gratuita a los ciudadanos y ciudadanas que lo requieran, sin distinción de clase socio-económica.

En términos comparativos, dentro del marco constitucional, la Defensa Pública está contemplada en el Artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela el cual indica: La potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos y ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la Ley. Corresponde a los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias.

El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensa Pública. “Los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos o ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados



autorizados o abogadas autorizadas para el ejercicio."

Organización: El Sistema Autónomo de la Defensa Pública está conformado por tres niveles: Directivo, Apoyo y Asesoría y Operativo. El nivel directivo está integrado por la Dirección y la Coordinación General, quienes representan a la máxima autoridad de la organización y tienen como propósito principal, asegurar que la misión de la Defensa Pública se cumpla de manera efectiva en todo el territorio nacional.

El nivel de apoyo y asesoría lo integran las Coordinaciones de: Unidades de Defensa, Actuación Procesal, Apoyo Técnico Pericial, Vigilancia y Disciplina, Proyecto de Modernización, Administración y Servicios, Planificación y Proyectos. Constituyen las instancias de coordinación entre el nivel directivo y las unidades operativas y sirven para articular y adecuar las políticas y control de gestión sobre el servicio que presta la institución.

Por último, se encuentra el nivel operativo, constituido por las Unidades de Defensa Regionales, quienes son las responsables del desarrollo y operatividad efectiva de garantizar el derecho a la defensa a todo ciudadano o ciudadana.

En cada entidad estatal funciona un servicio de Defensa Pública; en los territorios de gran tamaño o con alta concentración poblacional, existen adicionalmente una o más extensiones de unidades de defensa, creadas para asegurar el acceso y un mejor servicio a la ciudadanía.

**Valores organizacionales:**

- a. Ética
- b. Mística
- c. Constancia
- d. Compromiso constitucional
- e. Excelencia



- f. Probidad
- g. Honestidad
- h. Solidaridad
- i. Motivación al logro

### **Funciones de los diferentes niveles de la organización**

Definir las políticas, estrategias, directrices, planes y programas relacionados con la prestación del servicio, así como administrar los recursos de la Defensa Pública, para garantizar a los ciudadanos y ciudadanas el derecho a la defensa como mandato constitucional.

Jefatura de despacho. Sus funciones son las de documentar las actuaciones de la Dirección General y asistirle en la elaboración y ejecución de la agenda institucional.

Coordinación General. Asistir a la Dirección General en la definición de políticas, estrategias, directrices, planes y programas relacionados con la prestación del servicio, así como también, en la supervisión, coordinación y ejecución de las normas internas que garanticen el cumplimiento de las metas trazadas por la institución.

Asesoría Jurídica. Asesorar y representar judicial y extrajudicialmente a la Defensa Pública, garantizando la aplicación de las normas establecidas por la Constitución y las Leyes de la República.

Prensa. Ejecutar la política de información y divulgación establecida que permita proyectar la imagen de la Defensa Pública.

Coordinación de Actuación Procesal. Procurar la garantía del derecho a la defensa a las ciudadanas y ciudadanos, a través de los procesos de asistencia, asesoría, orientación jurídica y representación en forma eficiente y eficaz.



Coordinaciones Regionales. Gestionar las acciones administrativas y legales, en procura de la garantía del derecho a la defensa a las ciudadanas y ciudadanos, a través de las instituciones jurídicas de asistencia, asesoría, orientación y representación en forma eficiente y eficaz.

Coordinación de Vigilancia y Disciplina. Vigilar el cumplimiento de la normativa legal y organizacional que conlleve a una gestión transparente, idónea y expedita de la Defensa Pública.

Coordinación de Planificación y Proyectos. Asesorar a la máxima autoridad y demás instancias de la organización en materia de planificación, presupuesto, investigación y desarrollo organizacional e información estadística que facilite el proceso de gestión y desempeño.

Coordinación de Unidades de Defensa. (R.R.H.H). Procurar la existencia de un recurso humano idóneo, que contribuya con el logro de los objetivos organizacionales de la Defensa Pública.

Coordinación de Administración y Servicios. Administrar eficientemente los recursos presupuestarios y financieros requeridos para el logro de los objetivos de la Defensa Pública.

Informática. Mantener actualizada la plataforma tecnológica y los sistemas de información para garantizar su uso eficiente.

Servicios Generales. Administrar las actividades relacionadas con la construcción, mantenimiento y remodelación de la planta física.

Coordinación Proyecto de Modernización. Actualizar al recurso humano en diferentes materias, de acuerdo a la especialización, objetivos y funciones de cada unidad estructural de la Defensa Pública.

Coordinación Técnico-Pericial. Apoyar en materia técnico-científica, a las Defensoras y Defensores Públicos para el mejoramiento de la prestación del servicio en el derecho a la defensa.

#### **2.6.5. Defensa civil**

Son el conjunto de personas representativas de una comunidad, que desarrollan y ejecutan actividades de Defensa Civil en un determinado ámbito, orientando sus acciones a proteger la integridad física de la población y su patrimonio, ante los efectos de los fenómenos naturales o tecnológicos que producen desastres o calamidades.

#### **2.6.6. Defensa privada**

Es el servicio que presta el profesional, abogado activo de la rama laboral cuando es contratado por un ex trabajador para ser asesorado durante el proceso laboral ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, con el fin de que le sean canceladas sus prestaciones laborales. En esta clase de Defensa el Trabajador y Profesional convienen el pago de los honorarios pactándolos por medio del arancel.

#### **2.6.7. Defensa en juicio**

El trabajador estará auxiliado por un profesional de las Ciencias Jurídicas y Sociales colegiado activo y con experiencia en el ramo laboral, tendrá a su cargo todas las actuaciones de todo el juicio, hasta que le sean canceladas sus prestaciones laborales, dependiente del Instituto de la Asesoría Pública Laboral, como empleado técnico Administrativo.





## CAPÍTULO III

### 3. Capacidad económica de los trabajadores

Es evidente que un trabajador, al cesar su relación laboral carece de recursos económicos para poder contratar los servicios de un profesional en la rama del derecho laboral; aunado a la crisis económica prevaleciente en el país, con altas tasas de desempleo e inflación que no permite ningún tipo de solvencia en cuanto a recursos monetarios en dicho trabajador; es por tal razón que la implementación de una figura de carácter legal, le permitirá por un lado, tener una asesoría en materia laboral de forma gratuita y por el otro, minimizar sus propios costos al tener que contratar de forma particular los servicios de algún profesional en materia laboral. En los siguientes apartados se describirán los distintos tipos de trabajadores, que para efectos de esta investigación son de suma importancia, tomando en consideración su vulnerabilidad e inestabilidad laboral en sus puestos de trabajo.

#### 3.1. Trabajadores agrícolas

Con respecto a la categoría de trabajadores agrícolas, el Artículo 138 del Código de Trabajo menciona que: “se consideran trabajadores campesinos a: los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios o habituales.”<sup>21</sup>

En lo referente a que, si se consideran trabajadores agrícolas a los contadores o intelectuales, el mismo Artículo 138 párrafo segundo del Código de Trabajo describe que *no*, pues de hecho ya se han dictado resoluciones judiciales en ese sentido.

El Artículo 139 del mismo Código menciona que “a las mujeres y menores de edad, esposas e hijos del trabajador campesino o agrícola que *ayuden* a éste para completar

---

<sup>21</sup> *Ibid.* pág. 62.



sus tareas en una empresa agrícola o ganadera se les considera trabajadores de la misma, siempre y cuando cuenten con la anuencia del patrono.”<sup>22</sup>

Asimismo, el administrador de una finca se considera trabajador del propietario de la empresa agrícola o ganadera, ello en virtud de que el Artículo 4o. Del Código de Trabajo menciona que: “Si al respecto se tiene que considerar que éste de conformidad con la ley es un representante del patrono; sin embargo, para los efectos de la prestación del servicio entre él y su patrono, la relación se considera laboral y a dicho representante como trabajador.”<sup>23</sup>

El *Reclutador* de trabajadores campesinos a decir del Artículo 141 del Código de Trabajo: “Es un representante del patrono que se dedica al reclutamiento de jornaleros para que éstos presten sus servicios en tiempos de cosecha y en forma temporal en una empresa agrícola.”<sup>24</sup>

Los requisitos que debe de llenar un *reclutador* para el reclutamiento de jornaleros para que presten estos servicios en forma temporal y en épocas de cosecha, en favor de una empresa agrícola según el mismo Artículo 141 del Código de Trabajo, son los siguientes:

Que el reclutador se encuentre debidamente autorizado y por escrito por el patrono de que se trate, habiendo recibido una Carta poder.

Dicha carta poder debe extenderse en duplicado, para que una copia de la misma se remita a la Dirección General de Trabajo.

Que dicha carta poder lleve el visto bueno de la Inspección General de Trabajo, además que debe renovarse cada año. Dicho *reclutador* se encuentra unido al contrato o relación de trabajo con el propietario de la empresa agrícola con la que se trate, según

---

<sup>22</sup> Ibid.pág.62.

<sup>23</sup> Ibid.pág.11.

<sup>24</sup> Ibid.pág.62.

los Artículos 4o. y 141 del Código de Trabajo.

Además de la Inspección General de Trabajo, las autoridades estatales obligadas a exigir al “reclutador” la exhibición de la carta de poder con el Visto Bueno de la Inspección General de Trabajo, a decir del Artículo 143 del Código de Trabajo, son: “Todas las autoridades departamentales municipales, tales como: La Policía Nacional Civil, Los Alcaldes y sus auxiliares y la Policía Municipal.”<sup>25</sup>

Además de las obligaciones de todo patrono, las obligaciones adicionales que adquiere en empresas agrícolas o ganaderas para sus trabajadores, según el Artículo 105 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 61 literales “l”, “m”, “n” y 145 del Código de Trabajo son:

Proporcionar a sus trabajadores viviendas que llenen los requisitos adecuados y condiciones de salubridad, siempre que tales patronos tengan las posibilidades económicas necesarias.

Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable, con las excepciones que contempla la Literal “l” del Artículo 63 del Código de Trabajo.

Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, que tomen agua de las presas o estanques que se encuentren en la misma, ya sea para uso doméstico o para sus animales y aprovechar los pastos naturales permitidos o autorizados en el contrato de trabajo.

Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca para que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

En cuanto a la necesidad de dejar constancia escrita en los contratos de trabajo

---

<sup>25</sup> *Ibid.* pág. 63.

agrícola o ganadero, el Artículo 27 del Código de Trabajo menciona lo siguiente: “No es necesario, pero el patrono queda obligado a suministrar al trabajador en el momento en que se celebre el contrato una tarjeta o constancia que únicamente debe contener: la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y advenimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”<sup>26</sup>

### **3.2. Trabajadores del comercio**

Según información recabada en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Boletín No. 16 de Estadísticas de Trabajo, cuadro Número 14 pagina 30, se determinó que el número de trabajadores afiliados al IGSS, según rama de la Actividad Económica en este renglón a nivel de la Republica de Guatemala, ascendía a un total de 161,404 para el año 2003 y para el 2004 a un total de 167,537 trabajadores.

### **3.3. Trabajadores de la industria**

“Este sector de Trabajadores figura en el mismo boletín del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cuadro mencionado anteriormente para el año 2003 con la cantidad de 196,337, y para el 2004 con un total de 199,701 trabajadores.”<sup>27</sup>

### **3.4. Trabajadores de servicios**

De la misma manera este sector de trabajadores figura en el boletín mencionado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el que para el año 2003 figuran con una cantidad de 388,611, mientras que para el año 2004 con un total de 412, mil trabajadores.

<sup>26</sup> Ibid. pág. 17.

<sup>27</sup> Cuadro Número 14 – estimación del número de trabajadores afiliados al IGSS, según rama de actividad económica y por departamento de la República – años 2003 – 2004, pág. 30.



### 3.5. Trabajo a domicilio

“Este grupo de trabajadores son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.”<sup>28</sup> Artículo 156 Código de Trabajo. Dichas simulaciones son prohibidas.

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se deba anotar:

- a. Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- b. La dirección del lugar donde viven;
- c. La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d. La cantidad, calidad y precio de las materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- e. El monto de las correspondientes remuneraciones.

“Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada.”<sup>29</sup> En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda. Artículo 157 Código de Trabajo.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

<sup>28</sup> *Ibíd.*,pág.69.

<sup>29</sup> *Ibíd.*,pág.68.

### 3.6. Trabajo doméstico

El trabajo doméstico remunerado tiene lugar dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control público. En muchos aspectos, los habitantes de residencias privadas disfrutaban de fuertes derechos a la intimidad. A ese respecto Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque estar dando derechos a las trabajadoras domésticas, era atentar contra la misma familia. El hecho de que las trabajadoras realizan sus tareas dentro de este medio protegido ha militado en contra de formas normales de regulación. Un problema práctico fruto de la tensión entre los derechos a la intimidad de los empleadores y los derechos de las trabajadoras es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las condiciones laborales de las empleadas domésticas. Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica.

El hogar se convierte ahora en el lugar de trabajo de alguien. Puede que exista la necesidad de adoptar procedimientos de inspección que reconozcan la intimidad familiar pero permitan también la comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras.

El Artículo 161 del Código de Trabajo reconoce como trabajador doméstico a: “los que se dedican en forme habitual y continua a las labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocios.”<sup>30</sup>

El mismo Artículo 161 del código en mención, describe que no tienen la calidad de trabajador domestico, las personas que laboran en las oficinas o centros de trabajo que se encargan del aseo de las mismas, pues no son consideradas como residencias o habitaciones particulares.

---

<sup>30</sup> *Ibid.* pág.69.

Además del salario, las retribuciones que debe recibir el trabajador doméstico, según lo establece el Artículo 162 del Código de Trabajo es: el suministro de habitación y manutención. En cuanto a la forma de celebrarse el contrato con el trabajador doméstico, los Artículos 27, 30, 162, 163 del Código de Trabajo, establecen lo siguiente. No es necesaria la celebración de contrato escrito, puede ser verbal; no obstante la carencia de ese contrato escrito hace presumir ciertas afirmaciones del trabajador, de allí que si es factible su celebración escrita conforme los artículos 162 y 163 del Código de Trabajo.

Otro de los aspectos importantes en la legislación laboral, es lo relativo a si se considera trabajador doméstico a aquel que realiza labores de aseo o de limpieza en forma discontinúa (1 o dos veces por semana) en una residencia o habitación particular, a lo que los Artículos 25 y 161 del Código de Trabajo, establecen claramente. "No, por que la ley exige continuidad y habitualidad en la prestación del servicio doméstico; en todo caso dichos contratos se consideran como contratos por obra determinada."<sup>31</sup> En caso de enfermedad de un trabajador doméstico las reglas que deben observarse a decir del Artículo 165 del Código de Trabajo, son las siguientes:

Por enfermedad contagiada por el patrono o las personas que habitan la casa, da derecho al trabajador a dar por terminado su contrato, igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador.

A obtener medicinas y asistencia médica a cuenta del patrono si la enfermedad es leve y lo incapacite durante una semana o menos ( por ejemplo: Gripe ).

Si la enfermedad del trabajador dura más de una semana, el patrono queda facultado para dar por terminado el contrato; en este caso el patrono debe de pagar un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de tres meses, esta indemnización no puede exceder el importe de cuatro meses.

---

<sup>31</sup>Ibid.págs.16-69.

Si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, éste tiene derecho a recibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba de hacer.

Si la enfermedad requiere hospitalización o aislamiento el patrono asilara al trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia, costeando gastos razonables, dando aviso a los parientes cercanos.

En el caso que el trabajador falleciere en la casa del patrono éste debe costear los gastos funerarios.

El Artículo 164 del Código de Trabajo determina que “los trabajadores domésticos no se encuentran sujetos a horarios o limitaciones de jornada de trabajo, sin embargo gozan de los siguientes derechos:

Deben de disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos destinadas a la comida; y

Durante los días domingo y de asueto o feriado deben de gozar del mínimo de seis horas remuneradas.”<sup>32</sup>

No obstante el patrono goza también de derechos. En los casos en que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, además de los que contemplan la regla general para despido justo el Artículo 166 del Código de Trabajo señala. “La falta de respeto o maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.”<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> *Ibid.* pág.70.

<sup>33</sup> *Ibid.* pág.71.

### **3.7. Trabajadores del sistema bancario**

La Superintendencia de Bancos está fundamentada en el Artículo 133 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, la cual la define como el Órgano que ejercerá la vigilancia e inspección del sistema Bancario. El rol de la Superintendencia de Bancos responde a un enfoque estratégico de supervisión, involucra su alto desempeño esperado la utilización de tecnología de punta, el desarrollo de su personal plenamente calificado, generando las condiciones laborales adecuadas que permitan el bienestar, realización de personal a través de la efectiva gestión de recursos humanos.

Lo que se determina es que de los 26, Bancos Nacionales que operan en toda la Republica de Guatemala el número de trabajadores que absorbe el Sistema Bancario asciende a Veinte mil doscientos cincuenta y cinco ( 20,255 ), por lo que también se considera que a estos trabajadores se les preste la asesoría de la institución.

### **3.8. Trabajadores de maquilas**

Otro de los sectores laborales cuya vulnerabilidad es evidente, en virtud de que no gozan de protección por parte del Ministerio de Trabajo es el trabajador y la trabajadora de la maquila. El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala, presentó una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres y los hombres indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas.

El apogeo de la maquila ha sido aplaudido por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para la mejora de sus vidas. En realidad, las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las maquilas. Human Rights Watch

descubrió una discriminación sexual generalizada en el sector de la maquila, en forma de preguntas o pruebas para determinar la situación reproductiva, la penalización posterior a la contratación a las trabajadoras embarazadas y la no aplicación de las protecciones para la maternidad, algunos abusos generalizados tienen consecuencias específicas de género.

El sistema nacional de seguridad social, en este caso el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, muchas de ellas no hacen uso de este servicio y les hacen la respectiva retención de la cuota laboral a los trabajadores, la cual no es transferida en el periodo oportuno de presentación de planillas. Aunque se puede multar e incluso cerrar fábricas por esta práctica claramente ilegal, la vigilancia ineficaz del propio sistema de seguridad social implica que la mayoría de las fábricas nunca sufran consecuencia alguna.

Incluso cuando están afiliadas al sistema, muchas trabajadoras no pueden obtener permisos de sus empleadores para recibir atención médica. Esto conlleva la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas no reciban la atención prenatal que necesitan.

Mientras que la primera ley para promover las empresas orientadas a la exportación se aprobó a mediados de la década de los sesenta, la industria del ensamblaje para la exportación, conocida como el sector de las maquiladoras, no se estableció firmemente en Guatemala hasta mediados de la década de los ochenta. Las maquilas, como se denominan en Guatemala, son responsables de la fase de producción menos calificada y que requiere más mano de obra dentro de la cadena de ensamblaje global. En la industria de la confección, la especialidad predominante en Guatemala, en las maquilas se ensamblan telas diseñadas y cortadas previamente, las cuales se doblan y empaquetan para su envío generalmente al mercado estadounidense.

En 1989, el Congreso de la República aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal



de diez años y de exenciones de derechos y cargas arancelarias sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados. En contraste con reglamentos anteriores, este decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas. Una ley diferente aprobada ese mismo año, Decreto 65-89, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutaran de los mismos incentivos y exoneraciones. La gran mayoría de las maquilas de Guatemala son fábricas independientes ubicadas fuera de las zonas francas del país.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. Las exportaciones de productos de confección crecieron vertiginosamente de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407. millones de dólares en 1999. En junio de 2000, más de 700. Maquilas estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía.

