

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

**LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES DE PARTE DEL PATRONO
PROPICIA EL DESPIDO Y DESEMPLEO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JULIO ESTUARDO CIFUENTES GUZMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo 2012



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José E. Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

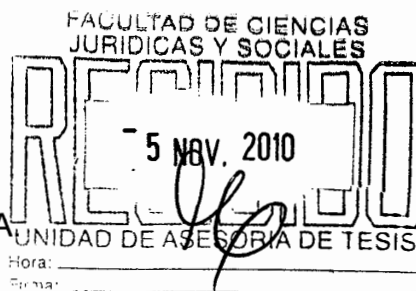
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



AMILCAR LEONEL BETETA CASTRO
ABOGADO Y NOTARIO
12ª Avenida 17-85 Casa No. H-14 Condominio San Agustín
Zona 4, Municipio de Mixco, Guatemala
Tel.: 5405-5361

Guatemala, 05 de noviembre de 2010

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Ciudad



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución de fecha veintiocho de febrero del año dos mil nueve, de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa facultad, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante JULIO ESTUARDO CIFUENTES GUZMÁN, intitulado: **“LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE METODOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR CONLLEVA AL DESPIDO Y DESEMPLEO DEL TRABAJADOR”**, derivado de lo anterior me permito informar lo siguiente:

- a) La Investigación realizada por el estudiante Cifuentes Guzmán, contiene los fundamentos doctrinarios y jurídicos que coadyuvan a demostrar que la falta de implementar métodos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por parte del patrono, conlleva al despido del trabajador y consecuentemente provoca el desempleo, de tal manera que al legislar como obligación del patrono, capacitar y adiestrar a sus trabajadores, su aplicación tendría como efecto disminuir o acabar con los despidos y el desempleo.
- b) Del estudio efectuado al presente trabajo se puede apreciar que el estudiante utilizó los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo utilizando la técnica bibliográfica.
- c) Así mismo, considero que la redacción utilizada reúne las condiciones gramaticalmente exigidas.
- d) El cuadro estadístico utilizado dio a conocer la media de las tasas de desempleo en Guatemala, Centro y Sur América.



AMILCAR LEONEL BETETA CASTRO
ABOGADO Y NOTARIO
12ª Avenida 17-85 Casa No. H-14 Condominio San Agustín
Zona 4, Municipio de Mixco, Guatemala
Tel.: 5405-5361

e) La contribución científica es de importancia, ya que el aporte que se realiza, identifica el problema y propone recomendaciones para superarlos en beneficio de la clase trabajadora dentro de la sociedad guatemalteca.

f) Opino que las conclusiones y recomendaciones a las que llegó el estudiante Cifuentes Guzmán, son oportunas, en virtud que existe factibilidad para poder ponerlas en práctica dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

g) La bibliografía que se utilizó en la presente investigación está actualizada y es acertada en referencia al tema estudiado.

Por lo expuesto, considero que el presente trabajo de tesis cumple con los fundamentos legales y doctrinarios necesarios, los métodos y técnicas utilizados por el autor, pone de manifiesto que la investigación documental, bibliográfica, sustentada al formular la hipótesis y arribar a conclusiones valederas, además se efectuaron algunas correcciones, recomendando la modificación del bosquejo preliminar del tema el cual fue atendido por el sustentante, quedando de la siguiente forma: **“LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES DE PARTE DEL PATRONO PROPICIA DESPIDO Y DESEMPLEO”**.

En tal virtud considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos reglamentarios establecidos en el Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, para ser discutidos en el examen público de graduación, salvando mejor criterio del profesional revisor, en consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE** al mismo.

De usted, respetuosamente.

LIC. AMILCAR LEONEL BETETA CASTRO
ASESOR
COL. 7349.

Licenciado
AMILCAR LEONEL BETETA CASTRO
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

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



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO ESTUARDO CIFUENTES GUZMÁN, Intitulado: "LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES DE PARTE DEL PATRONO PROPICIA EL DESPIDO Y DESEMPLEO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh.

LICDA. ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
ABOGADA Y NOTARIA
5ta. Avenida No. 13-72 Zona 13



Guatemala, 05 de abril de 2011.

Licenciado

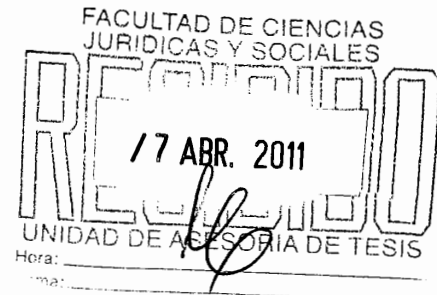
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Ciudad



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución de fecha dieciséis de noviembre de dos mil diez, de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa facultad, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante JULIO ESTUARDO CIFUENTES GUZMÁN, intitulado: **“LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES DE PARTE DEL PATRONO PROPICIA EL DESPIDO Y DESEMPLEO”**, en virtud de lo cual le informo:

1. Revisé la tesis presentada por el estudiante Cifuentes Guzmán, a la cual se le efectuaron algunas correcciones, las que fueron atendidas por el sustentante.
2. Analicé el trabajo de investigación de tesis en su forma y contenido y a mi criterio, la misma llena los requisitos de actualidad e importancia del tema desarrollado.
3. Dentro del presente trabajo de investigación considero que se ha observado la aplicación científica de los métodos deductivo, inductivo, analítico y el sintético; en las técnicas utilizadas también se aplicaron las fuentes directas de información, encuestas, entrevistas y la de observación, donde se llevó a cabo la investigación y como técnica indirecta, la bibliográfica de análisis y contenido.
4. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas, las conclusiones y las recomendaciones son oportunas, la bibliografía está actualizada en referencia al tema estudiado, la contribución científica de importancia que se realiza de la misma, en cuanto a uno de los problemas que aquejan a la sociedad trabajadora guatemalteca.

Por lo anteriormente expuesto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que la tesis presentada, llena los requisitos exigidos por esta casa de estudios superiores, de conformidad

LICDA. ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
ABOGADA Y NOTARIA
5ta. Avenida No. 13-72 Zona 13



con el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público.

De usted, respetuosamente.

LICDA. ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
ABOGADA Y NOTARIA
REVISORA
COL. 2998 .

Ana María Azañón Robles
ABOGADO Y NOTARIO



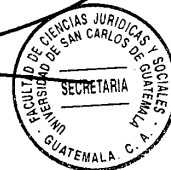
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de octubre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JULIO ESTUARDO CIFUENTES GUZMÁN, Titulado LA FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES DE PARTE DEL PATRONO PROPICIA EL DESPIDO Y DESEMPLEO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

2. nov

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Eterno creador.
- A MI MADRE:** MIRTA GUZMÁN PAÍZ, por su inmenso amor, sacrificio y sabiduría para instruir.
- A MI ESPOSA E HIJO:** Por su amor y comprensión.
- A MI HERMANA Y SOBRINAS:** Con mucho amor.
- A MIS TIAS Y TIOS:** Con respeto y cariño.
- A MIS DEMÁS FAMILIARES:** Fraternalmente.
- A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:** Por la amistad y convivencia compartida.
- A MIS CATEDRATICOS:** Especialmente a la Licda. ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1	Consideraciones preliminares	1
1.2	La división del trabajo.....	1
1.3	Etimología y definiciones del trabajo	2
1.4	El trabajo a través de la historia del hombre	4
1.4.1	Sociedad primitiva	5
1.4.2	La sociedad esclavista	6
1.4.3	El perjuicio racial	7
1.4.4	La esclavitud en la antigüedad.....	10
1.4.5	La esclavitud en la Edad Media.....	11
1.4.6	La esclavitud en los tiempos modernos	12
1.4.7	La esclavitud en el Siglo XX.....	13
1.5	La sociedad feudal	16
1.5.1	Orígenes.....	16
1.5.2	Feudalismo clásico.....	17
1.5.3	Causas de la aparición del sistema feudal	18
1.6	Las condiciones laborales en la Edad Media	19
1.7	La manufactura	20
1.8	El trabajo en la Época Liberal	21

	Pág.
1.9 Naturaleza jurídica del trabajo.....	22
1.10 Sociedad capitalista	23
1.11 Doctrinas sociales	24
1.11.1 Primer modelo de liberalismo	24
1.11.2 Segundo modelo: el desarrollismo	26
1.11.3 Tercera etapa: el neoliberalismo	27
1.12 El trabajo en la actualidad	27
1.13 Origen del derecho del trabajo en Guatemala.....	29
Doctrinas sociales que motivaron su origen en Guatemala	32
1.14.1 El liberalismo	32
1.14.2 Características	33
1.14.3 Liberalismo social.....	34
1.14.4 Liberalismo económico.....	34
1.15 El socialismo de mercado	35
1.16 El sindicalismo.....	36
1.16.1 Origen del sindicato.....	37
1.16.2 Objetivos del sindicato	39
1.16.3 Principios del sindicalismo.....	41
1.16.4 Antecedentes del sindicalismo	42
1.16.5 Naturaleza de la unidad y pluralidad del derecho sindical.....	44
1.16.6 Pluralidad sindical	45
1.16.7 Unicidad sindical	46



Pág.

1.17	Guía para la constitución de organizaciones sindicales...	46
1.18	Requisitos para inscribir un sindicato	48

CAPÍTULO II

2	El derecho del trabajo y sus principios en la doctrina y legislación	57
2.1	Consideraciones generales	57
2.2	Definición	57
2.3	Diferentes denominaciones	58
2.4	Fuentes tradicionales	61
2.5	Fuentes supletorias del derecho del trabajo.....	62
2.6	Principios del derecho del trabajo	62
2.6.1	La equidad.....	64
2.6.2	La costumbre y uso	65
2.6.3	Principios y leyes del derecho común	65
2.7	Principios ideológicos del derecho del trabajo	66

CAPÍTULO III

3	El Ministerio de Trabajo	73
3.1	Breve reseña histórica.....	73
3.2	Naturaleza jurídica	75
3.3	Definición	76



Pág.

3.4	Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	77
3.4.1	Funciones constitucionales de carácter general.....	78
3.4.2	Funciones específicas	79
3.5	Estructura administrativa.....	80
3.6	La organización Internacional del Trabajo. (OIT)	84
3.6.1	Origen e historia	84
3.6.2	Visión del trabajo de OIT	87
3.6.3	Tripartismo y diálogo social.....	87

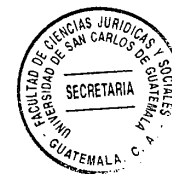
CAPÍTULO IV

4	Análisis jurídico doctrinario de la falta de implementación de métodos de capacitación y adiestramiento de parte del patrono, propicia el despido y desempleo	89
4.1	Consideraciones preliminares	89
4.2	Consideración jurídica del tema	91
4.3	El proceso de capacitación	96
4.4	La importancia de la capacitación	97
4.5	El desempleo en Guatemala.....	100
4.6	Índices de desempleo en Guatemala, Centro y Sur América.....	102
4.7	Requerimientos empresariales.....	104
4.8	El Instituto Nacional Técnico de Capacitación	106
4.8.1	Historia	106
4.8.2	Finalidad.....	108



Pág.

CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	113
ANEXOS.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	123



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo consiste en un breve análisis sobre las dificultades de carácter técnico que enfrenta el sector laboral guatemalteco, que hasta hoy en día no ha sido posible superar; en virtud que no se cuenta con los instrumentos legales que permitan competir en un mercado laboral que cada día se hace más dificultoso, por la introducción de nuevas e innovadoras tecnologías que hace casi imposible la obtención de un empleo digno y justo, ya sea porque la parte patronal no cuente con los recursos para capacitación, adiestramiento y tecnificación del sector obrero o por la falta de una ley que regule y vincule directamente al sector empresarial, en la obligación de promover a través de programas de capacitación y adiestramiento una mejor y más eficiente mano de obra calificada, en el sector obrero manual y el obrero intelectual.

La hipótesis del presente trabajo se refiere a que la implementación de métodos por parte del empleador que den capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conllevaría a que exista menos desempleo, menos despidos y más estabilidad laboral.

Considero que unos de los objetivos de esta investigación es demostrar que al momento de estar legislada la obligación del patrono de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, los mismos estarían en condiciones de estar actualizados con la tecnología y consecuentemente su patrono no tendría necesidad de contratar nuevo personal capacitado.

La presente tesis se desarrolló en cuatro capítulos, iniciando el primero de ellos con un breve resumen de la historia del trabajo a través de los distintos estadios de la humanidad; el segundo hace referencia a las fuentes y principios del derecho del



trabajo; el tercero abarca lo referente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y, el cuarto capítulo, un análisis sobre los efectos de la falta de capacitación y adiestramiento en el sector laboral y sus consecuencias sociales.

Por la naturaleza del trabajo, el mismo se fundamentó en teorías como la de los tratadistas Adam Smith, Hayek, Jeremy Bentham, Keynes, entre otros. Se utilizó el método científico, pues se considera que el trabajo conmino en sus tres etapas, finalizando con la expositiva.

Los métodos y técnicas utilizadas en la investigación fueron, la recopilación, análisis de la información, sintetización a través de fichas de resumen.