El número de maquilas que operan en Guatemala puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre. El grupo empresarial de la confección para la exportación, VESTEX, alardea de contar entre sus miembros con 255 maquilas de confección. La mayoría de ellas, 145 son propiedad de surcoreanos; 77 a guatemaltecos; 18 son de propiedad estadounidense y 11 pertenecen a inversores de otros países





## CAPÍTULO IV

### **4. Necesidad de que el Estado Institucionalice la asesoría pública laboral del trabajador privado en general**

#### **4.1. Pobreza y desigualdades**

El autor de este informe, considera necesario presentar en forma resumida algunos indicadores económicos que de manera directa o indirecta, afectan a los guatemaltecos en general, dentro de los cuales obviamente se ubica a los trabajadores, especialmente aquellos que no gozan hasta el momento con alguna protección por parte del Estado, en lo referente a su estabilidad laboral y en los casos más extremos, cuando han sido despedidos de su puesto de trabajo por la parte patronal, sin haber percibido ningún tipo de prestación por el periodo laborado y que se agudizan al momento de pasar a formar parte de la Población Económicamente Inactiva -PEIA-.

Dentro de este contexto, en su gran mayoría las familias guatemaltecas se encuentran cotidianamente agobiadas por la situación socioeconómica que experimentan, debido al marcado déficit entre sus ingresos y gastos. Esto se constituye en una clara manifestación de las condiciones de subsistencia prevalecientes, sin que por el momento exista un cambio verdadero en el carácter de la política social, que tienda a mejorar los niveles de la vida de la población.

En el año 1997 no menos del 90% de la población, especialmente en el área rural, se encontraban en pobreza y pobreza extrema, porcentaje que se extendía sobre amplios sectores de la población, incluidas las capas medias, como lo asevera un informe de la Secretaria General de Planificación Económica - SEGEPLAN - en el que se revela que el 26.5% de patronos, en particular pequeños empresarios y un 29.7% de profesionales y técnicos, se encuentran en esta condición.

Las estadísticas oficiales presentan el progresivo incremento de personas que engrosan los grupos sociales pobres o extremadamente pobres. En el año 1980 el 71.1% de guatemaltecos estaban por debajo de la línea de pobreza y pobreza extrema; en el periodo 1986-1987, este porcentaje se incrementó al 73.2% y para el periodo 1989 - 1990, llegó al 79.9%. Esta situación es marcadamente superior en el área rural, siendo los porcentajes para los mismos años, de 83.7% al 79.7% y 83.5% respectivamente.

“El estado de miseria es más palpable en los grupos étnicos de todas las regiones del país, aceptándose oficialmente que la población indígena que vive en extrema pobreza es del 81% y en pobreza, el 93%, especialmente en los Departamentos de El Quiché, Huehuetenango, Alta Verapaz, Baja Verapaz y en el sur oriental Departamento de Jutiapa, donde se subsiste en condiciones dramáticas.”<sup>34</sup>

Derivado de estos elevados porcentajes de población que no disponen de ingreso, o que el mismo es precario, se incrementan los problemas sociales como los altos niveles de violencia, analfabetismo, desnutrición, mortalidad, deficiencias mentales y otros, que no permiten que la fuerza de trabajo de connacionales, se constituya en un factor decisivo para construir una sociedad democrática, en paz y que no excluya el desarrollo social puesto que las personas desnutridas y enfermas no están en capacidad de ser el eje central del progreso de la nación.

En el Programa de Gobierno 1996-2000, se afirmaba que: “es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”<sup>35</sup> “El cual servirá de guía y orientación al nuevo modelo de Desarrollo Social, cuyo fin primordial es el combate a la pobreza que afecta a grandes núcleos de población.”<sup>36</sup>

Si bien es cierto que la pobreza también se da en los países capitalistas súper desarrollados, con la característica de existir crecimiento con desempleo e inflación, es

<sup>34</sup> Programa de Gobierno, 1996 – 2000 pág.47.

<sup>35</sup> Ibid. pág. 47-49

<sup>36</sup> Ibid. pág. 49.

en los subdesarrollados como Guatemala, donde los estragos son mayores, aumentando las posibilidades para el surgimiento de conflictos sociales permanentes en el tercer sub.-mundo, al condenársele a una marginación.

“No obstante las buenas intenciones que se expresan con la adopción de medidas de política económica y social dentro de la estrategia del desarrollo sostenible, que coloca al ser humano como el centro y sujeto primordial del desarrollo.”<sup>37</sup> La explicación de las causas que determinan la gravedad de la expulsión estructural de productores potenciales en los procesos productivos, desembocando en la agudización de la extrema miseria por la injusta desigualdad en la distribución del ingreso. Este contexto es insuficiente para perfilar una política de desarrollo económico y social, que requiere de una interpretación objetiva y científica de la realidad socioeconómica, que implemente medidas coherentes con el objetivo de elevar las condiciones de vida de todos los seres humanos que habitan este país.

En el mismo programa de gobierno se afirmaba: “El aumento de la pobreza se explica por tres factores básicos: primero, la recesión económica y la inflación que afectaron al país y que condujeron a un fuerte deterioro del ingreso per-capita y de los salarios reales así como a un aumento del desempleo y subempleo. Segundo, la crisis económica y los problemas financieros del Estado, así como a la baja en la carga tributaria, condujeron a un deterioro del nivel de la calidad y de la equidad del gasto público social. El tercer factor es la ineficiencia institucional del sector público, determinada por la alta centralización administrativa; la incapacidad de las instituciones estatales para adecuar los servicios a las necesidades de la comunidades; la excesiva burocratización y la corrupción; la débil presencia institucional gubernamental en las áreas geográficas más aisladas; las dificultades para extender los servicios sociales bajo los esquemas tradicionales de prestación y su incapacidad para movilizar recursos internos.”<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Aquí se incluyen los trabajadores del sector privado, objetos de esta investigación, pág.49.

<sup>38</sup> *Ibid.* págs. 49 -50.

Con argumentos superficiales como los planteados, no es posible revertir la tendencia hacia la agudización de la miseria en el país. En otra parte de dicho informe aseguran: “Una de las características de la estructura social guatemalteca es la distribución desigual del ingreso, constituyendo la misma una de las principales explicaciones de los altos niveles de pobreza y pobreza extrema.”<sup>39</sup> La explicación anterior sin duda se acerca a la verdad, pero en ningún momento señala qué es lo que determina la distribución desigual del ingreso, ya que esto significaría estar en contra de lo más sagrado del orden social establecido: el carácter de las formas de propiedad.

A los argumentos anteriores, el autor de este informe añade que el sector privado también ha jugado su respectivo rol en la crisis económica que abate al país, en virtud que antepone sus propios intereses, ante el bien común. Por un lado, no asumen un papel protagónico para sacar del subdesarrollo a Guatemala, invirtiendo sus capitales y generando por lo mismo, mayores expectativas de empleo para la población; y por el otro lado, evaden su responsabilidad en la carga tributaria para el sostenimiento del Estado.

Al observar el fenómeno más de cerca, se podrá notar ciertos aspectos negativos que afectan severamente a las clases y grupos sociales más débiles, los cuales no pueden evitar el impacto del movimiento de los precios y que deprecia el poder adquisitivo de los salarios nominales, tanto del sector público como privado, este último objeto de este trabajo, contrariamente a aquellos sectores sociales que si pueden trasladar el incremento hacia los menos favorecidos, tal el aumento de los precios de las mercancías de consumo final por el alza en las materias primas, materias auxiliares, por la elevación de las rentas, los servicios, etc.

El incremento oficial en el Índice de Precios al Consumidor - IPC - acumulado en apenas dos años del gobierno de Arzú alcanzó alrededor del 20%, pero los salarios no han crecido en esta magnitud, sino en apenas el 10%, a partir del mes de abril de 1997 y únicamente para los trabajadores del gobierno central y en menor medida para los de

---

<sup>39</sup> *Ibid.* pág. 50.

algunas instituciones como la Universidad de San Carlos de Guatemala, no así para el resto de asalariados, especialmente del sector privado, que dados los altos niveles de desocupación y subocupación que ascienden al 50% de la Población Económicamente Activa -PEA- y de la sustitución de trabajadores por máquinas, le permite a los empresarios contratar personal con salarios de subsistencia bajos, generándose economías internas en las empresas.

Esta agudización de la pobreza en Guatemala se reflejó con mayor evidencia con los salarios mínimos, que en el mejor de los casos ascendió a 18.26 diarios en el sector de la construcción, en tanto que en la agricultura y ganadería que concentra 1.841,645 de población económicamente activa y que representa el 59% del total, era de apenas 15.95 diarios.

Por otro lado, la desactualización de las estadísticas por parte del Instituto Nacional de Estadística -INE- es comprensible, puesto que un bajo crecimiento del -IPC-, se convierte en argumentos para no aumentar los salarios en porcentajes que permitan a los generadores de la riqueza social, vivir en condiciones dignas que todo ser humano merece.

En el año 2002 tres de cada cuatro guatemaltecos del área rural vivía en pobreza, y uno de éstos en pobreza extrema. Para el mismo año, según las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística -INE- la población total del país se estimaba en 11.237,196 habitantes, de los cuales 6.5 millones estaban considerados como pobres, correspondiente a un 57% de la población total; de estos pobres se estimaba que 2.4 millones se encontraban considerados dentro de la pobreza extrema correspondiendo a 21.5%, de toda la población. De entre la totalidad de los considerados pobres, 3.8 millones eran de población identificada como indígena y 2.7 millones como de población no indígena.

Lo dramático de la Pobreza en Guatemala es que mantiene una correlación con las desigualdades: comparando los años 2000 y el 2003 la pobreza en general aumentó

del 56.1% al 57%, y la pobreza extrema paso del 15.7% al 21.5%. La desigualdad en el ámbito económico y social limita seriamente las opciones y oportunidades de la población rural, de las mujeres y de los pueblos indígenas, en particular”. La pobreza de la población indígena en el año 2000 se situaba en 71.9% y la pobreza extrema en el 30%; estos indicadores al año 2006 manifiestan una tendencia en términos porcentuales al incremento, derivado que el propio Estado no contempla en su agenda de gobierno, atacar los aspectos causales, que desembocan en el problema económico que fue objeto de estudio por parte del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Como puede apreciarse, los más significativos problemas recurrentes en Guatemala, son: la Pobreza, la Pobreza Extrema y las Desigualdades, con significativa incidencia en la población indígena que se acentúa en las áreas rurales, en donde se evidencia marcadamente el subdesarrollo, la marginalidad y la exclusión.

En el último informe de desarrollo humano 2003 del Sistema de Naciones Unidas en Guatemala señala que: La mitad de los niños de las áreas rurales estaba en situación de desnutrición crónica. Las variables del desarrollo humano que se toman en consideración, corresponden a las del ingreso, educación y salud. Las condiciones de vida de la población indígena constituyen el otro problema grave que atañe a toda la sociedad guatemalteca. Como lo han documentado los Informes del Desarrollo Humano, los peores indicadores de pobreza, desigualdad, desprotección legal e inseguridad en general, se encuentran entre las familias indígenas. El índice de desarrollo humano de la población indígena era en año 2000, catorce puntos mas abajo que el de la no-indígena.

Los pueblos indígenas experimentan condiciones de exclusión, marginalidad y discriminación. Según el mismo informe, “las políticas del Estado y de las organizaciones de la sociedad civil hacen esfuerzos aún precarios, insuficientes para



cambiar esta situación.”<sup>1</sup>

La pobreza concreta incluye la escasez, el hambre, la sumisión a la enfermedad, la carencia educativa y a toda clase de limitaciones que podrían ser superadas si no existiera, si hubiera más inversión, más empleo digno y más ingreso. El problema del pobre consiste en salir de la pobreza, en tener dignidad, en conseguir un desahogo que le permita vivir humanamente, sin esa preocupación diaria para sobrevivir.

Con la implementación de esta Instancia Jurídico Laboral por parte del Estado, como garante de los derechos de los guatemaltecos, los trabajadores despedidos que forman parte del fenómeno anotado supra, recibirán la asesoría laboral necesaria de forma ad honorem, por lo cual les serán hechas efectivas sus prestaciones por los servicios prestados a los trabajadores del sector Privado. La asignación del profesional del derecho del ramo laboral, estará respaldada, por medio de su reglamento interno, y por lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 1º el que literalmente dice: Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común; y el Artículo 2º, del mismo cuerpo legal establece: Deberes del Estado: Es deber del estado garantizarle a los habitantes de la República de Guatemala la vida, la libertad, la Justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona; y además lo que estipula el Artículo 103 de dicha Constitución en lo que se refiere a la Tutelaridad de las leyes de trabajo, que indica: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes, para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

<sup>1</sup> Naciones Unidas: Informe nacional de desarrollo humano 2003 – “Guatemala: Una agenda para el desarrollo humano” – Sistema de naciones unidas en Guatemala, 390 págs. – Editorial Sur S.A. – Guatemala 2003 págs.: 4-11- 12-28-228-268-275.

#### **4.2. El derecho al trabajo a la luz de los Acuerdos de Paz**

Es en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, firmado por el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG- en la ciudad de México el seis de mayo de 1996, en donde se aborda lo relativo al trabajo.

Se reconoce que el trabajo es fundamental para el desarrollo integral de la persona, el bienestar familiar y el desarrollo socioeconómico del país. Que las relaciones laborales son un elemento esencial de la participación social en el desarrollo socioeconómico y de la eficiencia económica. Que por lo tanto, la política del Estado en materia de trabajo es determinante para una estrategia de crecimiento con justicia social.

Se asienta que para llevar a cabo dicha política, el Gobierno de Guatemala se compromete a realizar lo siguiente:

Una Política Económica Mediante: El incremento de la utilización de la mano de obra. Creación de las condiciones que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenidos de ocupación. Reducción del subempleo. Elevación del ingreso real de los trabajadores. Incremento de la inversión y la productividad. Promoción de legislación laboral tutelar: Que incluya lo siguiente: Promover en el año 1996, los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar sus infracciones, incluyendo aquellas leyes referentes a salarios mínimos, falta de pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Incrementar los servicios de inspección laboral, que hagan factibles la fiscalización del cumplimiento de las normas de derecho interno y de los convenios internacionales, prestando particular atención a la fiscalización de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos y discapacitados.

Capacitación Laboral que abarque lo siguiente: Procesos permanentes y modernos de capacitación y formación profesional. Promoción de programas de capacitación y



formación profesional a nivel nacional, que atiendan por lo menos a 200,000 trabajadores antes del año 2000.

En relación al Ministerio de Trabajo: Fortalecerlo y modernizarlo, principalmente en lo que se refiere a la participación, concertación y negociación laboral, que incluyan, por lo menos, lo siguiente:

Promoción de la reorientación de las relaciones laborales en las empresas, impulsando la cooperación y la concertación trabajadores-empleadores.

Agilización del procedimiento para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones laborales; reconocimiento jurídico ágil y flexible para organizaciones de trabajadores agrícolas; promoción de una cultura de la negociación entre patronos y trabajadores. Además, en este acuerdo, se aborda específicamente lo que al trabajo de la mujer se refiere, al decir que se debe garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, para lo cual se requiere.

Impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres; Revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. En el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo.

Legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a la justicia. También en este Acuerdo se aborda lo que se refiere a la Capacitación para el trabajo, diciendo qué se debe desarrollar, con metodologías adecuadas y eficientes, programas de capacitación en las comunidades y empresas para la reconversión y actualización técnica de los trabajadores, con énfasis en pobladores de áreas marginales y de las comunidades rurales, con el apoyo de los sectores que puedan cooperar con éste empeño.

En lo que a los trabajadores Rurales se refiere, el acuerdo anteriormente referido, indica que el Gobierno se compromete a promover una mejor participación de los trabajadores rurales en los beneficios del agro y una orientación de las relaciones laborales en el campo, por lo que el gobierno se obliga a:

Asegurar la vigencia efectiva de la legislación laboral en las áreas rurales.

Prestar atención urgente a las prácticas abusivas de las cuales son víctimas los trabajadores rurales emigrantes, mozos colonos y jornaleros en el contexto de la contratación por intermediario, medianía, pago en especie y uso de pesas y medidas. El gobierno se compromete a adoptar sanciones administrativas y/o penales contra los infractores.

Promover las reformas de los trámites de reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones campesinas, con miras a agilizar y simplificar dicho reconocimiento, aplicando el convenio 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales del año 1975.

#### **4.3. Las múltiples y simultáneas migraciones en Guatemala**

La migración en sus diversas y sincrónicas formas, es un rasgo que define, recorre y persiste en la sociedad guatemalteca. "Su población experimenta la movilidad humana desde tiempos ancestrales y hasta hoy sigue siendo una importante estrategia de sobre vivencia y movilidad social."<sup>41</sup> Trazando una línea en el tiempo la migración se mantiene, desde el trabajo forzado hasta la migración internacional indocumentada.

Es decir, que la migración laboral se ha constituido a lo largo de la historia en un horizonte de relevancia entre la población rural y urbana, a partir de la cual se han articulado estrategias de sobre vivencia que complementan la precariedad y articulan

---

<sup>41</sup> Caballeros alvaro, Mesa nacional para las migraciones en Guatemala, la era de las deportaciones balance demográfico, septiembre 2008, pág. 11.

novedosas formas de reproducción de la economía. En casi todas, con un desgarrador costo humano y social.

En el caso guatemalteco, como respuesta al reacomodo de la economía nacional a la dinámica del capitalismo global; se identifican múltiples y simultáneas formas migratorias.

Las de larga data, como las migraciones temporales internas y transfronterizas, protagonizadas por los trabajadores agrícolas, herederos de pobreza. Un factor explicativo, en la prolongación de estas migraciones es la polarizada estructura agraria y la prolongación de las relaciones de servidumbre, sustrato sobre donde se erigieron las relaciones laborales y económicas en el agro guatemalteco. Dicha relación hunde sus raíces en la colonia y se ha ido matizando de acuerdo a intereses republicanos, liberales y capitalistas, hasta el día de hoy.

Se trata de una clara característica del capitalismo agrario guatemalteco que se articula al sistema mundial a partir de las exportaciones de café, banano, azúcar y algodón a partir de estos, basa su funcionamiento en una relación asimétrica y desigual determinada por la existencia de una dicotomía estructural entre latifundio y el minifundio, que se matiza con la migración de las comunidades de origen (altiplano y oriente) y el desarrollo de las zonas receptoras, (Costa Sur) esta formula genera, un bajo nivel de desarrollo de las fuerzas productivas y precarias condiciones de reproducción campesina.

“Los trabajadores agrícolas temporales en Guatemala, han sido desde la introducción del café durante las reformas liberales (de finales del siglo XIX) hasta inicios del presente milenio, la columna vertebral de la dinámica económica agro exportadora del país. Han sido, además, uno de los más importantes eslabones del crecimiento económico y del sostenimiento de las actividades productivas.”<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> *Ibid.* pág.11.

En los actuales tiempos, “la importancia de la migración laboral para el funcionamiento y reproducción del capitalismo agrario guatemalteco, sigue siendo estratégica, y aunque, la migración agrícola temporal interna no presenta las mismas magnitudes de décadas atrás, es importante para la siembra y cosecha de los productos tradicionales de exportación.”<sup>43</sup>

Es decir que la migración laboral sigue siendo estratégica, cualitativamente porque provee de fuerza de trabajo especializada que año con año garantiza la cosecha soportando las largas e internas jornadas laborales. Cualitativamente porque se trata de un grupo de población que oscila en 300 mil personas que año con año se ocupan temporalmente en las fincas agro exportadoras de café, azúcar, banano y cultivos de la más reciente como el melón, la piña y la papaya, aportando con su trabajo la generación de divisas.