Para finalizar, esta investigación pretende que se utilice como medio de consulta y pueda en determinado momento, ser una aportación para llegar a consensuar al sector obrero patronal, así como al Congreso de la República de Guatemala, para que éste legisle una ley que establezca la obligación del patrono de implementar métodos para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, en el desarrollo de sus labores, para lograr mano de obra mejor calificada y así evitar los despidos y el desempleo.



CAPÍTULO I

1. Consideraciones preliminares

Por la importancia del derecho de trabajo y como una rama autónoma del derecho, se hace necesario entrar preliminarmente a conocer sus conceptos elementales, su naturaleza jurídica, principios, conceptos y características de las cuales haremos una breve descripción como antecedente de la presente investigación.

1.2 La división del trabajo

La división del trabajo es una de las características de la producción desde la antigüedad, a medida que la civilización avanzaba se fue estableciendo una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado. “Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales. El crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos. La división del trabajo aumentó durante la edad media debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia durante la baja edad media debido al aumento de la producción de bienes de consumo.”¹

¹ html.rincondelvago.com/economía_51.html (09 de diciembre de 2008)

“La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo. Esta división ha creado múltiples y complejos problemas técnicos, organizativos y de personal. Para poder resolverlos se han desarrollado técnicas de gestión o administración industrial altamente específica y sofisticada en extremo.”²

1.3 Etimología y definiciones del trabajo

“La palabra trabajo viene del latín tripaliare, tripaliare viene de tripalium (tres palos), era un yugo hecho con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos. En griego moderno la palabra dulia significa trabajo en general del griego antiguo duleia esclavitud.”³

En otra acepción el origen de “la palabra trabajo proviene del latín trabajolium que era un castigo que se le aplicaba a los esclavos de sobre carga de trabajo”⁴. Aunque esta definición no resulta muy favorable, se puede señalar que el trabajo es con toda justicia la esencia del hombre, pues le permite transformar la naturaleza para su mayor bienestar y aprovechamiento; dentro de los seres vivos el hombre es el único capaz de transformar su naturaleza para su propio beneficio, perfeccionando sus técnicas y

²www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8138.pdf (12 de diciembre de 2008)

³etimologias.dechile.net/?trabajo (12 de diciembre de 2008)

⁴www.buenastareas.com › **Historia** (12 de diciembre de 2008)

aumentando la producción para su propio provecho, actividad que lo diferencia de los animales que generalmente actúan por instinto. "Otras definiciones de trabajo.

- Actividad esencialmente humana que es compleja y variable
- Actividad instrumental que se orienta a la obtención de medios para subsistir
- Actividad auto preservadora que contribuye a preservar la vida
- Actividad alteradora, pues su objetivo es modificar algún aspecto del medio físico
- Vía de desarrollo de las personas en todos los planos

Según el contexto, se pueden designar:

- En sociología y antropología, el trabajo es una de las principales actividades humanas y sociales
- Para la doctrina social de la Iglesia católica el trabajo implica asumir un rol creador y redentor
- En economía, el trabajo es uno de los factores de la producción
- En derecho, el trabajo está encuadrado por importantes instituciones jurídicas como la esclavitud o el contrato de trabajo. Es estudiado por el derecho laboral.

- En física, el trabajo es una magnitud que da información sobre la diferencia de energía que manifiesta un cuerpo al pasar entre dos estados.
- Los trabajos y los días es el título de una célebre cosmogonía mitológica escrita por Hesiodo.”⁵

1.4 El Trabajo a través de la historia del hombre

“Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa (un esclavo), propiedad de una persona (el amo). El propietario, como dueño de la cosa, tiene el derecho de usarla y venderla por su sola voluntad, y apropiarse de los frutos de su trabajo. En un régimen de esclavitud no hay mercado de trabajo sino mercado de personas (trata de personas). A partir del siglo XIX, la esclavitud comienza a dejar de ser la forma dominante de trabajo, proceso relacionado con el desarrollo del sindicalismo y la democracia; sin embargo, contra lo que suele pensarse, la esclavitud no ha desaparecido y permanece bajo antiguas y nuevas formas de trabajo forzoso en amplios sectores del mundo del trabajo incluso en los países más desarrollados.”⁶

⁵ www.xuletas.es/ficha/eltrabajo-historia-etimología-y-desarrollo/ (14 de diciembre de 2008)

⁶ [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(Derecho)) (19 de diciembre de 2008)

1.4.1 Sociedad primitiva

“En las sociedades primitivas el modo de producción existente era la División Natural del Trabajo (DNT), el hombre era como la abeja al panal, ya que todos cumplían distintas funciones según sus aptitudes, gustos y/o capacidades, no existía propiedad privada y como consecuencia de ello no existía división de clases, ya que nadie poseía más que el otro, no existía explotación del hombre por el hombre y todos trabajaban en beneficio de la comunidad, las creencias religiosas eran de carácter espontáneo, no existían religiones institucionalizadas, por ello las creencias eran principalmente espontáneas, donde no existían castas sacerdotales que dominasen ni impusieran las ideas religiosas.

El uso de diferentes técnicas para aliviar el trabajo del hombre eran poco desarrolladas, pasaron miles de años para que el hombre dominara el fuego, inventara la rueda etc. Por el mismo trabajo existía la necesidad de supervivencia, pues estaba en una constante batalla por su supervivencia, tenía poco ocio (tiempo de no trabajo), por lo cual no tenía mayor tiempo para meditar y crear nuevas técnicas. Elementos importantes:

-División natural del trabajo

-No existencia de la propiedad privada



- No existencia de las divisiones de clases

- Creencias religiosas espontáneas, no institucionalizadas

- Existencia del trueque como intercambio

- Forma de organización a través de clan, gens y/o tribus

- Técnicas poco desarrolladas

- Eran nómadas principalmente, aunque existan otros sedentarios”⁷

1.4.2 La sociedad esclavista

Para darle una mejor comprensión y dirección a este tema, daremos unas definiciones del concepto esclavitud y así poder entrar de lleno al desarrollo de la tarea que nos ocupa.

La biblioteca de consulta Encarta lo define de la siguiente manera:

Esclavitud, estado social definido por la ley y las costumbres como la forma involuntaria de servidumbre humana más absoluta. Un esclavo se caracteriza porque su trabajo o

⁷ www.xuletas.es/ficha/eltrabajo-historia-etimología-y-desarrollo/ (19 de diciembre de 2008)

sus servicios se obtienen por la fuerza y su persona física es considerada como propiedad de su dueño, que dispone de él a su voluntad.

Para Ossorio la esclavitud es la “Institución jurídica perteneciente a ordenamientos ya superados que coloca al hombre en situación de cosa, en cuanto se le niega personalidad jurídica y lo considera susceptible de apropiación.”⁸

1.4.3 El perjuicio racial

“Desde los tiempos más remotos, el esclavo se definía legalmente como una mercancía que el dueño podía vender, comprar, regalar o cambiar por una deuda, sin que el esclavo pudiera ejercer ningún derecho u objeción personal o legal. La mayoría de las veces existen diferencias étnicas entre el tratante de esclavos y el esclavo, ya que la esclavitud suele estar basada en un fuerte prejuicio racial, según el cual la etnia a la que pertenece el tratante es considerada superior a la de los esclavos. Es muy raro que los esclavos sean miembros del mismo grupo étnico que el dueño, pero una de las pocas excepciones se dio en Rusia durante los siglos XVII y XVIII.”⁹

“La práctica de la esclavitud data de épocas prehistóricas, aunque su institucionalización probablemente se produjo cuando los avances agrícolas hicieron posible sociedades más organizadas que requerían de esclavos para determinadas funciones. Para obtenerlos se conquistaban otros pueblos; sin embargo, algunos

⁸ Manuel Ossorio. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 377

⁹ http://html.rincondelvago.com/esclavitud_5.html (6 de enero de 2009)

individuos se vendían a sí mismos o vendían a miembros de su familia para pagar deudas pendientes; la esclavitud era también el castigo para aquellas personas que cometían algún delito.”¹⁰

La esclavitud es una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas diversas. Las primeras sociedades esclavistas datan de hace 8,000 años aproximadamente, y tienen sus antecedentes cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómada a sedentario posteriormente estos asentamientos se comienzan a consolidar naciendo así la propiedad privada, también aparecen diferencias entre quienes poseían y no poseían la propiedad, quienes poseían la propiedad eran la clase dominante y quienes no la poseían eran los dominados.

Quienes se adueñaban de la tierra lo hacían generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras, y para mantener ese orden necesitaban mantenerlo a través de la fuerza, por ello nacieron milicias que posteriormente se transformaron en ejércitos. En las sociedades esclavistas comenzó a aparecer la escritura y mayor uso de técnicas permitió un avance del hombre en la búsqueda constante de su propio perfeccionamiento, pero esto lo llevo también a someter a otros seres humanos.

Durante la sociedad esclavista el sector productivo eran los esclavos quienes realmente producían, los amos se limitaban a cuidar lo que estos producían y someter a los

¹⁰ Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

esclavos para que continuaran produciendo y aumentaran lo producido. Para tener más terrenos, defender lo conquistado, obtener esclavos y someterlos se creó el ejército y este sometimiento se complemento con las religiones, ya que con esto la diferencia de clase se justificaba como algo natural y de origen divino. Sociedades esclavistas importantes fueron la Egipcia, Griega, Romana y algunas de oriente.

Elementos Importantes

- División Social del Trabajo
- División de clases entre Amo y Esclavo
- Creencias religiosas institucionalizadas
- Aparición de la Propiedad Privada
- Aparición del ejército
- El lugar central eran las Polis o Ciudad Estado

1.4.4 La esclavitud en la antigüedad

“La esclavitud era una situación aceptada y a menudo esencial para la economía y la sociedad de las civilizaciones antiguas. En la antigua Mesopotámica, India y China se utilizaron esclavos en los hogares, en el comercio, en la construcción a gran escala y en la agricultura, los antiguos egipcios los utilizaron para construir palacios reales y monumentos, los antiguos hebreos también utilizaron esclavos, pero su religión les obligaba a liberar a los de su mismo pueblo en determinadas fechas. En las civilizaciones precolombinas (azteca, inca y maya) se utilizaban en la agricultura y en el ejército. Entre los aztecas, los practicantes de distintos oficios compraban esclavos para ofrecerlos en sacrificio a su dios patrón.

En los poemas épicos de Homero, la esclavitud es el destino lógico de los prisioneros de guerra, los filósofos griegos no consideraban la condición de esclavo como moralmente reprobable, a pesar de que Aristóteles proponía liberar a los esclavos fieles, en la antigua Grecia, los esclavos, salvo raras excepciones, eran tratados con consideración; sin embargo, los ilotas de Esparta (descendientes de un pueblo conquistado y obligados a trabajar duramente en el campo y a luchar en los ejércitos espartanos) fueron tratados con gran severidad, debido principalmente a que su población era mayor que la de sus gobernantes. Por lo general, los esclavos eran utilizados como trabajadores domésticos, en oficios urbanos, en el campo, en la marina

y el transporte. La esclavitud doméstica, por lo general, era menos dura que ya el trato que recibían solía ser muy familiar.”¹¹

“La esclavitud romana difería de la griega en varios aspectos, los romanos tenían más derechos sobre sus esclavos, incluido el de vida y el de muerte, la esclavitud era en Roma mucho más necesaria para la economía y el sistema social que en la antigua Grecia, especialmente durante el Imperio. Los romanos acomodados, que poseían grandes mansiones en la ciudad y en el campo, dependían de gran número de esclavos para mantener sus hogares y sus propiedades agrícolas.

Las conquistas imperiales diezmaron los ejércitos romanos, de forma que se hizo necesario importar gran número de esclavos extranjeros para que realizaran el trabajo del campo. La principal fuente de esclavos era la guerra: decenas de miles de prisioneros fueron llevados a Roma como esclavos; sin embargo, todas aquellas personas convictas de crímenes graves y los deudores, que se vendían a sí mismos o vendían a miembros de su familia para pagar sus deudas, pasaban a ser esclavos.”¹²

1.4.5 La esclavitud en la edad media

La adopción de la religión cristiana como religión oficial por el Imperio romano y su posterior difusión durante la edad media por Europa y parte de Oriente Próximo, supuso un intento de mejora de las condiciones de los esclavos, aunque no consiguió eliminar la práctica de la esclavitud. Después de la caída del Imperio romano, durante las

¹¹ html.rincondelvago.com/la-esclavitud-en-la-historia.html (30 de enero de 2009)

¹² **Ibid**

invasiones bárbaras entre los siglos V y X, la institución de la esclavitud se transformó en un sistema menos vinculante; la servidumbre.

“El Islam en el siglo VII reconoció desde sus orígenes la institución de la esclavitud, aunque el profeta Mahoma exhortaba a sus seguidores a que mantuvieran un trato correcto con ellos. En términos generales, los esclavos de los árabes, que en su mayoría realizaban trabajos domésticos, eran tratados con mayor respeto.”¹³

1.4.6 La esclavitud en los tiempos modernos

“La exploración de las costas de África, el descubrimiento de América en el siglo XV y su colonización en los tres siglos siguientes, impulsó de forma considerable el comercio moderno de esclavos, desde mediados del siglo XV hasta la década de 1870, entre 11 y 13 millones de africanos fueron exportados hacia América; entre un 15 y un 20% murieron durante las travesías y en torno a 10 millones fueron esclavizados en los países de destino.”¹⁴

“Portugal, que necesitaba trabajadores para el campo, fue el primer país europeo que cubrió su demanda de trabajo con la importación de esclavos, los portugueses iniciaron esta práctica en 1444, y en 1460 importaban cada año de 700 a 800 esclavos procedentes de diferentes puntos de la costa africana, éstos eran capturados por otros africanos y transportados a la costa occidental de África, pronto España imitó esta práctica, aunque durante más de un siglo Portugal siguió monopolizando el comercio.