Similares magnitudes representa la histórica migración transfronteriza, en las regiones de Chiapas, donde los trabajadores provenientes de las regiones cercanas como San Marcos, Quetzaltenango y Huehuetenango dirigen su estrategia hacia el otro lado en busca de oportunidades laborales temporales y mejores retribuciones salariales. Aunque no existen fuentes oficiales, se estima que alrededor de 250 mil personas se ocupan como trabajadores agrícolas, además de la creciente incursión de las mujeres como trabajadoras domésticas en las ciudades fronterizas.

En las formas mencionadas, las condiciones laborales, las retribuciones salariales de estancia en las fincas/casas presentan situaciones desfavorables para la mayoría de migrantes temporales.

Las migraciones hacia las ciudades, involucran a miles de mujeres y hombres jóvenes en su mayoría, que ven en la ciudad capital o en las cabeceras departamentales la única salida a la crisis económica que se vive en las comunidades de origen.

---

<sup>43</sup> *Ibid.* pág.11.



## CAPÍTULO V

### **5. Proyecto de ley del Instituto de Asesoría Pública Laboral**

#### **5.1. Ponente: la Universidad de San Carlos de Guatemala, ante el Organismo Legislativo**

El tener interés de presentar un Proyecto de Ley, ante el Congreso de la República, como institución del Estado y haciendo uso del ejercicio del derecho de iniciativa que le corresponde en este caso a la Universidad de San Carlos de Guatemala, que es la instancia indicada en hacer las gestiones ante el Organismo Legislativo, así como todas las diligencias necesarias para que éste sea aprobado por el Organismo Ejecutivo, conforme lo establecen los Artículos: 174, 176, 177 y 178 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 109, 111, 112, 114, 115, 117, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo Decreto número 63-94.

#### **Aspectos del la ley**

#### **5.2. Formación y sanción de la ley**

Para la formación de las leyes, tienen iniciativa los Diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral, según lo señala el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala pagina 142.

#### **5.3. Iniciativas de ley: forma de las iniciativas de ley reformado por el Decreto 37-04 del Congreso de la república**

El Artículo 109, "ley del Organismo Legislativo y sus reformas indica que: Toda iniciativa

cuyo propósito sea la presentación de un proyecto de ley, deberá presentarse redactada en forma de decreto, separándose la parte considerativa de la dispositiva, incluyendo una cuidadosa y completa exposición de motivos, así como los estudios técnicos y documentación que justifiquen la iniciativa.”<sup>44</sup>

La presentación de la iniciativa se hará por escrito, en hojas numeradas y rubricadas por uno o varios de los ponentes y, además, en forma digital, para que inmediatamente después de que el Pleno tome conocimiento de la iniciativa por la lectura de la exposición de motivos, se ponga en disponibilidad de todos los Diputados al Congreso de la República por los medios electrónicos existentes, para su información y consulta. Si uno o más diputados requieren adicionalmente la impresión de la iniciativa de ley, la Dirección Legislativa deberá proporcionar las copias que fueran solicitadas.

#### **5.4. Iniciativas de ley provenientes de organismos y personas facultadas**

El Artículo 111. “Las iniciativas de ley que presenten a consideración del Congreso los Organismos Ejecutivo y Judicial, así como las demás instituciones que conforme a la ley tienen este derecho, después de su lectura en el pleno del Congreso pasarán a la comisión correspondiente sin necesidad de otros trámites.”<sup>45</sup>

En las sesiones en las que se conozcan iniciativas de ley presentadas por el Organismo Ejecutivo, podrá presentarse al pleno y hacer uso de la palabra el Ministro de Estado respectivo para justificar o explicar la iniciativa.

En el caso de los otros órganos del Estado, el Presidente del Congreso, con autorización del pleno, podrá invitar a un funcionario de suficiente jerarquía para que haga uso de la palabra al introducirse la iniciativa.

<sup>44</sup> Ley Orgánica del Organismo Legislativo, pág.64.

<sup>45</sup> Ibid.pág.66.

## 5.5. Presentación del proyecto de ley y del dictamen al pleno

Reformado por el Artículo 1 del Decreto número 9-97, y reformado por el Decreto 37-04 del Congreso de la República. “Los integrantes de las comisiones del Congreso de la República de Guatemala, al momento de estudiar un proyecto de decreto podrían proponer, enmiendas a su contenido, parcial o totalmente, en cuyo caso tendrán que conceder audiencia al ponente de la iniciativa de ley o al diputado que represente a varios ponentes en caso de que no comparezca a las audiencias señaladas, los integrantes de la comisión continuarán su estudio.”<sup>46</sup>

Finalizado el trámite de la comisión, los proyectos se entregarán a la Dirección Legislativa, en soporte papel y formato digital, para su registro y difusión. Conforme lo dispone la presente ley, el proyecto de ley se pondrá a discusión conjuntamente con el dictamen emitido por la comisión de que se trate.

Durante la discusión en primero, segundo y tercer debate, se omitirá dar lectura al proyecto de ley, dando lectura únicamente al dictamen durante el primer debate. El Dictamen de Comisión solo podrá obviarse mediante el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso. La Dispensa de dictamen no implica la declaratoria de urgencia nacional, la que deberá solicitarse en forma específica, conforme lo establece el Artículo 113 de la presente ley.

El debate sobre el proyecto de ley y dictamen se efectuará en tres sesiones diferentes celebradas en distintos días y no podrá votarse hasta que se tenga por suficientemente discutido en su tercer debate. Se exceptúan aquellos casos en que el congreso declare el proyecto de urgencia nacional.

El voto favorable al proyecto obliga a que se continúe con la discusión de la ley por artículos y el voto en contra desechará el proyecto de ley. Si el Dictamen fuere desfavorable se pondrá a discusión en una sola lectura y la votación resolverá lo

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, pág.67.



precedente.

### **5.6. Petición de declaratoria de urgencia nacional**

“La declaratoria de urgencia nacional se debe solicitar mediante moción privilegiada, caso en el cual no será necesario el dictamen de la comisión.”<sup>47</sup> La moción privilegiada será privilegiada en su discusión, pero sin limitar el número de oradores que participen en ella, para la aprobación de la declaratoria de urgencia nacional, será necesario el voto afirmativo de no menos de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso según lo señala el Artículo 113 Ley Orgánica del Organismo Legislativo y sus reformas Decreto 63-94.

### **5.7. Difusión electrónica de copias**

Reformado por el Decreto 37-04 del Congreso de la Republica. Inmediatamente de recibido en la Dirección Legislativa el Dictamen de proyecto de ley, en la forma indicada en el Artículo 112 de la presente ley, “se difundirán los mismos a los diputados a través de los medios electrónicos existentes, de modo que todos cuenten con dichos instrumentos, incluyendo las enmiendas propuestas.”<sup>48</sup>

### **5.8. Retiro de firmas**

El Artículo 115, del mismo cuerpo legal indica que, “una vez puesta una moción o proyecto a discusión en el Pleno del Congreso, no será procedente que los Diputados le retiren su apoyo sin la autorización del mismo pleno.”<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> *Ibíd.* pág.68.

<sup>48</sup> *Ibíd.* pág.68-69.

<sup>49</sup> *Ibíd.* pág.69.



## **5.9. Desistimiento y desestimación reformado por el Decreto 37-04 del Congreso de la República**

El Artículo 116, Ley del Organismo Legislativo y sus reformas Decreto número 63-94. El diputado que hubiere presentado una iniciativa de ley, “podrá desistir de ella manifestándolo al pleno del Congreso. No se podrá desestimar una iniciativa de ley por razones de falta de dictamen de las comisiones de trabajo. Las comisiones de trabajo tienen la obligación de dictaminar las iniciativas de ley dentro del plazo determinado en esta ley, salvo que el pleno señale un plazo distinto.”<sup>50</sup>

## **5.10. Discusión del proyecto de ley**

El Artículo 117, Ley Orgánica del Organismo Legislativo y sus Reformas Decreto número 63-94. Debates. “En los dos primeros debates de un proyecto de ley, éste será discutido en términos generales, deliberándose sobre la constitucionalidad, importancia, conveniencia y oportunidad del proyecto. Al finalizar cualquiera de los debates cualquier Diputado podrá proponer al pleno del Congreso del voto en contra del proyecto de ley a discusión por ser inconstitucional; por el voto en contra el proyecto de ley será desechado.”<sup>51</sup> Después del tercer debate, el pleno del Congreso votará si se sigue discutiendo por artículos a si por el contrario, se desecha el proyecto de ley.

## **5.11. Consultas a la Corte de Constitucionalidad**

El Artículo 123. Consulta obligatoria, “cuando se discuta un proyecto de ley que proponga reformas a las leyes constitucionales, después de tenerlo por suficientemente discutido en su tercer debate, deberá recabarse al dictamen de la Corte de Constitucionalidad.”<sup>52</sup>

Cuando en la discusión por artículos se presenten enmiendas al texto del proyecto de

---

<sup>50</sup> *Ibíd.* pág. 69.

<sup>51</sup> *Ibíd.* pág. 69-70.

<sup>52</sup> *Ibíd.* pág. 72.

ley, dichas enmiendas deberán igualmente remitirse a la Corte de Constitucionalidad para su opinión.

### **5.12. Redacción final**

El Artículo 125. Una vez aprobado el proyecto de ley por artículos se leerá en la misma sesión el proyecto de ley, a más tardar durante las tres próximas sesiones. Los Diputados podrán hacer objeciones y observaciones a la redacción, pero no será procedente presentar enmiendas que modifiquen el sentido de lo aprobado por el pleno del Congreso.

Agotada la discusión se entrará a votar sobre la redacción final y en esta forma quedará aprobado el texto. Los decretos declarados de urgencia nacional serán leídos en redacción final en la misma sesión.

Posteriormente, la Junta Directiva del Congreso deberá ordenar que se examine y corrija en su estilo, exclusivamente.

Antes de enviar el decreto aprobado al Organismo Ejecutivo para su sanción y publicación, la Presidencia del Congreso debe entregar copia a todos los diputados y si no recibiere observación dentro de los cinco días siguientes, se entenderá que no hay objeción y lo enviara al ejecutivo.

### **5.13. Numeración de los decretos**

El Artículo 128. Reformado por el Decreto 37-04 del Congreso de la República. "Los decretos contendrán una numeración correlativa, seguida de un guión y los números del año que hayan sido aprobados. La numeración correlativa en anual y se inicia con el número uno."<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> *Ibid.* pág. 74.

La aprobación de un proyecto de ley se ubica al final de toda ley con la fórmula siguiente:

**Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la Ciudad de Guatemala, el día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de dos mil.**

**Presidente**

**Secretario**

**Aprobado un proyecto de ley, la Junta Directiva del Congreso de la República, deberá enviarlo en un plazo no mayor de diez días al Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.**

#### **5.14. Procedimiento en caso de veto**

Artículo 129. Conocimiento del veto. "Al recibir el Congreso un Decreto vetado por el Presidente de la República, la Junta Directiva lo deberá poner en conocimiento del Pleno en la siguiente sesión."<sup>54</sup>

#### **5.15. Trámite del veto**

El Artículo 130. "El Congreso en un plazo no mayor de treinta días podrá considerarlo o rechazarlo, si no fuere aceptadas las razones del veto y el Congreso rechazare el veto por las dos terceras partes del total de sus miembros, el Ejecutivo deberá obligadamente sancionar y promulgar el decreto dentro de los ocho días siguientes de haberlo recibido, si el Ejecutivo no lo hiciera, la Junta Directiva del Congreso ordenará su publicación en un plazo que no excederá de tres días para que surta efecto como ley de la Republica."<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid.* pág. 75.

<sup>55</sup> *Ibid.* pág. 75.

### **5.16. Publicación del Decreto por el Congreso de la República**

El Artículo 133. “En los casos en que el Ejecutivo no sancione y promulgue un Decreto, ni lo vete, transcurridos los plazos que señala la Constitución Política de la República, el Congreso ordenará su publicación en un plazo que no exceda de tres días para que surta efectos de ley. Este negocio se pondrá a discusión, votación y resolución en una sola lectura.”<sup>56</sup>

### **5.17. Infraestructura**

Se denomina infraestructura a aquella realización humana carente de utilidad directa que es, sin embargo, necesaria para la realización de cierta actividad principal, generalmente económica, es decir, el conjunto de objetos no vivos construidos por el hombre y visibles en un mapa, en cuanto a las condiciones básicas (instalaciones y tecnología) que permiten que el trabajo continúe dentro de la organización (por ejemplo, iluminación adecuada, agua limpia, etc.).

### **5.18. Estimación de los recursos**

Para llevar a cabo la presente institución, se considera necesaria la estimación de los recursos, humanos, físicos y financieros siguientes:

### **5.19. Recursos humanos**

Todo el personal necesario para cubrir las plazas de los diferentes departamentos ya sea administrativo, financiero, logístico y legal.

### **5.20. Recursos físicos**

Todos los bienes muebles necesarios para la ejecución del trabajo tales como:

---

<sup>56</sup> *Ibíd.* pág.76.



Computadoras, escritorios, sillas, redes telefónicas y material de oficina etc.

#### **5.21. Recursos financieros**

Aquí se necesitará de un financiamiento de parte del gobierno a través del Organismo Judicial o del Ministerio de Trabajo, para que dicho gasto proceda de los egresos del Estado o algún Organismo Internacional.

#### **5.22. Estimación de casos que serán atendidos anualmente**

Durante el primer año se considera atender a 6750 casos aproximados a razón de 25 casos por día, de lunes a viernes, tomando en cuenta que durante este año el Instituto se acreditaría de tal forma que durante los próximos tres años siguientes tendría un crecimiento de un 25% aproximado.

#### **5.23. Creación del Decreto ley**

Que el Código de Enjuiciamiento laboral vigente ya no está en armonía con el avance de las instituciones jurídicas, ni llena las condiciones que se requieren para una pronta y cumplida administración de justicia.

#### **5.24. Proyecto de ley del Código Procesal del Trabajo**

Que constitucionalmente ya está definido el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, preceptuando que el régimen laboral debe organizarse sobre principios de justicia social.

#### **Considerando**

Que el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que las relaciones entre empleadores deben inspirarse en principios conciliación y de



tutelaridad para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes; ordenando en esta misma norma que todos los conflictos relativos al trabajo serán remitidas a jurisdicción privativa y que la ley en este cado la ley procesal laboral, establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y a los órganos encargados de ponerlos en practica.

### **Considerando**

Que el Código de Trabajo en su parte sustantiva ha sido actualizado poniéndolo en consonancia con los requerimientos actuales de las relaciones sociales derivadas del trabajo y con los Tratados o Convenios Internacionales aprobados y ratificados por Guatemala y en consecuencia, la parte procesal debe ser coherente en tales reformas para asegurar una justicia ágil y correcta, para ambos sectores de la relación jurídica laboral y garantizar una ecuánime discusión de las controversias, para cuyo efecto.

### **Decreta**

El siguiente Código Procesal de Trabajo

Titulo preliminar

Son principios fundamentales del proceso laboral

“Artículo I. Impulso de oficio. El procedimiento en todos los procesos de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social hasta su fenecimiento, una vez solicitada su intervención.

Artículo II. Inmediación. Es indispensable y obligatoria la presencia del juez en todas las audiencias y en la práctica de todas las diligencias de prueba.

Artículo III. Oralidad. El proceso laboral es fundamentalmente oral, en la forma



regulada en este Código.

Artículo IV. Concentración. En un mismo acto procesal deben de concentrarse todas las diligencias que legalmente proceda realizar.

Artículo V. Publicidad. Las partes y terceras personas tienen derecho a presenciar todas las diligencias de prueba y examinar los autos y escritos, salvo las excepciones legales.

Artículo VI. Celeridad. Los actos de los Órganos de Trabajo y Previsión Social deben efectuarse sin demora, abreviando los plazos.

Artículo VII. Apreciación. Las proposiciones de hecho de las partes y las pruebas que aporten, se apreciarán en sus efectos, independientemente de quien la hizo o aportó.

Artículo VIII. Integración. Los casos no previstos en este Código serán resueltos por los Órganos de Trabajo y Previsión Social, en primer lugar de acuerdo con los principios fundamentales anteriores; y en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios.

Artículo IX. Interpretación específica. Para los efectos de interpretar este Código y la legislación laboral, se debe tomar en cuenta fundamentalmente la finalidad de la norma y el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social<sup>57</sup>.

## **Libro primero**

### **Disposiciones generales**

#### **Capítulo I**

##### **Jurisdicción**

---

<sup>57</sup> Ius, I Congreso nacional de derecho del trabajo, proyecto de ley Código Procesal de Trabajo, pág. 4.

Artículo 1. Jurisdicción privativa. Los conflictos relativos al trabajo y previsión Social, están sometidos a la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado, conforme el presente Código.

La Corte Suprema de Justicia tiene jurisdicción en toda la República para conocer de los asuntos de trabajo y previsión social de otras atribuciones fijadas en otras leyes, las funciones administrativas siguientes:

- a. Procurar la unificación de criterios de dichos tribunales, para cuyo efecto, organizará pláticas periódicas entres sus titulares
- b. Recopilar los fallos de los Órganos de Trabajo y Previsión Social, a fin de unificar los precedentes de los mismos para crear jurisprudencia; y
- c. Publicar la Gaceta que contenga los fallos firmes dictados por loe Órganos de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia técnica u jurídica, considere conveniente divulgar.

## Capítulo II.

### Organización de la jurisdicción

#### Sección I

#### Órganos de la jurisdicción

#### Sección II

#### Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

#### Sección III

#### Juzgados de Trabajo y Previsión Social

#### Sección IV

#### Tribunales de conflictos económico sociales

#### Sección V

#### Competencia de los jueces de Trabajo y Previsión Social

#### Sección VI



Competencia de los jueces de paz

Sección VII

Competencia de la Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

Sección VIII

Disposiciones comunes de competencia

Capítulo III

Las partes

Capítulo IV

Ejercicio de la pretensión procesal

Libro segundo

Actos procesales

Capítulo I

Gestiones de las partes

Capítulo II

Resoluciones

Capítulo III

Notificaciones

Capítulo IV

Exhortos, despachos y suplicatorios

Libro tercero

Proceso oral

Capítulo I

Procedimiento ordinario

Capítulo II

Demanda

Capítulo III

Actitud del demandado

Capítulo IV

Desarrollo de las audiencias

Capítulo V

Pruebas



Sección I  
Disposiciones generales  
Sección II  
Declaración de las partes  
Sección III  
Declaración de las partes  
Sección IV  
Documentos  
Sección V  
Dictamen de expertos  
Sección VI  
Reconocimiento judicial  
Sección VII  
Medios científicos de prueba  
Sección VIII  
Presunciones  
Capítulo VI  
Sentencia  
Capítulo VII  
Segunda instancia  
Capítulo VIII  
Juicios contra el Estado  
Libro cuarto  
Proceso Colectivo económico social  
Capítulo I  
Arreglo directo  
Capítulo II  
Vía directa  
Capítulo III  
Conciliación  
Capítulo IV



Huelga

Capítulo V

Arbitraje

Capítulo VI

Conflictos colectivos contra el Estado y sus instituciones autónomas o descentralizadas