¹³ html.rincondelvago.com/esclavitud_5.html (03 de febrero de 2009)

¹⁴ www.nodo50.org/observatorio/esclavos.htm (03 de febrero de 2009)

Durante el siglo XV, los comerciantes árabes del norte de África enviaban esclavos de África central a los mercados de Arabia, Irán y la India.

En el siglo XVI, los conquistadores españoles obligaron a los jóvenes indígenas a cultivar grandes plantaciones y trabajar en las minas. Los indígenas no estaban acostumbrados a vivir como esclavos y no podían sobrevivir en estas condiciones, en parte debido a su falta de inmunización contra las enfermedades europeas y a las duras condiciones de trabajo, aún así, Fray Bartolomé de Las Casas denunció la existencia de unos 3 millones de esclavos indígenas en Nueva España y Centroamérica. Por su parte, Motolinía sostuvo que no superaban los 200,000 indígenas reducidos a la esclavitud. El derrumbe de las poblaciones indígenas, total en las Antillas y parcial en el continente americano, provocó el aumento del número de esclavos, fueron numerosos los jóvenes indígenas que murieron a causa de la rudeza de los trabajos, por lo que se optó por importar a las colonias españolas esclavos africanos que se creía podrían soportar mejor el trabajo forzado.

1.4.7 La esclavitud en el siglo XX

“La Convención Internacional sobre la Esclavitud, celebrada en Ginebra en 1926, y en la que participaron los 38 países de la Sociedad de Naciones, aprobó la supresión y prohibición del comercio de esclavos y la abolición total de cualquier forma de esclavitud, las propuestas surgidas de esta Convención se confirmaron en la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948.

“En 1951, el Comité de la ONU sobre esclavitud informó de que esta práctica estaba disminuyendo rápidamente y que sólo quedaban vestigios en algunas partes del mundo (Mauritania fue el último país en abolirla en 1980). El Comité informó asimismo de que un gran número de personas vivían aún bajo formas de servidumbre similares a la esclavitud, estos tipos de servidumbre incluían el peonaje, los abusos de menores y la entrega de mujeres en matrimonio de forma involuntaria. En 1956, y por recomendación del Comité, se celebró en Ginebra una nueva conferencia a la que asistieron 51 países.”¹⁵

Esta conferencia tomó la decisión de celebrar una convención adicional sobre abolición de la esclavitud, comercio de esclavos e instituciones y prácticas similares a la esclavitud. Esta nueva convención condenó las formas de servidumbre similares a la esclavitud y estableció penalizaciones para el comercio de esclavos, desde ese momento, cualquier incumplimiento de sus resoluciones pasaría a los tribunales internacionales de justicia.

Hoy la esclavitud toma variadas formas, por un lado los países desarrollados mantienen a los países subdesarrollados bajo un régimen de servilismo y explotación, donde las cadenas y los látigos se han camuflado en los requerimientos del Fondo Monetario Internacional, el cual exige cada día más las reservas y recursos naturales como pago de intereses de una deuda externa agiotista y oportunista a la cual entregamos nuestra autonomía y nuestra propia supervivencia como pueblos; por otro lado, subsiste la venta y tráfico ilegal de personas, tráfico donde las principales, aunque no exclusivas

¹⁵ html.rincondelvago.com/esclavitud_5.html (02 de marzo de 2009)

víctimas son los niños, los pobres, las mujeres, los desvalidos, los inmigrantes y las minorías étnicas o raciales. Sus actividades más frecuentes son: el trabajo forzoso en la agricultura y en la industria (en industrias famosas y no tan famosas), la prostitución, la pornografía, el tráfico de drogas, el robo, el trabajo doméstico, la mendicidad obligatoria, la venta callejera, etc.

Otra forma de esclavitud es la que se lleva a cabo en trabajos tildados de "legales", pero donde se explota al empleado bajo diferentes formas: salarios míseros, deudas, falta de pago, extensas horas de trabajo, posturas corporales perjudiciales para la salud, grandes esfuerzos físicos y/o mentales, manipulación de productos tóxicos, ambientes insalubres, tratos inhumanos, ausencia de descansos, trabas o simple prohibición del abandono del empleo.

En estas circunstancias creemos que, las condiciones de explotación que genera el sistema socio-económico vigente, privilegiando la ganancia por encima de todo y de todos, lo convierte en el generador de pauperización por excelencia: La escasez de controles a nivel local, nacional e internacional; la falta de educación; el desinterés y la despreocupación a nivel individual y social; la falta de leyes o su aplicación que garanticen la igualdad y protección jurídica de las personas; la complicidad encubierta; la ausencia de canales de información y denuncia; los conflictos civiles y la discriminación por motivos raciales o de género, contribuyen entre otras causas a crear un ambiente propicio a la explotación de personas por parte de los traficantes.

Por todo esto, consideramos que actuando sobre las causas y no sobre "los síntomas" es la única forma concreta de comenzar a trabajar para combatir esta dramática realidad que hoy nos acecha a todos.

1.5 La sociedad feudal

“La sociedad feudal también llamado feudalismo consiste en un sistema contractual de relaciones políticas y militares entre los miembros de la nobleza europea occidental durante la alta edad media. El feudalismo se caracterizó por la concesión de feudos, casi siempre en forma de feudos y trabajos, a cambio de una prestación política y militar, contrato sellado por un juramento de homenaje y fidelidad, pero tanto el señor como el vasallo eran personas libres, por lo que no debe ser confundido con el régimen señorial, sistema contemporáneo de aquel que regulaba las relaciones de los señores con los campesinos; el feudalismo unía la prestación política y militar a la posesión de tierras con el propósito de preservar a la Europa medieval de su desintegración en innumerables señoríos independientes tras el hundimiento del imperio carolingio.”¹⁶

1.5.1 Orígenes

Cuando los pueblos germanos conquistaron en el siglo quinto el imperio romano de occidente pusieron también fin al ejército profesional romano y los sustituyeron por los suyos propios. Se puede señalar que su origen fue posterior a la caída del imperio romano pero como señalamos el desarrollo de la historia y de las fuerzas productivas

¹⁶ html.rincondelvago.com/la-esclavitud-en-la-historia.htm (06 de marzo de 2009)

no eran uniformes, se pueden dar diversos orígenes, (hasta el día de hoy se mantienen sociedades y actitudes feudales. Las sociedades feudales se basan en que el señor feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor feudal.

1.5.2 Feudalismo clásico

La relación de carácter militar que se estableció en los siglos VIII y IX a veces es denominado feudalismo carolingio, pero carecía aún de los rasgos esenciales del feudalismo clásico desarrollado plenamente desde el siglo X. Fue solo hacia el año 1000 cuando el término feudo comenzó a emplearse en sustitución de beneficio, este cambio de términos refleja una evolución en la institución, a partir de este momento se aceptaba la forma unánime que las tierras entregadas al vasallo eran hereditarias, con tal que el heredero que las recibiera fuera grato al señor y pagará un impuesto de herencia llamado socorro. El vasallo no solo prestaba el obligado juramento de fidelidad a su señor, sino también un juramento especial de homenaje al señor feudal, el cual a su vez, le investía con un feudo, de este modo el feudalismo se convirtió en una institución tanto política como militar, basada en una relación contractual entre dos personas individuales, las cuales mantenían sus respectivos derechos sobre el mismo.

Elementos importantes:

- División social entre señor y siervo (también llamado peón o vasallo)

- El clero pasó a tener un papel fundamental
- Religiones pasaron a ser principalmente monoteístas
- El lugar de producción era principalmente el taller
- El lugar central eran los feudos
- Autarquía económica (el reino hacia los productos que consumía)

1.5.3 Causas de la aparición del sistema feudal

Una de las causas fue la guerra endémica durante toda la época feudal pero el feudalismo no provocó esta situación; al contrario la guerra origino el feudalismo. Tampoco el feudalismo fue responsable de la caída del imperio carolingio; más bien, el fracaso de éste hizo necesaria la existencia del régimen feudal. El imperio carolingio se hundió porque estaba basado en la autoridad de una sola persona y no estaba dotado de instituciones lo suficientemente desarrolladas, la desaparición del imperio amenazó con sumir a toda Europa en una anarquía; cientos de señores individuales gobernaban a sus pueblos con completa independencia respecto de cualquier autoridad soberana. Los vínculos feudales devolvieron cierta unidad dentro de las cuales los señores renunciaban a parte de su libertad, lo que era necesario para obtener la cooperación eficaz, bajo la dirección de sus señores feudales, los vasallos pudieron defenderse de

sus enemigos, más tarde crear principados feudales de cierta importancia y complejidad. Una vez que el feudalismo demostró su utilidad local, reyes y emperadores lo adoptaron para fortalecer sus monarquías.

1.6 Las condiciones laborales en la edad media

“La Iglesia jamás glorificó el trabajo, como se ha dicho a menudo; más bien se inclinó a reforzar el carácter penitencial del trabajo manual, éste constituye una disciplina necesaria para debilitar lo terrenal y promover la humildad y la espiritualidad, el carácter punitivo, más bien que el ennoblecedor, del trabajo fue lo predominante a los ojos de la Iglesia medieval; por tanto, puede ser considerada como una precursora de las opiniones de Calvino, Ruskin, Morris y Tolstoy.”¹⁷

Una de las características esenciales de las condiciones laborales que imperaron a lo largo de todo el período de la edad media fueron las aportaciones doctrinarias que en su mayoría aportó la iglesia como la institución de mayor fuerza y jerarquía, las que a continuación se establecen: Para la doctrina social de la Iglesia, el trabajo significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que dominase la tierra, el hombre está por ello, desde el principio, llamado al trabajo.

¹⁷ Contreras Seitz, Manuel Eduardo. *Revista logia, reflexión* No. 103

“El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza.”¹⁸

1.7 La manufactura

“Manufactura (del latín *manus*, mano, y *factura*, hechura) describe la transformación de materias primas en productos terminados para su venta, también involucra procesos de elaboración de productos semi-manufacturados, es conocida también por el término de industria secundaria, algunas industrias, como las manufacturas de semiconductores o de acero, por ejemplo, usan el término de fabricación.

El término puede referirse a una variedad enorme de la actividad humana, de la artesanía a la alta tecnología, pero es más comúnmente aplicado a la producción industrial, en la cual las materias primas son transformadas en bienes terminados a gran escala. La fabricación se produce bajo todos los tipos de sistemas económicos, en una economía capitalista, la fabricación se dirige por lo general hacia la fabricación en serie de productos para la venta a consumidores con una ganancia, en una economía colectivista, la fabricación está frecuentemente dirigida por una agencia estatal. En las

¹⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo-Humano>. (30 de marzo de 2009)

economías modernas, la fabricación discurre bajo algún grado de regulación gubernamental.”¹⁹

Aunque la producción artesanal ha formado parte de la humanidad desde hace mucho tiempo (desde la edad media), se piensa que la manufactura moderna surge alrededor de 1780 con la Revolución Industrial británica, expandiéndose a partir de entonces a toda la Europa Continental, luego a América del Norte y finalmente al resto del mundo.

1.8 El trabajo de la época liberal

Para comprender este numeral es necesario hacer una definición de manera escueta, pues más adelante nos dedicaremos al estudio de la historia de esta rama del derecho, entre las cuales encontramos: “Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

“Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación

¹⁹ es.wikipedia.org/wiki/Manufactura (30 de marzo de 2009)

voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios, no se presume la gratitud del trabajo."²⁰

1.9 Naturaleza jurídica del trabajo

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- Publicista: tendencia según la cual el derecho del trabajo es derecho público.
- Privatista: sostiene que pertenece al campo del derecho privado.
- Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- Frente a la clásica distinción entre derecho público y privado otros juristas afirman que el derecho laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos, le asignan por tanto una naturaleza sui generis.

²⁰ <http://www.monografias.com/trabajo16/ciencia-y-tecnologia/ciencia-y-tecnologia.shtml> (04 de abril de 2009)

1.10 Sociedad capitalista

Es el sistema económico con sustento político, social e ideológico basado en la producción del capital, aunque sus primeros pasos son muy antiguos, pero es con las cruzadas y con la época renacentista, la denominada época de los descubrimientos, en los cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo, avanzado hacia lugares como Asia, América y Oceanía, con lo cual aparece con fuerza el intercambio de productos y el comercio, con la aparición del comercio nacen las ferias libres, muy similares a las actuales donde una nueva clase de comerciantes se van instalando en forma permanente en estos lugares naciendo así los *Burgos* o ciudades y sus habitantes fueron llamados burgueses.

Estos mismos comerciantes o burgueses van tomando cada vez más importancia, ya que su poder adquisitivo es cada vez mayor y como el poder social y político estaba en manos de la aristocracia y el clero no tardaba mucho en enfrentarse con éstos, aunque también estaba la otra alternativa la unión por conveniencia.

Elementos importantes

-División de clases entre burgueses y proletarios.

-La fábrica comenzó a ser lugar central de producción, paulatina desaparición del taller.



-Rápida emigración del campo a las ciudades, paulatino crecimiento de las ciudades.

-Adelantos tecnológicos.

-Organización de sectores proletarios, aparición de diversas ideologías políticas que reivindicaban al proletariado, principalmente el marxismo y el anarquismo.

1.11 Doctrinas sociales

Las doctrinas sociales son aquellas que sirven de base para proponer principios y valores que contribuyan a crear una sociedad digna del hombre y se apoya en tres principios básicos: la dignidad de la persona humana, el bien común y la subsidiaridad.

1.11.1 Primer modelo de liberalismo

Tres sucesos relevantes hacen aparecer este modelo: La independencia de Estados Unidos (1776); la Revolución Francesa (1789); La Revolución Industrial (1880).

Con la independencia de los Estados Unidos se da el primer paso de la liberación de los pueblos; con la revolución francesa se enfrenta la monarquía con la burguesía y sus aliados del tercer Estado (el pueblo) siendo claro el vencimiento de la burguesía; con la revolución industrial aquí nacen nuevos fenómenos, primero aparecen las fábricas desplazando los talleres, la gente emigra del campo a la ciudad buscando nuevas



oportunidades, los nuevos inventos hacen mejor calidad de vida de las personas, el burgués aparece como la figura central de la sociedad y el apareamiento del proletario que trabaja en las fábricas.

“Este modelo se basa en los principios señalados por Adam Smith, economista y filósofo británico, cuyo famoso tratado de investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones, más conocida por su nombre abreviado de la riqueza de las naciones (1776), constituyó el primer intento de analizar los factores determinantes de la formación de capital y el desarrollo histórico de la industria y el comercio entre los países europeos, lo que permitió crear la base de la moderna ciencia de la economía en su libro precitado, en el cual profesaba que el Estado interviniera lo menos posible y dejar la libertad a los privados para que ellos tomen la libre iniciativa para hacer lo que deseaban, es decir un Estado policial, para estos teóricos existía una mano invisible, la mano del mercado, que se va encargando de regular todos los aspectos de la economía llegando el progreso a todos los sectores de la sociedad, pues temprano o tarde todos se verían beneficiados.”²¹

Estos resultados no se produjeron jamás y la protesta social, por las injusticias cometidas, el hacinamiento, el hambre, la muerte infantil, hicieron aparecer nuevas ideologías, que pretendían mejorar el sistema para hacerlo más justo, siendo éstas el

²¹ Adam Smith (1723-1790) . Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

social cristianismo, social demócrata o cambiando definitivamente con el comunismo o el anarquismo.

1.11.2 Segundo modelo: El desarrollismo

“El modelo liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929, con la caída de bolsa de Wall Strett y con ello la posible caída del capitalismo, recordemos que en 1917 triunfo la revolución socialista rusa, con lo que aparece una nueva alternativa al capitalismo. Llegó a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema, aunque obviamente había un problema de sobreproducción; Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo llamado posteriormente desarrollista, también conocido como Estado benefactor o Estado interventor, este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, por eso se llamo Estado Interventor de Bienestar y empezó a preocuparse de los indicadores macroeconómicos; separándose de la macroeconomía, el Estado comienza a intervenir en sectores sociales como la salud, vivienda, la educación y en sectores productivos, industrialización, desarrollo productivo, preocupándose del desarrollo.”²²

²² www.xuletas.es/ficha/el-trabajo-historia-etimologia-y-desarrollo/ (10 de abril de 2009)

1.11.3 Tercera etapa: El neoliberalismo

Siempre el modelo Keynesiano tuvo sus detractores en los sectores capitalistas, inclusive posteriormente a la segunda guerra mundial ya estaban planteando su reemplazo este grupo se denominó la sociedad de Montt Pellerin y fue encabezada por Hayek quien fue su principal teórico, con la crisis del petróleo en los 70 éstos vieron la oportunidad de intervenir directamente y tomar las riendas ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin.

El neoliberalismo consiste en retomar los principios del liberalismo dejando a los privados el rol de la economía, esto se conoce como modelo subsidiario, donde el Estado le entrega recursos a los privados para que estos administren, producción, salud, educación etc.

1.12 El trabajo en la actualidad

El periodista Edgar Balsells hace notar un comentario bastante interesante, acerca de una anécdota vivida por un catedrático universitario que le hace una pregunta a un grupo de alumnos y cuya respuesta lo deja perplejo, pues como es obvio hablar del trabajo y de sus instituciones debería ser algo de vital importancia, dice el referido maestro, "levante la mano quien conozca el nombre del Ministro de Trabajo y Previsión Social, nadie lo supo; y los y las alumnas vertían comentarios sobre carteras tan importantes como educación y el problema de los maestros, gobernación y el problema

de inseguridad, pero en cuanto a esa conciencia de la administración pública que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, nadie decía nada, así que el maestro preguntó: ¿Y no es la aspiración a un empleo digno y bien remunerado es lo que nos tiene a todos y a todas aquí presentes en este momento?. La respuesta tenía que ver con esa indiscutible correlación que existe en estos momentos entre mayor educación como condición necesaria para mayores ingresos, que constituye una de las máximas de este mundo globalizado en el que Guatemala se desenvuelve, y que ha hecho la migración del campo a la ciudad una constante demografía de imprescindibles proporciones.

Resulta ser que, como parte de las celebraciones en torno al primero de mayo han abundado los análisis en la prensa hablada y escrita sobre la situación del empleo en Guatemala. Los mismos han subrayado la precariedad y vulnerabilidad del mismo, siendo que un artículo del analista y ahora político Edgar Gutiérrez ha dado en el blanco, subrayando la presencia de severas desigualdades en la economía guatemalteca, y por lo tanto de grandes distancias sociales entre ingresos, lo cual es una de las causas principales de nuestra débil cohesión social, tal y como hace algunos años lo destacó un sesudo estudio sobre el empleo y la estratificación en Centroamérica, publicado por CEPAL.

Lo cierto es que más bien creo que la despreocupación por el empleo ha sido intencionada, hoy en día, las encuestas y mediciones en torno al tema han perdido la intensidad, la asiduidad y la calidad que se tenían en los años setenta, cuando en Guatemala operaban proyectos apoyados por entes internacionales tan prestigiosos



como los vinculados a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), dentro del cual estuvieron laborando expertos en demografía, en macroeconomía y en planificación social. Es claro entonces que ahora que se evidencia tan dramáticamente que nuestra precariedad del empleo es un factor que inhibe la inversión de calidad, tanto entes públicos, como privados y académicos deben apoyar nuevos esfuerzos teóricos que motiven incluso a que entes como la propia Junta Monetaria, se recuerden de un largo olvido intencional y bien guardado: la política de empleo es la política pública más importante en cualquier país, y todas las demás políticas tienen, simplemente, que desembocar en el apoyo de la misma, si ello se cumple, tal vez algún día todos sepamos el nombre de nuestro Ministro de Trabajo.”²³

1.13 Origen del derecho del trabajo en Guatemala

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias, el pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante la primera parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país, los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos

²³ Balsells Edgar. *La preocupación por el empleo*, Pág. 126.

durante los años veintes y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel. Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera, en 1944 Juan José Arévalo Bermejo, ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual, la nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz Guzmán, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país, Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria Decreto 900 en julio del año 1952.

Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que



tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer Código de Trabajo fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996, fue una época de altibajos para los sindicatos, cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó muchos sindicalistas, en 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos, era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.

Sin embargo, los años 70 tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical, en 1976 se formó el Comité Nacional de la Unidad Sindical, en 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente, después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

“Asesinatos por motivos políticos fueron tan común durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue matado o forzado a exilio, a pesar de la

firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continúa sintiendo opresión y oposición y continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar.”²⁴

1.14 Doctrinas sociales que motivaron su origen en Guatemala

Estás son: las formas de pensamiento que en momentos coyunturales propiciaron proyectarse en la historia de la humanidad para botar las viejas estructuras del mundo medieval, que descansaban en los dogmas de la iglesia.

1.14.1 El liberalismo

El liberalismo surge como la síntesis de varios elementos: el inmovilismo de la economía medieval, el antropocentrismo renacentista, el racionalismo y el utilitarismo, el protestantismo, que van conjugándose y adaptándose recíprocamente durante varios siglos. Pero los factores que actúan como catalizadores de realidades e ideologías heterogéneas y divergentes serán la concepción antropológica individualista y la de una libertad absoluta y omnímoda.

El liberalismo es un sistema filosófico, económico y de acción política, que promueve las libertades civiles y el máximo límite al poder coactivo de los gobiernos sobre las personas; se opone a cualquier forma de despotismo y es la doctrina en la que se

²⁴ Testimonies from the Guatemalan labor movement (Cornell University. Press: New York 1996) Pag. 2

fundamentan el gobierno representativo y la democracia parlamentaria, aboga principalmente por el desarrollo de las libertades individuales, y a partir de ésta el progreso de la sociedad, el establecimiento de un Estado de derecho, en el que todas las personas incluyendo aquellas que forman parte del gobierno están sometidas al mismo marco mínimo de la ley.

1.14.2 Características

Sus principales características son:

- El individualismo considera a la persona individual como primordial, por encima de todo aspecto social o colectivo.
- La libertad como un derecho inviolable que se refiere a diversos aspectos: libertad de pensamiento, de expresión, de asociación, de prensa etc. Cuyo único límite consiste en la libertad de los demás y que debe constituir una garantía frente a la intromisión del gobierno en la vida de los individuos.
- La igualdad entre las personas, entendida únicamente en lo que se refiere a lo jurídico y político, es decir para el liberalismo todos los seres humanos son iguales ante la ley y para el Estado.

- El respeto a la propiedad privada como fuente del desarrollo individual, y como derecho inalterable que debe ser salvaguardado por la ley y protegido por el Estado.

Es interesante observar que las características del liberalismo como filosofía que pretende desarrollar toda una teoría que haga funcionar de manera ordenada y coherente la actividad social, se encuadre excelentemente en el preámbulo de nuestra Constitución Política y la mayoría de artículos de la parte dogmática de la misma.

1.14.3 Liberalismo social

El liberalismo social defiende la no intromisión del Estado o de los colectivos en la conducta privada de los ciudadanos y en sus relaciones sociales no-mercantiles, admitiendo grandes cuotas de libertad de expresión y religiosa, los diferentes tipos de relaciones sociales consentidas, morales, etc.

1.14.4 Liberalismo económico

Defiende la no intromisión del Estado en las relaciones mercantiles entre los ciudadanos reduciendo los impuestos a su mínima expresión y eliminando cualquier regulación sobre comercio, producción, etc., sin dejar de lado la protección a débiles (subsidios de desempleo, pensiones públicas, beneficencia pública) o «fuertes» (aranceles, subsidios a la producción, etc.). La impopularidad de reducir a veces la protección de los más desfavorecidos lleva a los liberales a alegar que resulta

perjudicial también para ellos, porque entorpece el crecimiento, y reduce las oportunidades de ascenso y el estímulo a los emprendedores.

1.15 El socialismo de mercado

“El socialismo de mercado es un sistema económico en el que los medios de producción son controlados por los trabajadores en cada empresa (en general, los beneficios son repartidos entre los trabajadores de la propia empresa) y la producción no está planificada centralmente por el Estado, sino orientada a través del mercado. La idea central es que ese mercado no es un mecanismo exclusivo del capitalismo y que es plenamente compatible con la propiedad por los trabajadores de los medios de producción (principio fundamental del socialismo). Los defensores del socialismo de mercado señalan que combina las ventajas del liberalismo con las del socialismo.”²⁵

Uno de los principales defensores del socialismo de mercado en la actualidad es el estadounidense David Schweickart

Dentro de una economía de mercado, se pretende dar al Estado una capacidad de intervención que permita potenciar la propiedad social de los medios de producción a partir de determinados niveles de volumen de empleo, generando incentivos para el autoempleo y la creación de cooperativas que inunden el mercado de empresas que elaboren diferentes productos que permitan aumentar la capacidad de elección de los individuos y alcanzar el pleno empleo. La única intervención estatal en la economía es

²⁵ <http://es.wikipedia.org/wiki/Socialismodemercado>. (06 de mayo de 2009)

la encaminada a corregir los fallos de mercado (bienes públicos, bienes preferentes, efectos de las externalidades, fallos en los procesos de producción y fallos derivados de las características del mercado), especialmente en el mercado de trabajo, importante por sus consecuencias sociales.

En general esta teoría sugiere que se debe intervenir de la manera que menos distorsione la economía en su conjunto, y ésta intervención es a través de incrementar o potenciar la propiedad social, sin atacar la privada, por ejemplo, creando empresas sociales donde las condiciones del mercado hayan demostrado la dificultad de crear o mantener empresas privadas y sin crear empresas públicas que sólo generen costos u otros déficit más serios que los de la empresa privada.