Capítulo VII

Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje

Capítulo VIII

Mediación ministerial

Libro cuarto

Procesos especiales

Capítulo I

Proceso Sumario

Sección I

Disposiciones generales

Sección II

Proceso de prestaciones por muerte del trabajador

Sección III

Desahucio laboral

Sección IV

Denegatoria de un beneficio por parte del instituto guatemalteco de seguridad social

Capítulo II

Proceso de ínfima cuantía

Capítulo III

Proceso punitivo de faltas laborales

Libro quinto

Alternativas comunes a todos los procesos

Capítulo I

Medidas de garantía

Capítulo II

Consignación



Capítulo III

Incidentes laborales

Capítulo IV

Acumulación

Intervención de terceros

Capítulo VI

Desistimiento

Libro sexto

Procesos de ejecución

Capítulo I

Procedencia de ejecución

Capítulo II

Tramite

Capítulo III

Ejecución de sentencias extranjeras

Libro séptimo

Impugnación de actos y resoluciones

Capítulo I

Disposiciones generales

Capítulo II

Revocatoria y reposición

Capítulo III

Nulidad

Capítulo IV

Aclaración y ampliación

Capítulo V

Apelación

Capítulo VI

Rectificación

## CAPÍTULO VI

### 6. Implementación del Instituto de Asesoría Pública Laboral

Es de suma importancia la necesidad que se implemente este tipo de Institución porque se estaría haciendo uso de los principios de libertad e igualdad, que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales derechos oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. Lo que todo trabajador debe contar y no sentirse débil ante la clase patronal, poner en practica para hacer realidad lo que preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que todos los habitantes de la Republica de Guatemala son iguales y que todos tienen los mismo derechos, también no ser discriminados como sucede en la practica.

La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se aplica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino con su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno porque tiene expresión constitucional; y otro porque es un principio general del derecho. Frecuentemente se expresa que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razónabilidad.

#### 6.1. Prestación del servicio del Instituto de Asesoría Pública Laboral

El usuario que desee que el Instituto de Asesoría Pública Laboral, le preste los servicios

para que la parte patronal le cancele sus prestaciones laborales que de conformidad con la ley tiene derecho, él debe solicitarlo por escrito al Instituto. La Dirección General del Instituto analizará su expediente y sin más trámite le asignara un asesor laboral, quien tendrá a su cargo el juicio desde el inicio en la fase administrativa ante la Inspección General de Trabajo, y si en esta fase no hubiere arreglo o conciliación con la parte patronal el Asesor laboral tiene la facultad de presentar ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social la respectiva demanda dando inicio al Juicio ordinario oral laboral, hasta la cancelación de sus prestaciones laborales agotando todas las Instancias permitidas por las leyes de la materia

El Instituto de Asesoría Publica Laboral por ningún motivo podrá nombrarle de oficio al usuario un asesor laboral.

Si una persona decide reclamar sus derechos laborales mediante una demanda, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de obtener el pago de las prestaciones económicas que le corresponden, los abogados del Instituto de la Asesoría Publica Laboral pueden representarlos, no sin antes hacer de su conocimiento que el procedimiento se compone de etapas procesales mismas que son las siguientes:

De conciliación Mediante la cual la junta exhortará a las partes a la celebración de pláticas conciliatorias a efecto de llegar a un acuerdo en cuanto al pago de prestaciones económicas reclamadas.

Una vez presentada la demanda y admitida ésta por la autoridad laboral competente, se señalará fecha para la celebración de una audiencia que constará de tres etapas.

## **6.2. Juicio ordinario oral laboral**

Demanda laboral – pleito

### **6.3. Demanda**

Conforme a la ley se puede presentar de dos formas oral y escrita.

Demanda oral: La persona interesada se puede presentar al tribunal a plantear su demanda y el secretario debe levantar acta de la solicitud de este, de conformidad con el Artículo 321 y 322 del Código de trabajo.

#### **Demanda por escrito**

El interesado presenta un memorial al Juzgado de trabajo, el cual deberá cumplir con todos los requisitos exigidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

Si la demanda presentada cumple con todos los requisitos el Juez dictara una resolución aceptándola para su trámite.

### **6.4. Las partes en la demanda**

Pueden gestionar personalmente o por medio de mandatario judicial en este último caso el mandato se puede extender en carta poder si la pretensión no pasa de Q 300.00, los Mandatarios pueden ser: los abogados, parientes dentro de los grados de ley y dirigentes sindicales, quienes estén obligados a acreditar su personería Artículo 323 del Código de Trabajo.

### **6.5. Actitud del demandado respecto a la notificación de la demanda**

La parte demandada puede interponer en contra del Decreto, de admisión de la demanda el recurso de nulidad, dentro del tercer día de estar debidamente notificado. Artículo 365 del Código de Trabajo.

## **6.6. Competencia del juez de Trabajo y Previsión Social**

Rechazar por frívolo e improcedente al recurso de Nulidad Artículo 66 literal c) de la ley del Organismo Judicial.

Admitir para su trámite el recurso de nulidad y se suspende la audiencia. Artículo 365 del Código de Trabajo.

## **6.7. Modificación y ampliación de la demanda por el actor**

Momentos en los que se puede ampliar o modificar la demanda.

Entre la citación y la primera audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia. Artículo 337 del Código de Trabajo.

Al celebrarse la primera audiencia Artículo 338 del Código de Trabajo.

## **6.8. Excepciones que la parte demandada puede interponer previo a contestar la demanda**

Indica que previamente, a contestarse la demanda o la reconvencción, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad que se podrá interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda Instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de las pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. Artículo 342, del Código de Trabajo.





### **6.9. Excepción de incompetencia**

Esta excepción de incompetencia por razón de territorio o de la materia, deberá interponerse dentro del tercer día de estar debidamente notificado, Artículo 135 al 140 de la ley del Organismo Judicial.

### **6.10. Actitud de las partes respecto a la primera audiencia o comparecencia**

Cuando las dos partes comparecen a la audiencia, el actor tiene las siguientes facultades.

- a. Ampliar la demanda sobre los hechos y pruebas
- b. Ampliar la demanda sobre los hechos.
- c. Ampliar la demanda solo sobre pruebas Artículo 338 Código de Trabajo.

### **6.11. Actitud del demandado respecto a la ampliación o modificación de la demanda por el actor**

Si se amplian los hechos y pruebas, puede contestar sobre lo ampliado para que se continúe con la audiencia o bien puede solicitarle al tribunal que se suspenda la audiencia programada, y que se señale una nueva audiencia.

Si la ampliación versa solamente sobre ofrecimiento de nuevos medios de convicción la diligencia debe continuar.

En el caso de no existir un arreglo conciliatorio, el trabajador acompañado de su abogado ratificará o modificará la demanda con sus respectivos requisitos legales y a su vez el patrón dará en su caso contestación a la demanda oponiendo sus defensas.

#### **6.12. Incomparecencia de una de las partes para la primera audiencia**

Si el actor no comparece a la audiencia y no existe causa justificada, el demandado solicitará al Juez que el Juicio continúe en rebeldía, siguiéndose el trámite de las fases del proceso. En el acto de la audiencia debe declararse rebelde el actor.

Si el demandado no comparece a la audiencia, el actor solicitará al Juez que se declare rebelde y confeso al demandado, se reciben los medios de prueba ofrecidos por el actor y dentro de 48 horas deberá dictarse la sentencia.

#### **6.13. Incomparecencia de las partes con causa justificada para la primera audiencia**

Las partes pueden excusarse únicamente por enfermedad una sola vez, siempre que se presente y justifique documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Artículo 28 de las reformas del Código de trabajo. Se suspende la audiencia programada y el Juez señalara nuevo día y hora para la audiencia.

#### **6.14. Formas de contestar la demanda por el demandado**

- a. Plantear Excepciones Dilatorias y Perentorias.
- b. Allanarse.
- c. Contestación Negativa.
- d. Reconvención o Contra Demanda.

#### **6.15. Plantear excepciones: dilatorias y perentorias**

Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las;

### **6.15.1. Excepciones dilatorias**

Salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes que se dicte sentencia en segunda Instancia. El juez deberá resolverlas en la primera audiencia o comparecencia a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo siguiente lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalara otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

### **6.15.2. Excepciones perentorias**

Se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención las nacidas con posterioridad, y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia en segunda Instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de prueba del juicio o en un auto para mejor proveer si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones en esta propia audiencia deberá procederse con lo indicado en los Artículos 334 y 335 y del Código de Trabajo.

Las excepciones perentorias, y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia. Artículo 343 Código de Trabajo.

### **6.16. Actitud del demandado de allanarse**

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda. En todo o en parte, podrá procederse por la vía Ejecutiva en cuanto a lo aceptado si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuara en las reclamaciones no aceptadas. Artículo 340 del Código de Trabajo, párrafo tercero.



### **6.17. Actitud del demandado en contestación negativa de la demanda**

Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. Esta actitud podrá presentarse por escrito Artículo 338 Código de Trabajo, primer párrafo hasta el momento de la primera audiencia.

### **6.18. Reconvención o contra demanda**

Esta acción resulta que el actor, pasa a ser el demandado por lo que tiene que absolver posiciones y el demandado toma la función de Actor.

Planteada la reconvención el Juez suspenderá la audiencia, señalando una nueva para que tenga lugar la contestación por parte del actor, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Esta solicitud tiene que llenar todos los requisitos de una primera demanda. Artículos 332,333, 334 340. Código de Trabajo.

### **6.19. Fase de conciliación**

Contestada la demanda y la Reconvención si la hubiere, el Juez procurara avenir a las partes proponiéndoles formulas ecuanimes de conciliación y aprobara en el acto cualquier formula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Artículo 340 Código de Trabajo, segundo párrafo. Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuara en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

## **6.20. Inversión de la carga de la prueba**

La inversión de la carga de la prueba, al indicar la terminación del contrato que surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba la causa, deberá pagar al trabajador, las reclamaciones de la demanda y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales. Artículo 78 del Código de Trabajo.