1.16 El sindicalismo

“El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, a causa que la máquina estaba sustituyendo al trabajador manual. La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etcétera, que deberían soportar los operarios; tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, la salud, no causaban ninguna impresión al empresario, incluso le regateaba el salario al obrero.”²⁶

²⁶ www.elergonomista.com/sindi00.html (08 de mayo de 2009)

1.16.1 Origen del sindicato

“El origen de la palabra viene de Grecia, (síndico) es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector, en Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones, y más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo (syn), que significa "con", más díke) = justicia, de la misma familia que (díkaio) = justo y otros. Es decir que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas, pero no el de sindicalistas y sindicatos.”²⁷

No es esa la etimología de sindicato, aunque de ahí procede también, lo curioso es que le vaya como anillo al dedo al actual concepto español de sindicatos, que hemos heredado de la C.N.S. (Confederación Nacional de Sindicatos).

“¿Qué es, pues, un sindicato? El concepto moderno de sindicato nació entre los patronos: para evitar hacerse la competencia en los precios, se sindicaron formando una asociación que gestionaba la colocación en el mercado de sus productos, de manera que todos cobraran al mismo precio. Lo más parecido a esos sindicatos son nuestras cooperativas Agrícolas. Los trabajadores tuvieron que aprender de los empresarios. Estaban malvendiendo su trabajo por competir entre ellos. Decidieron, pues, agruparse en sindicatos que vendían mano de obra en vez de trigo o carbón. Consiguieron mejorar muchísimo el precio del trabajo, es decir los salarios. Hay que

²⁷ <http://www..monografias.com.trabajos/histogrecia/histogrecia.shtml>. (15 de mayo de 2009)



señalar que el gran enemigo del sindicato no era el patrón, sino el trabajador no sindicado o los otros sindicatos del mismo sector.”²⁸

Es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos, se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible, por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Constitución Política de la República de Guatemala.

“También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los

²⁸ La Hoz Tirado, Ricardo. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 214.

trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.”²⁹

1.16.2 Objetivos de los sindicatos

Un salario justo: Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

Mejores condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario, las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad, por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

Empleo estable para todas las personas: No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país, las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo.

²⁹ Giorandini Eduardo y Capon Filas Rodolfo, **Diccionario de Derecho Social**. Pag. 463

Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía, para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas: Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan, por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras, para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todos los trabajadores estén unidos y organizados.

Permanente democratización: El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales, el reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de su país, también es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones: así, la

lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos, sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de las sociedades enteras, ésto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Es muy importante promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

1.16.3 Principios del sindicalismo

“Son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones, si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos, de esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar.”³⁰ Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

- Libre,
- Independiente,
- Democrático,
- Participativo,
- Unitario,

³⁰ Internet.- www.monografias.com.-origen del sindicalismo en masa. (20 de mayo de 2009)

- Responsable,
- Realista y
- Solidario

1.16.4 Antecedentes del sindicalismo

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

El invento de la máquina, produjo grandes ganancias a la industria, las cuales fueron obtenidas a costa del sacrificio del proletariado, de las fábricas, el cansancio extremo, poca alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debieron de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al industrial, incluso le debatía el salario al obrero, para lograr su disminución.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la Revolución Industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera

revolución industrial. Para los trabajadores el Estado les era el opositor más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre, pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros, pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Cha palier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época. El sindicalismo en

este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

1.16.5 Naturaleza de la unidad y pluralidad del derecho Sindical

Un sistema se caracteriza por admitir la completa libertad para la constitución de asociaciones de trabajadores Sindicatos; por este sistema se admite el pluralismo sindical y la ley reconoce la igualdad de todos los sindicatos, otorgándoles los mismos derechos y obligaciones mediante el cumplimiento de ciertos requisitos que la ley prevé como la inscripción en el registro correspondiente.

El otro sistema se limita en realidad a la sola aceptación de un sindicato en representación de los trabajadores para velar así por sus derechos e intereses, este sistema es también concebido como la sindicación única.

El sistema de sindicación única rige generalmente en aquellos países, en que la intervención estatal absorbe las distintas actividades políticas, económicas y sociales, imponiendo en materia sindical la organización corporativa, con una finalidad económica nacional. Esta fue la característica del sistema italiano durante la vigencia del régimen fascista hasta 1945 y rige en Portugal y España.

El régimen de la sindicalización única no debe entenderse que consiste en la existencia de un solo sindicato que agrupe a toda la actividad profesional del país, sino que admite, que en cada región geográfica o en toda industria o empresa, sólo puede haber una asociación profesional o sindicato, a cuyo cargo esté la representación del trabajador y la defensa de los intereses colectivos. También dentro del sistema de

unidad sindical pueden incluirse aquellos regímenes que aún cuando proclaman la libertad de formar y constituirse a un sindicato de una misma actividad por existir una pluralidad sindical, acuerdan la representación laboral y el derecho de negociación colectiva.

El Sistema pluralista, admite la existencia de varios sindicatos en cada región, industria o empresa, pues la constitución de ellos debe surgir de la voluntad de los miembros de cada grupo profesional, poniendo así en función el principio de la libertad sindical en toda su extensión, mediante el cual el trabajador, o el empleador pueden pertenecer a la asociación de su elección.

“En cambio el sistema de sindicación única el individuo debe adherirse solo al sindicato reconocido por la ley, y aún cuando se admita la existencia de otros sindicatos, resulta que dadas las reducidas actividades que pueden desempeñar en la práctica, la vida sindical es absorbida por aquella que ha sido investida de personalidad gremial.”³¹

1.16.6 Pluralidad sindical

Aparece como el resultado de la libertad sindical y permite la multiplicidad de asociaciones profesionales o sindicatos, debido a que no pueden exigirse sin menoscabar la libertad sindical, la adhesión unánime de todos los trabajadores a un determinado sindicato, aquí se respeta el derecho de asociación, reconoce al trabajador como todo ser humano el derecho de formar parte de cualquier sindicato, siempre y cuando no contravenga el bien común.

³¹ Angelats, José Esponda, **Derecho del trabajo**. Pág. 119.

1.16.7 Unicidad sindical

Se entiende como limitación legal para formar un solo sindicato por cada actividad y en cada territorio según exista libertad de afiliación o la agremiación forzada, como fundamento se considera que con la existencia de un solo sindicato los trabajadores se encuentran más cohesionados evitando discrepancias con otros sindicatos si los hubiere, un solo sindicato permite una negociación más eficaz con el empleador por cuanto se contribuye en un interlocutor válido frente a la empresa empleadora.

Para mayor comprensión y enriquecimiento de este trabajo incluiremos una guía para la constitución de organizaciones sindicales, pues el objetivo de este trabajo es que sea una obra de consulta, para estudiantes, profesionales y pueblo en general.

1.17 Guía para la constitución de organizaciones sindicales

- I. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento de veinte trabajadores como mínimo (artículo 216 del Código de Trabajo).

- II. En primer lugar debe presentarse el aviso de inamovilidad para todos los trabajadores que están formando el sindicato a la Inspección General de Trabajo, (artículo 209 del Código de Trabajo).

- III. Los interesados en formar el sindicato, deben elaborar un proyecto de sus estatutos con base en los artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.

IV. Los veinte o más trabajadores deben reunirse en asamblea general para la formación del sindicato, en la que se desarrollan las actividades siguientes:

1. La asamblea general designa a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar.
2. El presidente de debates, hace alusión a la definición de un sindicato, a los principios democráticos del mismo y a la inamovilidad que gozan los fundadores de una organización sindical de conformidad con los artículos 206, 207, y 209 del Código de Trabajo.
3. El presidente de debates informa a la asamblea general que es necesario:
 - a. Elaborar el acta constitutiva, la que debe contener los requisitos establecidos en el artículo 220 del Código de Trabajo.
 - b. Deben analizar los Estatutos, para lo cual se le dará lectura a todos los artículos para obtener la aprobación de la asamblea General.
 - c. Debe elegirse al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales con base en los artículos 223 y 224 de Código de Trabajo, indicando con cuantos votos fueron electos, ambos órganos del sindicato.

- d. Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional electos deben hacer la declaración conforme el inciso d) del artículo 220 del Código de Trabajo.
- e. La asamblea general debe dar autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional para que puedan realizar lo dispuesto en el inciso c) del artículo 220 del Código de Trabajo.
- f. Al final del acta constitutiva se hace constar el lugar, la fecha y la hora, en que finaliza la asamblea general.
- g. El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional, (artículo 218 inciso b) del Código de trabajo).

1.18 Requisitos para inscribir un sindicato

Para Inscribir un sindicato, el o los representantes de un sindicato deben acudir al Departamento de Registro de Sindicatos de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en la 7a. avenida 3-33 de la zona 9, Ciudad Capital, para lo cual debe cumplir con:

Requisitos mínimos que deben contener las solicitudes de personalidad jurídica de las organizaciones sindicales

I. Personalidad jurídica (inscripción de nuevos sindicatos)

Memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción, conteniendo:

- 1) Original y copia del Acta Constitutiva.
- 2) Original y copia de los Estatutos, ambos documentos firmados en cada folio por el secretario general y al final firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- 3) Copia del Memorial dirigido a la inspección General de trabajo conteniendo el aviso de inamovilidad para los fundadores del Sindicato (Si es sindicato de empresa o del sector público)

II. Requisitos para solicitud de personalidad jurídica de las federaciones:

1. Solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo.
2. Original y copia del Acta Constitutiva de la Federación.
3. Original y copia del proyecto de Estatutos de la Federación, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.



4. Certificación de Personalidad y Personería Jurídica de los sindicatos que conforman la Federación.
5. Certificaciones de actas de Asamblea General de los Sindicatos que conforman la Federación en la cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la Asamblea General de la Federación.
6. Padrón conteniendo el número y nombre de los sindicatos que conforman la Federación, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el Registro público de Sindicatos.
7. Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo, por medio de la cual solicitan la inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo de la Federación, (si pertenece al sector privado o público).

II. Requisitos para la solicitud de personalidad jurídica de las confederaciones.

1. Solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo Conteniendo: Original y copia del Acta Constitutiva de la confederación.
2. Original y copia del Proyecto de Estatutos de la Confederación, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

3. Certificaciones de Personalidad y Personería Jurídica de las Federaciones que conforman la Confederación.
4. Certificaciones de Actas de Asamblea General de las Federaciones que conforman la Confederación en la cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la Asamblea General de la Confederación.
5. Padrón conteniendo el número y nombre de las federaciones que conforman la confederación; el número y nombre de los sindicatos que conforman las federaciones y el número de su inscripción en el registro público de sindicatos de las federaciones y sindicatos.
6. Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo, por medio del cual se solicita la inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo de la Confederación (si pertenece al sector privado o público).

Fundamento legal:

Artículo 102 incisos q) y t), 103 y 106 de la Constitución Política de la República, 206, 207, 209, 211, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 233, 274, 275 y 276 del Código de Trabajo, 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87 y 1, 2, 3 y 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 98.

Requisitos mínimos que deben contener las solicitudes de personería jurídica y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales.

I. Requisitos para solicitud de personería jurídica de los sindicatos (cambio de directivos).

1. Memorial dirigido al director General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales conteniendo.
2. Original y copia de la certificación del acta de asamblea general extraordinaria de la elección de directivos.
3. Padrón de afiliados actualizado, conteniendo: nombres, número de cédula y profesión u oficio (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado).
4. Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.
5. Fotocopia de cédulas de vecindad o Documento Personal de Identificación -DPI- de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para asignar en forma correcta los nombres en la inscripción).
6. Copia del memorial presentado a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del Comité Ejecutivo electos (si es de empresa privada o del Sector Público).

II. Requisitos para solicitud de personería jurídica de las federaciones sindicales (cambio de directivos)

1. Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la Inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales.
2. Certificación del acta de asamblea general de los sindicatos que conforman la federación en la cual conste la designación de sus delegados ante la asamblea General de la federación.
3. Padrón del afiliados conteniendo: el número y nombre de los sindicatos que conforman la federación, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el registro público de sindicatos (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado).
4. Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.
5. Fotocopia de las cédulas de vecindad o Documento Personal de Identificación -DPI- de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).

6. Copia del memorial presentado a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del Comité Ejecutivo electos (si es de empresa privada o del sector público).

III. Requisitos para solicitud de personería jurídica de las confederaciones cambio de directivos).

1. Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales.
2. Certificación del acta de asamblea general extraordinaria para la elección de directivos.
3. Padrón de afiliados conteniendo: el número y nombre de las federaciones que conforman la confederación, el número y nombre de los sindicatos que conforman las Federaciones, el número de afiliados de cada sindicato, el número de inscripción en el registro público de sindicatos de las Federaciones y sindicatos.
4. Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.
5. Fotocopia de las cédulas de vecindad o Documento Personal de Identificación -DPI- de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).

IV. Reforma de estatutos

1. Memorial dirigido al Director General de trabajo, solicitando las reformas de estatutos.
2. Original y copia de la certificación del acta de asamblea general en la cual conste la reforma.
3. Original y copia del Proyecto de las reformas a realizar en los estatutos firmados al margen por el secretario general y al final de las mismas por todos los miembros del comité ejecutivo.

Fundamento legal:

Artículos 102 incisos q) y t), 192, 106 de la Constitución Política de la República, 206, 207, 211, 212, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 231, 232, 233, 234, 274, 275, 276 del código de Trabajo, 2, 5 y 8 del convenio internacional del Trabajo número 87: 1, 2 y 4 del convenio Internacional del Trabajo Número 98.

Para concluir podemos decir que las ideas progresistas, que llevaron a la humanización del trabajo, han beneficiado el desarrollo de esta institución, aunque el interés de los grandes capitales sigue predominando en las legislaciones como la guatemalteca, en donde el derecho laboral no encuentra un espacio digno para desarrollar y ennoblecer de manera eficiente los principios sobre los que se inspira.



CAPÍTULO II

2 El derecho del trabajo y sus principios en la doctrina y la legislación

Es importante resaltar la aplicabilidad de los principios del derecho del trabajo, tanto doctrinalmente, como legalmente fueron concebidos por el legislador al momento de dejarlos plasmados en la norma, razón por la cual seguidamente entraremos analizarlos.

2.1 Consideraciones generales

“El derecho del trabajo es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos. Su punto de partida como derecho incipiente lo encontramos en algunos acontecimientos históricos que ayudaron a que se desarrollará, sus inicios los podemos encontrar en la industrialización y maquinización en Inglaterra y otros países europeos; al mismo tiempo se desarrollaron nuevas corrientes filosóficas que contribuyeron a revolucionar el mundo, las que fueron difundidas por el movimiento renacentista y la reforma protestante del siglo VI.”³²

2.2 Definición

Para el tratadista Walter Linares, citado por Cabanellas nos refiere que el derecho del trabajo es: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica-social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases

³² Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, Pág. 1

económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”³³

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

2.3 Diferentes denominaciones

Según el tratadista español Guillermo Cabanellas, las formas en que se ha designado a esta rama del derecho varían según la etapa histórica de su concepción, y entre estas formas cabe mencionar las siguientes:

1. Derecho industrial. Usado en Francia, porque fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes obreras; denominación que en un momento resulto inadecuada, pues el término industrial abarca aspectos como los relativos a las patentes de invención y no involucra a otra clase de ocupaciones. Por otra parte esta denominación es bastante limitada porque deja fuera de protección a otros sectores laborantes, como los del campo, los de servicios, comerciantes, burócratas y otros.

³³ Guillermo Cabanellas. *Tratado de política económica y social*, Pág. 576

2. Derecho obrero. Se le llamo así, porque se funda principalmente en ser protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho del trabajo, como son el patrono, el trabajador del campo, de servicios y otros.

3. Derecho social. En esta rama jurídica se fundamento en la cuestión social y quizá por una aproximación con la corriente sociológica marxista, que tuvo su aparición en esta etapa de la historia y fue esta corriente ideológica política la que mas batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores. Esta denominación tiene la debilidad de ser un concepto demasiado amplio que involucra todos los aspectos sociales y que bajo esa denominación no podrían considerarse instituciones como las sociedades mercantiles.

4. Nuevo derecho. Denominación aceptable en tanto no aparecieren otros campos que necesiten de regulación, pero a la fecha han aparecido nuevas preocupaciones que debe regular el ser humano con lo cual esa rama no es la más novedosa, tal es el caso de la reglamentación marítima, la reglamentación espacial, la reglamentación ambiental, por mencionar algunas.

5. Derecho económico. Denominación bastante amplia pero imprecisa, y que por otra parte presenta la dificultad de incluir en esa denominación las instituciones de tipo sindical que no reflejan una vinculación económica directa, y que bien podrían considerarse factores, del aspecto económico del Estado, pero no entes económicos.

6. Derecho profesional. Que deviene en una denominación desatinada por ser el derecho una función que se desarrolla y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.
7. Derecho de los trabajadores. Denominación que podría ser apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, pues esta regulación no abarca derecho de los trabajadores, sino que abarca también derecho de los patronos.
8. También se han usado otras denominaciones como derecho económico-social, derecho de la economía organizada, derecho de contrato de trabajo, que no han prosperado.

Consideramos que de las múltiples denominaciones que han sugerido los distintos estudiosos de esta materia del derecho, la más acertada es la que actualmente se usa en la mayoría de países civilizados, y es la de derecho del trabajo o derecho laboral como también se le conoce por su naturaleza intrínseca, pues de ella se desprende la necesidad del capital que aportan los dueños de los medios de producción y el recurso humano aportado por los trabajadores y de cuya relación depende en su totalidad el derecho del trabajo. Además independientemente de las luchas que se generan entre el capital y la fuerza de trabajo, es prudente hacer mención que en nuestras sociedades es un fenómeno esencialmente indispensable la unidad y lucha de contrarios.

2.4 Fuentes tradicionales

Partiendo del hecho de que por designación, la ley es la fuente del ordenamiento jurídico guatemalteco, tenemos la estructura siguiente:

1. La Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente en su apartado al trabajo.
2. Los convenios internacionales de trabajo y los tratados internacionales y regionales, para los cuales debe tenerse presente lo dispuesto en los Artículos 46 y 102 literal t), de la Constitución Política de la República de Guatemala. Siendo oportuno hacer la aclaración que los convenios internacionales de trabajo provienen de un organismo especializado como es la Organización Internacional del Trabajo, en tanto que los tratados internacionales o regionales provienen de arreglos firmados por los Estados en aplicación del derecho internacional público.
3. El Código de Trabajo.
4. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, las sentencias colectivas de trabajo, los contratos colectivos de trabajo y los convenios colectivos de trabajo de toda índole.
5. Todas las demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

2.5 Fuentes supletorias del derecho del trabajo

Atendiendo a lo anteriormente transcrito tenemos como fuentes supletorias del derecho de trabajo las siguientes:

1. Los principios generales del trabajo;

La equidad, la costumbre y el uso locales en armonía con los principios generales del trabajo;

2. Los principios y leyes del derecho común.

Existe un principio doctrinario que dice: en presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorezca al trabajador. Las fuentes del derecho del trabajo se clasifican en: generales, que son aquellas que se aplican a todas las relaciones obrero patronales conteniendo normas de carácter general y especiales son las que contienen reglas que solo tienen validez para una o varias empresas.

2.6 Principios del derecho del trabajo

El Artículo 15 del Código de Trabajo, en su parte conducente, establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios generales del trabajo (...)”

Para el licenciado Morataya “La tarea a que principios hace referencia la norma parecería complicada, con mayor razón si se toma en cuenta que el hacer un análisis de los conceptos generales del derecho del trabajo se ha mencionado algunos principios que le informan a éste, a los cuales se les ha calificado de fundamentales para la comprensión, interpretación y sustentación de las normas laborales; sin embargo para hallar las fuentes supletorias a que se refiere este inciso, no sólo deben tenerse en cuenta los principios fundamentales sino todos aquellos que pueden agruparse bajo la calificación de derecho del trabajo.”³⁴

De conformidad con lo expuesto anteriormente pueden tomarse de base los principios siguientes:

- a) El salario constituye alimento;
- b) Es retribución todo lo que procede del trabajo;
- c) Las obligaciones laborales no pasan a los herederos;
- d) El servicio prestado como favor en ningún caso adquiere carácter de obligatorio;
- e) El trabajo no debe ser considerado mercancía;
- f) El salario en todo tiempo y en todo lugar debe asegurar un nivel de vida conveniente;
- g) Al trabajo de igual valor, igual salario sin distinción de sexo;
- h) Las disposiciones laborales deben interpretarse según su finalidad;

³⁴ Morataya. **Derecho del trabajo No. 1**, Pág. 48

- i) En presencia de normas en conflicto, se aplicaran las más favorables al trabajador;
- j) en la duda se debe resolver en pro del trabajador.

“Algunos de los principios indicados están reflejados en el sentido de las regulaciones del trabajo, y otros expresamente regulados en el Artículo 427 del Tratado de Versalles.”³⁵

2.6.1 La equidad

“Bondadosa templanza habitual, propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la ley, justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva, moderación en el precio de las cosas, o en las condiciones de los contratos. Disposición del ánimo de dar a cada uno lo que merece.”³⁶

Para Sócrates la equidad es un remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la ley.

Para Guissepe Maggiore. La equidad no es una fuente sino la fuente de derecho por excelencia.

Pachioni dice que la equidad está constituida por un complejo de exigencias lógicas y sentimentales que idealmente hablando deberían quedar satisfechas en aplicación de todas las normas jurídicas.

³⁵Morataya. **Ob.Cit.** Pág. 49

³⁶Barillas López Erick Salvador. **Tesis, Análisis del decreto ley 70-84.** Pág. 43

De lo anterior podemos establecer que la equidad es el elemento esencial del factor justicia que nos viene a servir de contrapeso en los errores humanos que contempla la aplicación de la ley. La justicia debe ir en congruencia con el derecho, debemos de entender que la justicia no es simplemente un concepto, tal como lo concebía Aristóteles al establecer que la aplicación mecánica de la justicia lleva a la injusticia, pues la justicia es un hombre representado por la persona de Jesucristo, del cual emanan las palabras “amar al prójimo como así mismo” y si aplicásemos estas palabras por el espíritu mismo del que las dijo, simplemente el hombre no buscaría lo suyo propio. De ahí que la palabra sabiduría en esencia se refiere a la justicia al juicio y equidad.

2.6.2 Costumbre y uso

Claude Du Pasquier citado por García Maynes y este a la vez por el licenciado Morataya dice: “La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el Jus Moribus Costitium y Francois Geny citado por los mismos autores establece que es el uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que comprenden dicho grupo.”³⁷

2.6.3 Principios y leyes del derecho común

“Se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que solamente tiene una función en aquellos casos en que no contraríen lo dispuesto en los

³⁷ Morataya. *Ob. Cit*, Pág. 50

principios generales del derecho del trabajo; además no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastará que contradigan los principios generales del derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que existe contradicción expresa o tácita el derecho común es inoperante.”³⁸

2.7 Principios ideológicos del derecho del trabajo

El Código de Trabajo en su parte considerativa contempla los principios especiales que rigen esta disciplina jurídica en nuestro país y que han sido una herramienta de incalculable valor, pues en muchas ocasiones son planteadas por los juristas como principios que informan al Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Las practicas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera, por eso en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense por un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. (Podríamos decir una protección paternalista por parte del Estado)

El principio tutelar fue incorporado a nuestro derecho laboral por las doctrinas dadas en diferentes países tales como: Alemania, Italia etc., en las legislaciones anglosajonas y latinoamericanas. El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable

³⁸ Ramos Donaire. *Ob. Cit*, Pág.24



porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Consideramos que el principio de tutelaridad es un principio que contiene una buena dosis de justicia en cuanto a que el Estado proteja de manera preferente al trabajador frente al patrono, en congruencia con uno de los principios procesales que rigen el debido proceso como es el principio de igualdad, para que el trabajador con el apoyo del Estado pueda equilibrar fuerzas frente al capital.

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En concordancia con lo anterior el Artículo 106 de la Constitución Política de la República establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

La Corte de Constitucionalidad hace referencia a superar las condiciones mínimas en los contratos de trabajo a través de los pactos colectivos y establece: "...Un pacto colectivo de condiciones de trabajo es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o entre uno o varios patronos o sindicatos de patronos, cuyo fin es regular las condiciones de prestación de trabajo y materias afines. Se le denomina ley profesional porque tiene fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable, en este sentido, un pacto de condiciones de trabajo es un acuerdo colectivo que rige para partes determinadas por tiempo determinado (denunciable a su término y no está dotado de generalidad)."³⁹

El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre albedrío absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdad de orden económico-social.

Lo primero porque se separa de la concepción generalizada del derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social y lo segundo porque es de aplicación forzosa en cuanto a prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde

³⁹ Gaceta No. 59, expediente No. 1076-2000

se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

Es imperativo en cuanto a la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad que es inherente al ser humano y que ha sido sustentado ricamente por las teorías generales del derecho.

El derecho del trabajo es objetivo y realista, lo primero porque estudia al individuo en su entorno y realidad social y considera que para resolver los conflictos que surjan de la relación del trabajo a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y con base a hechos concretos y notorios.

El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo. En congruencia con esta norma el Artículo 22 de la Ley del Organismo Judicial establece: “El interés social prevalece sobre el interés particular”.

“Doctrinariamente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante el Código de

Trabajo en su parte considerativa sin entrar en detalles dispone que el derecho del trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”⁴⁰

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio el carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se de en función del interés social que es el fin primordial de todo derecho público.

El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático. Muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación, que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con su libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan la libertad, igualdad y fraternidad.

Es importante señalar que a pesar de los esfuerzos de nuestra legislación por mantener una buena armonía entre el capital y la fuerza de trabajo, nuestra realidad es bastante difícil en esta materia, por las constantes violaciones infringidas a la ley, en detrimento de los derechos de los trabajadores, especialmente los que laboran para el sector de la maquila, donde la violencia física y psicológica específicamente contra la mujer, infringiendo con esto por así mencionar el Artículo 61 inciso c) del Código de Trabajo, que establece que se debe guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, situación que es común y constante en este tipo de actividad y esto es por mencionar tan solo un ejemplo.

⁴⁰ Morataya. *Ob. Cit*, Págs. 18 y 19



En el sector público el despido injustificado de los trabajadores que laboran por contrato, específicamente aquellos que laboran para algunas municipalidades del país, se ven afectados en sus derechos al no cancelárseles sus respectivas prestaciones, por no contar el Código con una normativa que regule un tiempo perentorio para que éste se haga efectivo, con lo cual se vulnera el principio que establece que la naturaleza de la liquidación es para mantener al trabajador y a su familia, mientras logra colocarse en otro empleo; teniendo que realizar un trámite burocrático y extremadamente lento que lleva años de tramitación, que viola el principio fundamental del Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala la cual establece: “El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.