La carga de la prueba: Corresponde al patrono probar que el despido fue justificado y no al trabajador que invoca la prueba, siempre que se haya establecido por el actor la relación laboral.

Al patrono también le toca probar el hecho que el trabajador afirma que no ha gozado de su periodo de vacaciones. Artículo 137 Código de Trabajo.

### **6.20.1. Pruebas**

Si no hubiere avenimiento entre las partes el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes. Artículo 344 Código de Trabajo.

Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente, por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

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

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

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

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen la facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas por las partes que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

#### **6.21. Sentencia**

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión Judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite dictara sentencia dentro de las 48 horas de celebrada la audiencia respectiva. Artículo 358 Código de Trabajo.

La sentencia de conformidad con la ley, debe dictarse en un término no menor de cinco días, ni mayor de 10 días, a partir de la primera o última audiencia en su caso, siempre

y cuando se encuentre agotada la aportación de medios de pruebas, si la demanda fuere contestada afirmativamente la sentencia debe de dictarse dentro de tres días.

## **6.22. Medios de impugnación**

Contra las resoluciones que no sean definitivas proceden los recursos de:

- a. Recurso de revocatoria
- b. Recurso de nulidad
- c. Recurso aclaración y ampliación
- d. Recurso de rectificación de liquidación
- e. Recurso de apelación

### **6.22.1. Recurso de revocatoria**

Este Recurso deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas, de notificada una resolución cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

### **6.22.2. Recurso de nulidad**

Podrá interponerse contra actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso Apelación. Artículo 365 del Código de Trabajo.

Se interpone dentro del tercero día, de conocida la infracción que se presumirá conocida inmediatamente caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimaran consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.



El Recurso de Nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare si lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el Recurso de Apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva sin audiencia de las partes.

#### **6.22.3. Recurso de aclaración y ampliación**

Se deben interponer dentro de 24 horas de notificado el fallo, la aclaración se pedirá si los términos de la sentencia, son oscuros ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclaren o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Artículo 365 Código de Trabajo Inciso a)

#### **6.22.4. Recurso de apelación**

Debe interponerse dentro del tercero día de notificado el fallo.

No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales. Artículo 366 Código de Trabajo Inciso b).





### **6.23. Segunda instancia**

Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia éste lo concederá si fuere procedente y elevara los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Artículo 367 Código de Trabajo.

Recibidos los autos en la sala ésta dará audiencia por cuarenta y ocho horas, a la parte recurrente, a efecto de que exprese su inconformidad, vencido este término se señalara día para la vista la que debe de efectuarse dentro de cinco días siguientes, puede proceder el auto para mejor proveer o fallar, y se dicta sentencia dentro de cinco días bajo su estricta responsabilidad. Artículo 368 Código de Trabajo.

### **6.24. Sentencia de segunda instancia**

La sentencia de Segunda Instancia, debe confirmar, revocar, enmendar, modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera Instancia. Artículo 372 Código de Trabajo. Contra las sentencias de Segunda Instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación. Artículo 372 del Código de Trabajo.

### **6.25. Recurso de rectificación de liquidación**

Se interpone dentro de veinticuatro horas de notificada la resolución, cuando exista error en la liquidación. Artículo 366 Código de Trabajo.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna. Artículo 426 Código de Trabajo.

## **6.26. Recurso de responsabilidad**

Procede el recurso de responsabilidad contra jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

- a. Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- b. Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- c. Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe y causen daños a los litigantes;
- d. Cuando estando obligados a razonar sus procedimientos no lo hicieron o lo hicieron deficientemente;
- e. Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
- f. Cuando observen notoria conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.  
Artículo 429 Código de Trabajo.

## **6.27. Ejecución de sentencia**

La sala confirma la sentencia y envía las actuaciones al Juzgado de Primera instancia, para que ejecute la sentencia.

Corresponde al juez de primera Instancia, el cobro de las prestaciones declaradas en sentencia firme de los tribunales de trabajo, por medio de la cual se ordena al demandado pagar en el termino de tres días, si no cancela el monto, se ordena el embargo de bienes que garanticen la cantidad adeudada.

En caso de condena al patrón, se cuantificará el monto de la responsabilidad legal a su cargo, requiriéndole el pago voluntario al patrón y en caso de no hacerlo, se procederá a su ejecución forzosa.

## CONCLUSIONES

1. En la República de Guatemala, no existe una institución de Asesoría Pública Laboral que le brinde el servicio de asesoría laboral a los trabajadores que han dejado de laborar en las empresas del sector privado. Quienes se ven afectados cuando han sido despedidos en forma justificada o injustificada por la clase patronal.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social institución encargada de formular la política laboral de la República de Guatemala, cuenta con la Sección de la Procuraduría de Defensa del Trabajador, le brinda la asesoría laboral a los trabajadores que han prestado sus servicios solo hasta nueve años, dejando desprotegidos a los trabajadores que han laborado por más de 10 años en las empresas del sector privado.
3. Todo trabajador que fue objeto de despido por la clase patronal del sector privado que prestó por más de 10 años sus servicios laborales y que no tiene los medios económicos para contratar los servicios de un profesional que lo auxilie en materia laboral, para reclamar el pago de sus prestaciones laborales en la vía jurisdiccional que le corresponden de conformidad con la ley, una vez agotada la vía administrativa.
4. En la actualidad en algunos municipios y departamentos de la República de Guatemala existen juzgados de Paz, Civil, Trabajo y Familia lo que es fácil determinar que por la cantidad de demandas que reciben estos juzgados sucede que programan las primeras audiencias con fechas de tres y hasta cinco meses para que se lleven a cabo estas audiencias, por tal razón todos los juicios son diligenciados muy lentamente.
5. Se hará del conocimiento al ex trabajador del sector privado que el Instituto de Asesoría Pública Laboral, no le brindará el servicio de asesoría laboral a todo aquel que ya presentó su demanda del juicio ordinario oral laboral, para



el pago de sus prestaciones laborales, ante algún Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.

## RECOMENDACIONES

1. La Universidad de San Carlos de Guatemala, como institución del Estado y haciendo uso del ejercicio del derecho de iniciativa de Ley que le corresponde debe presentar ante el Congreso de la República de Guatemala el anteproyecto de Ley, y crear el Instituto de Asesoría Pública Laboral para que le preste la asesoría laboral al trabajador afectado del sector privado y que éste reciba la atención necesaria.
2. Con la creación del Instituto de Asesoría Pública Laboral, todos los trabajadores que prestaron sus servicios laborales por más de 10 años en las empresas del sector privado podrán acudir a dicha Institución para que se les brinde la protección y asesoría laboral, con todas las garantías y derechos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás leyes de carácter laboral que les favorezcan.
3. Es importante informarle al trabajador del sector privado que cuando ha concluido su relación laboral con la clase patronal, que el Instituto de Asesoría Pública Laboral, tendrá como función brindarle la asesoría en forma ad honorem o gratuita, que le nombrará a un profesional con especialización en material laboral para que lo auxilie y que defienda sus derechos haciendo uso del debido proceso ante los órganos jurisdiccionales competentes, para que le sean canceladas sus prestaciones laborales por sus servicios prestados de conformidad con la ley.
4. Que la Corte Suprema de Justicia, como institución encargada de aumentar y disminuir juzgados y velar por una justicia pronta y cumplida, debe implementar más juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, con jurisdicción en cada zona económica, de la República de Guatemala, para que los plazos de los juicios laborales sean programados con menos tiempo, haciendo uso del principio de celeridad procesal.



5. Es necesario que el ex trabajador del sector privado tenga conocimiento que el Instituto de Asesoría Pública Laboral, le brindará el servicio de asesoría laboral a todos los ex trabajadores que tengan interés que se les inicie la demanda del juicio ordinario oral laboral nuevo, para el pago de sus prestaciones laborales, previa constancia del Centro de Servicios Auxiliares del ramo laboral, la que indique que carece de demanda laboral, en Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.



## BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Corte Suprema de Justicia. No. 20-99, Competencia, Juzgados y Salas.

CABALLEROS ALVARO, **Mesa Nacional para las migraciones en Guatemala.**  
La era de las deportaciones. Balance demográfico. ( s.l.i.); (s.e.). octubre  
2008.

CABANELLAS TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico elemental.** Corregido y  
aumentado, Buenos Aires, Argentina. Ed. Haliasta. S.R.L. 2001. 1500  
Págs.

DE LEON CARPIO, Ramiro, **Digesto Constitucional.** Instituto Atanasio Tzul,  
Guatemala Ed. Oscar de León Palacios. 1987 250 Págs.

GUASP DELGADO, Jaime, **La pretensión procesal.** Madrid España. Ed. Civitas.  
S.A. 1968. 250 Págs.

MELEDRERÀS SOTO, Tristán, **Aspectos generales para elaborar una Tesis  
Profesional o Una Investigación Documental.** Facultad de Ciencias  
Económicas Ed. Oscar de León palacios 150 Págs.

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social,** Guatemala, Septiembre de 2005.  
Boletín de Estadísticas de Trabajo No. 16.

OSSORIO Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas Sociales.** Ed.  
Buenos Aires Argentina Año 1981.

PURRUA PALLARES, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil.** México.  
Ed. 1958.

### **Legislación:**

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



**Código de Trabajo y sus Reformas.** Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

**Código Penal.** Decreto, 17-73, del Congreso de la República de Guatemala

**Código Procesal Penal y sus reformas.** Decreto 51-92, del Congreso de la República de Guatemala.

**Código Procesal Civil y Mercantil,** Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto 2-89, del Congreso de la República de Guatemala Ed. Comercio e Industria. 1990.

**Ley del Servicio Público de la Defensa Penal.** Decreto 129-97 del Congreso de la República de Guatemala.

**Proyecto de ley Código Procesal de Trabajo,** I Congreso nacional de derecho del trabajo, Ed. Talleres de Estudiantil Fénix, abril 2003. 78 pág.