CAPÍTULO III

3 El Ministerio de Trabajo

Por su importancia como organismo del Estado y siendo el ente que fue creado para regular las relaciones de los trabajadores, patronos y el Estado, es importante dentro del presente estudio conocer su conformación y atribuciones, para la aplicación de las normas del derecho laboral.

3.1 Breve reseña histórica

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

Previsión social, la cual substituyo a la de gobernación y justicia.”⁴¹

La verdadera fecha de creación del Ministerio de trabajo, así como su nombre, ha sido objeto de distintos análisis. El Ministerio fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social... Sin embargo sus actividades continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía, por tal razón en el Artículo 2 de las disposiciones transitorias del mismo Código precitado y vigente en su oportunidad, se dispuso: El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo lo crea conveniente, hacer la separación que proceda. Cuando ésta última se haga, debe introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios legales pertinentes para que cada ministerio se llame con el correcto nombre que le corresponda. Al efecto, en las ediciones sucesivas de dichas disposiciones legales, debe hacerse los referidos cambios.

“La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial, el 17 de octubre de

⁴¹ Ministerio de trabajo y previsión social. **50 años de legislación laboral**. Pág. 8



1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto número 1117 en su Artículo 1, se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.”⁴²

“Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961 En esta época se hizo la designación del ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.”⁴³

El Decreto No. 1117 fue derogado por la actual Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República, el cual establece: "Artículo 54. Derogatoria. Se derogan: ...d) el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.2 Naturaleza jurídica

El Ministro de Trabajo y Previsión Social es miembro del Gabinete del Gobierno de la República, su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo, es la autoridad superior del Ministerio,

⁴² Ibid

⁴³ Ibid

ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados.

El Artículo 274 del Código de Trabajo establece: “El Ministerio de trabajo y previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de éste último y sus reglamentos.

3.3 Definición

Es la Institución del Estado de Guatemala que tiene como función principal, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, previsión social y administración interna del mismo, a efecto de velar por el desarrollo, aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes, conforme lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 242-2003 y su reforma.

Para Ossorio Ministerio “en cierto sentido se llama así el conjunto de ministros nombrados por el poder ejecutivo para regir a cada uno de los departamentos que lo componen. En esa acepción equivale a lo que en los regímenes parlamentarios se

denomina gabinete. También cada uno de los departamentos regidos por un ministro en que se dividen las funciones ejecutivas de un gobierno. Asimismo, el edificio donde funcionan las oficinas que cada ministro tiene a su cargo. En acepciones más amplias cualquier cargo, empleo o destino. Toda ocupación, oficio o menester.”⁴⁴.

En un criterio muy particular podemos expresar que el Ministerio de Trabajo es una institución que forma parte integral del Organismo Ejecutivo cuyo desempeño es desarrollar las políticas relativas al trabajo y su regulación legal, en atención a la naturaleza, y fines que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, sin menoscabo de las leyes y tratados internacionales que nuestro país ratifique con la Organización Internacional del Trabajo OIT.

En concordancia con lo anterior el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece en su Artículo 1. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente del Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de Trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social”.

3.4 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el organismo del estado que tiene como funciones velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas

⁴⁴ Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, Pág. 598

y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad guatemalteca y su misión es buscar ser un ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

3.4.1 Funciones constitucionales de carácter general

El Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, habrá los ministros que la ley establezca, con las atribuciones y competencias que la misma ley señale”. El Artículo 194 incisos a), b) y c) establecen las funciones generales que en atención a su cargo deben desarrollar los ministros en sus propios ministerios las cuales son:

- a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio.
- b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley;
- c) Refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez.

En referencia al último inciso citado la Honorable Corte de Constitucionalidad hace un análisis del significado del concepto refrendo el que a continuación en su parte conducente se translitera para una mejor comprensión. “...refrendar es autorizar un

documento por medio de la firma de persona hábil para ello; y refrendo en el ámbito constitucional es el acto por el cual un Ministro autoriza con su firma decretos, acuerdos, reglamentos y otras disposiciones de carácter general, suscritas por el Presidente de la República, dándoles así, validez. Queda establecido que 'actuar siempre con' no es sinónimo de 'refrendar'... Opinión consultiva emitida a solicitud del presidente de la República."⁴⁵

3.4.2 Funciones específicas

1. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
2. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
3. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.

⁴⁵ Gaceta No. 35. Expediente No. 519-94. Pág. No. 4, resolución: 02-03-95

4. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
5. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
6. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
7. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será de su competencia.
8. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

3.5 Estructura administrativa

El Artículo 5 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión



Social, establece: Para cumplir sus fines, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así: Reformado por el Artículo 1 del Acuerdo Gubernativo Número 83-2007 de fecha 9 de marzo.

1. Funciones sustantivas (o propias)

- a) Dirección Superior o despacho ministerial, para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, primero, segundo y tercer viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las asesorías técnicas, la secretaría general, la secretaría de comunicación social y los órganos temporales que puedan crearse.
- b) Procuraduría de la defensa del trabajador con rango de dirección general;
- c) Inspección General de Trabajo, con rango de dirección general;
- d) Dirección General de Trabajo;
- e) Dirección General de Previsión Social;
- f) Dirección General del Empleo; y,
- g) Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado.

El Artículo 7 del reglamento nos da una síntesis de la función sustantiva de los Ministros y viceministros el cual dice así: "El Despacho Ministerial es la autoridad superior del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus funciones, está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un Primero, Segundo y Tercer Viceministro. El Ministro, cuando sea el caso, hará la respectiva delegación de autoridad.

El Artículo 8 establece la Jerarquía del Ministro. “El Ministro es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes le asignan al Ministerio. Es el funcionario de superior jerarquía en el Ministerio, tiene autoridad y competencia en toda la República para los asuntos propios de su ramo. Para el debido cumplimiento de sus fines cuenta con el apoyo de las unidades siguientes: la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Dirección de Sistemas de Información, Unidad de Auditoría Interna, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Planificación, Cooperación y Estadística, Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo y Coordinación de Regionales”. Reformado por el Artículo 2 del Acuerdo Gubernativo número 83-2007 de fecha 9 de marzo.

2. Funciones administrativas, nivel que está integrado por:

- a) Dirección Administrativa
- b) Dirección de la Unidad de Administración Financiera

c) Dirección de Recursos Humanos

3. Funciones de apoyo técnico, nivel que está integrado por:

a) Consejo Técnico y Asesoría Jurídica;

b) Dirección de Planificación, Cooperación y Estadística;

c) Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo, con rango de Dirección General
y

d) Dirección de Sistema de Información.

4. Funciones de control interno y de coordinación

a) Auditoría Interna; y,

b) Coordinación de Direcciones Regionales.

El haber descrito con anterioridad y resumidamente la estructura del Ministerio de Trabajo fue necesario para formarnos una idea de su estructuración y funcionamiento, así como también es imprescindible hacer mención de una organización que no puede faltar en la estructura de este trabajo por la importancia que tiene para los trabajadores en el ámbito nacional e internacional y que podríamos decir es el órgano internacional de mayor jerarquía y autoridad en materia de trabajo, como es la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas en español como OIT, razón por la que a continuación hacemos una breve descripción de sus conceptos y orígenes.

3.6 La Organización Internacional del Trabajo. (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

3.6.1 Orígenes e historia

“Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, acelerar el desarrollo social y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Prevista por el Tratado de Versalles (1919), la OIT fue fundada en 1920 como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la ONU. Su



sede central radica en Ginebra (Suiza), pero mantiene oficinas en 40 países de todo el mundo. En 1969 le fue concedido el Premio Nobel de la Paz.⁴⁶

La OIT está integrada por 177 países miembros, y se diferencia de otras instituciones de la ONU porque en sus actividades y decisiones toman parte tanto funcionarios gubernamentales como representantes de los empresarios y de los trabajadores, cada país miembro envía cuatro delegados (dos funcionarios del gobierno, un representante de los empresarios y uno de los trabajadores). La Conferencia General, su máximo cuerpo deliberativo, se reúne con periodicidad anual en Ginebra, para definir y ratificar ciertas pautas internacionales que sirven para evaluar los niveles de trabajo, esto se consigue a través de las decisiones de asambleas, que están sujetas a la ratificación voluntaria por parte de los países miembros, y también a recomendaciones, con detalladas pautas de legislación, entregadas por estos mismos países.

La OIT establece directrices que intentan evitar la explotación infantil, promover un trato igualitario en el mercado de trabajo a trabajadores minusválidos y personas discriminadas (por razón de género, por ejemplo), proteger la libertad de asociación y defender los derechos humanos. Supervisa aquellas pautas ya ratificadas para que sean incorporadas a las leyes y aplicadas en las prácticas nacionales, si lo anterior no se cumpliera, tanto los representantes gubernamentales como los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrían el derecho de elevar quejas formales a la OIT.

⁴⁶ www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm (25 de julio de 2009)

Con el fin de facilitar la adopción y aplicación de los modelos de la OIT, ésta proporciona asistencia técnica a los países miembros, los programas de cooperación técnica incluyen promoción de empleos y prácticas; administración laboral y relaciones industriales; seguridad social y condiciones de trabajo, como salud y seguridad laboral.

“El Consejo de Administración de la OIT consta de 56 miembros: 28 representantes gubernamentales (10 de ellos permanentes representantes de los principales países industrializados y 18 elegidos por los distintos países cada tres años), 14 representantes de los empresarios y 14 de los trabajadores, el Consejo está encargado de nombrar al director general y de estudiar el presupuesto de la organización, que es financiada por los países miembros.”⁴⁷

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, la OIT busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

La pobreza todavía está arraigada y se extiende a lo largo del mundo en desarrollo y en algunos países en transición. Se estima que en la actualidad cerca de 2,000 millones de

⁴⁷ Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993--2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

personas en el mundo viven con el equivalente de menos de 2 dólares al día. La OIT considera que la vía principal para salir de la pobreza es el trabajo.

3.6.2 Visión del trabajo de OIT

El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas. Además de proveer ingresos, el trabajo puede contribuir con un progreso social y económico más amplio, fortaleciendo a los individuos, sus familias y comunidades; sin embargo, este progreso está vinculado a un trabajo que sea decente, el Trabajo Decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral.

3.6.3 Tripartismo y dialogo social

“La OIT es la única agencia de carácter “tripartito” de las Naciones Unidas ya que reúne representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas, esta singular forma de lograr acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento del ‘mundo real’ sobre empleo y trabajo.”⁴⁸

De lo anterior podemos deducir que el derecho del trabajo esta tutelado por instituciones nacionales e internacionales y que a pesar de los esfuerzos de muchos países, las condiciones de trabajo de un amplio sector de nuestra sociedad, no cumple con los requisitos mínimos para que podamos hablar de dignificación del trabajo y mucho menos de dignificación del obrero, pues uno de los derechos que debería ser objeto de un estudio bastante minucioso por parte del Organismo Legislativo, tendría

⁴⁸ www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm (08 de agosto de 2009)



que ser el Código de Trabajo; y uno de los aspectos que tendrían que ser tomados en cuenta serían en primer lugar un salario mínimo que este en congruencia con el costo actual de vida, así como establecer políticas dentro del ordenamiento jurídico para capacitar y facilitar de esta manera la mano de obra calificada, para obtener un mejor y más alto nivel de productividad y un mejor nivel de vida para el trabajador.



CAPÍTULO IV

4 Análisis jurídico doctrinario de la falta de implementación de métodos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores de parte del patrono, propicia el despido y desempleo.

La falta de implementación de métodos de capacitación y adiestramiento generan en el sector laboral, que exista mano de obra no calificada adecuadamente, cuyas consecuencias generan desempleo, inestabilidad laboral y mal desempeño de labores y finalmente niveles de vida inferiores para el núcleo familiar.

4.1 Consideraciones preliminares

Después de haber hecho un estudio de la naturaleza jurídica, características, principios, así como de algunas instituciones que conforman el derecho laboral, consideramos que estamos en condiciones de entrar hacer un análisis jurídico y doctrinario del tema de la presente investigación.

A través de la historia hemos tomado la experiencia que los diferentes sistemas de producción y de gobierno, han sido incapaces de crear una sistemática de trabajo que sea la más justa y adecuada para la clase obrero - trabajadora, pues por una parte en los sistemas capitalistas, como lo denomina el jurista mexicano Néstor de Buen L. en su obra Derecho del Trabajo explica: "En un sistema capitalista, el derecho de trabajo,



reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora frente a la clase burguesa y el aparato estatal, en tanto en el sistema socialista, deja de ser un instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía.”⁴⁹

No estamos exponiendo el presente tema para inclinarnos por un modo de producción en particular, ni es objeto de esta investigación hacer un balance entre uno y otro sistema, sino simplemente hacer conciencia que ni uno ni otro sistema han sido capaces de estructurar un verdadero baluarte en materia de derecho del trabajo que sea un verdadero paladín que represente con fuerza y dignidad los intereses de este sector, pues como expusimos al principio de este capítulo tanto los sistemas capitalistas, por su forma depauperada de legislar en materia laboral, por las presiones de los sectores económicamente portentosos y presiones foráneas que vienen de países con intereses arraigados desde los tiempos de la colonia, hacen casi imposible que se pueda legislar en favor de mayores beneficios para el trabajador, pues como es lógico pensar que el Congreso de la República de Guatemala representa a todos los sectores de la sociedad, pero donde son los grandes capitales los que se ven favorecidos por las dadas que pueda ofrecer el derecho en beneficio de un sector por el detrimento de otro. En la otra cara (o sea el sistema socialista) de la moneda consideramos no entrar en mayor detalle, pues como es obvio, terminó por derrumbarse, pues como suele decir el refrán que las cosas caen por su propio peso.

⁴⁹ de Buen L Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 15

4.2 Consideración jurídica del tema

El Código de Trabajo no hace una referencia específica en su articulado en cuanto a imponerle al patrono dentro de sus obligaciones, la capacitación y el adiestramiento del trabajador, en este sentido el Código de Trabajo en su cuarto considerando inciso b) que con anterioridad se menciona establece que: **“El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de la empresa patrona, mediante la contratación individual y colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. (Las negrillas son del autor)**

De igual manera la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.



Para poder consolidar el desarrollo y comprobación de la hipótesis del presente trabajo es menester hacer mención del Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala en donde estipula “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”.

Entonces podemos indicar que la capacitación, adiestramiento y tecnificación del obrero por parte del patrono ya sea del sector público o privado, es una necesidad social para el desarrollo de la persona y el bienestar de la familia, aunque la Constitución y el Código de Trabajo no los mencionan abiertamente, dejan la posibilidad de que estos derechos se desarrollen en forma dinámica y de acuerdo a las posibilidades económicas de la empresa, mediante la contratación individual y colectiva, y de manera especial por medio de los pactos colectivos de trabajo, ciertamente el desarrollo de los derechos en forma dinámica posibilitan la capacitación del trabajador dependiendo los resultados comerciales de la empresa, además superar las garantías mínimas a través de la contratación individual y colectiva y de manera especial a través de los pactos colectivos, es una de las formas que nuestra ley prevé para que en este caso la capacitación, adiestramiento y tecnificación puedan formar parte de los derechos del obrero que a través de estos preceptos pueden ampliarlos y superarlos, en reciprocidad con el beneficio del patrono como el de ellos mismos y el de su familia y en forma general de la sociedad.

Ahora bien como es sabido hay empresas guatemaltecas que no permiten la libre sindicalización, amenazando al trabajador con declararse en quiebra si hay conatos de

sindicalización, aquí es donde vemos que si no hay sindicato que pueda negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo donde se puedan superar las garantías mínimas, por lógica cabe pensar que toda la normativa es nula en este aspecto, pues no hay una ley directa que los pueda obligar coercitivamente a superar las garantías mínimas, en este caso los beneficios ya mencionados.

Según el diccionario de la Real Academia Española capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para alguna cosa” y adiestrar es “hacer diestro, enseñar, instruir” y diestro “hábil, experto en un arte u oficio, sagaz, prevenido y avisado, para manejar los negocios.

Para Alena Garrido Ramón el “término capacitación es más amplio que adiestramiento, ya que este último es fundamentalmente de carácter manual, y la capacitación en cambio, abarca no solo ese aspecto, sino también el de carácter intelectual y psíquico.”⁵⁰

“El adiestramiento implica el desarrollo de las destrezas o habilidades para llevar a cabo una actividad determinada, la capacitación además de las enseñanzas teórico – práctico, desarrolla las actitudes del individuo respecto de la tarea o actividad que se lleva a cabo. Esto le permite al trabajador aspirar sobre bases sólidas a puestos superiores y a elevar el nivel de vida. Proporciona beneficios a las empresas porque tiende a elevar la productividad y para la sociedad es provechoso porque permite que

⁵⁰ Alena Garrido Ramón. **Derecho individual del trabajo**, Pág. 102

consumidores y usuarios dispongan de bienes y servicios de buena calidad y de mayor demanda en el mercado nacional e internacional en las exportaciones.”⁵¹

El tratadista mexicano Miguel Bermúdez Cisneros nos dice: “Uno de los nuevos derechos por las legislaciones laborales a los trabajadores es el derecho a la capacitación, porque las nuevas tecnologías de la producción causaban estragos entre los trabajadores, ésta a su vez con el cambio de máquinas de trabajo quedaban deshabilitados para ejercer el trabajo. La legislación mexicana trató este problema estableciendo que todo trabajador tiene el derecho de que su patrono le proporcione capacitación y adiestramiento para elevar su nivel de vida y la productividad conforme a los planes y programas elaborados de común acuerdo con el patrón y el sindicato de sus trabajadores.”⁵²

De lo anterior se deduce que esta ley funciona por el acuerdo entre patronos y sindicatos, pero nos volvemos a hacer la pregunta, que sucede con los trabajadores que aún no tienen libertad sindical y por ende no existe ni las más remota posibilidad de superar las garantías mínimas que deberían desarrollarse dinámicamente de acuerdo a las posibilidades de la empresa.

“Para dar cumplimiento a la obligación de los patronos, podrán convenir con los trabajadores, respecto de la capacitación o adiestramiento que se proporcione a éstos, dentro de la misma empresa o fuera de ella, por medio de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien,

⁵¹ **Ibid**

⁵² Bermúdez Cisneros Miguel. **Derecho del trabajo**, Pág. 170

mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y registren en la secretaría del trabajo y Previsión Social, en caso de adhesión quedará a cargo de los patronos cambiar las respectivas cuotas.”⁵³

La doctrina en auxilio de la legislación mexicana ha trazado algunos objetivos que se persiguen con la capacitación, adiestramiento y tecnificación del obrero, que pueden ser validos para nuestra legislación, ya que como es sabida la legislación internacional y la doctrina han enriquecido nuestra legislación a través del denominado derecho comparado. A continuación se transcriben los siguientes:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador; así como proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Precisamente es la previsión social la que está obligada a sustentar las bases legales para reforzar al Código de Trabajo en la implementación de normas que generen y desarrollen el precepto constitucional que establece que “es deber del Estado el desarrollo integral de la persona”

⁵³ Ibid

4.3 El proceso de capacitación

De acuerdo a la vida actual del mundo empresarial el término capacitación y sistemas de información están cambiando la forma de trabajo de las empresas, los sistemas de información ayudan a acelerar procesos por lo tanto; las organizaciones que los implantan logran ventajas competitivas al adoptarlos en sus funciones.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

“Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, como en este caso un sistema que será automatizado viene a agilizar los procesos y llevar a la empresa que lo adopte a generar un valor agregado y contribuir a la mejora continua por medio de la implantación de sistemas y capacitación a los usuarios.”⁵⁴

Un factor de gran importancia es que la empresa no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia en los negocios. La capacitación

⁵⁴ http://www.monografias.com/trabajos29/importancia_capacitación/ (15 de agosto de 2009)

continua significa que los trabajadores se deben encontrar preparados para avanzar hacia mejores oportunidades ya sea dentro o fuera de la empresa.

4.4 La importancia de la capacitación

“La capacitación es de trascendental importancia porque existen varios problemas o necesidades específicas que la organización quiera resolver apoyándose en la capacitación, pero la idea principal de cualquier empresa independientemente de todos los problemas que existan, la razón principal para capacitar es generar el cambio y este cambio por lo tanto lleva a una modificación tecnológica porque estamos hablando de capacitar cuando se implanten los sistemas de información, ya sea en la oficina pública o privada, en la industria y cualquier actividad que conlleva a la modernización de los medios de producción.”⁵⁵

Todo proceso, actividad, empresa etc. Tienen un estándar de calidad es decir si yo cuento con una máquina de hacer tortillas y se me indica que esta es capaz de producir 5 kilos por minuto, es un estándar de calidad. Si logro alcanzar las ventas para un periodo determinado eso también es un estándar. Entonces nos encontramos en una situación ideal.

Para el caso de la capacitación será necesario establecer los estándares de análisis en este sentido se dividirán en Recursos Materiales, actividades, Índices de eficiencia, requerimientos, ambiente de trabajo físico, y medidas de seguridad.

⁵⁵ Garry Mitchell. **Manual del capacitador**. Pág. 116

Explicaremos brevemente cada uno de estos:

- Recursos materiales: Son los útiles que el trabajador necesita para realizar su trabajo.
- Actividades: Son los quehaceres que se llevan a cabo para lograr un trabajo productivo, creativo y útil.
- Índices de eficiencia: Algunos quehaceres que se pueden contar sobre todo en personal operativo.
- Requerimientos: son los requisitos tales como nivel de escolaridad, experiencia, edad, sexo, etc., que solicitan para que desempeñes un puesto.
- Ambiente de trabajo físico: Es todo aquello que involucra al trabajador y a su puesto de trabajo por ejemplo: Luz, color, ambiente de trabajo, ruido.
- Medidas de seguridad: Son aquellos factores que hay que cuidar para que no se provoquen accidentes de trabajo.
- Es importante señalar que no todas las necesidades que se detecten serán resueltas a través de la capacitación.



En correspondencia a lo anterior vemos la importancia que tiene una legislación de vanguardia que desarrolle los preceptos constitucionales que se refieren al desarrollo integral de la persona y robustezcan el derecho laboral en congruencia con los avances científicos y tecnológicos que sufre nuestra sociedad; dotando así al derecho de herramientas coercitivas que favorezcan de manera directa al trabajador y no en la forma encubierta del considerando cuarto inciso b) que si bien es cierto deja una puerta abierta para que los derechos mínimos puedan superarse dinámicamente en correspondencia al desarrollo de la empresa y a través de la contratación individual y colectiva y de manera muy especial por pactos colectivos de trabajo, consideramos que se deja la disposición de esta norma a la discrecionalidad del patrono, pues la ley no lo vincula directamente obligándolo a superar estas garantías mínimas.

En consecuencia la falta de capacitación, adiestramiento y tecnificación del obrero, se consolida en un mayor índice de despido y desempleo en los casos más extremos, en una mano de obra deficiente y depauperada y por ende desemboca en salarios que no llenan las expectativas de vida digna y decente a que tiene toda persona, especialmente el obrero y que nuestra Constitución garantiza a través de preceptos que establecen que el fin supremo del Estado es la realización del bien común.

Ciertamente en Guatemala hay instituciones encargadas de la capacitación del trabajador, específicamente el Instituto Nacional Técnico de Capacitación, conocido generalmente por su siglas en español como INTECAP del cual hablaremos más

adelante; que si bien es cierto esta institución presta sus servicios tanto a trabajadores del Estado, de la iniciativa privada y cualquier persona en particular los índices de desempleo por no contar con suficiente mano de obra calificada tienen alarmantes cifras que dañan el comercio nacional por lo ineficiente en la producción de productos para el consumo nacional y comercio internacional a nivel de exportaciones.

Consideramos importante mencionar que la capacitación del obrero por parte del empleador puede tener desventajas para el sector empresarial, viéndolo desde el punto de vista de la competencia, pues sería desfavorable para el patrono que adiestrando y tecnificando al trabajador, éste opte por retirarse de la empresa y preste sus servicios a un mejor postor, consideración que veríamos como una desventaja desde el punto de vista del empleador, pero recordemos también que la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 22 establece: “Que el bien común prevalece sobre el particular”.

4.5 El desempleo en Guatemala

En Guatemala, el registro del desempleo abierto presenta serias deficiencias, como corresponde a una economía poco formalizada. Es difícil creer que durante una crisis económica como la de los años ochenta, las tasas de desempleo hayan oscilado en torno al 3% (2,2% en 1980, 3,5% en 1987 y 2,0% en 1989). Ahora bien, aunque éste no sea un indicador correcto de la dimensión de las dificultades para obtener empleo

(especialmente entre la población indígena), sí puede tomarse en cuenta para seguir las variaciones del problema, así como para examinar su composición interna.

El sub registro del desempleo es más agudo en las mujeres porque éstas tienden a declararse como amas de casa (inactivas) cuando quedan desempleadas. Sin embargo, las cifras señalan que sufren regularmente de un mayor desempleo que los varones. Durante los ochenta, sus tasas fueron casi el doble de las de ellos, lo que significaba que llegaban a ser un 40% del total de desempleados.

El desempleo afecta más duramente a la población joven, y en su interior, las jóvenes sufren más el problema que sus coetáneos varones. Estas diferencias son aún más grandes cuando se trata de obtener el primer empleo: en 1987, sólo un tercio de los varones desempleados entre 15 y 30 años eran nuevos entrantes al mercado de trabajo, mientras entre las jóvenes desempleadas la mitad de ellas no había conseguido su primera ocupación.

La composición del desempleo abierto por ramas de actividad muestra que la desocupación en la industria afecta más a los hombres y el que se produce en el sector servicios golpea más a las mujeres, aunque también alcanza a un número considerable de desempleados varones.

4.6 Índices de desempleo en Guatemala, Centro y Sur América

Guatemala, según un estudio, está entre los países de América Latina más preocupados por la falta de trabajo; se ubica en el tercer puesto, detrás de Venezuela y El Salvador, Guatemala es uno de los países latinoamericanos cuyos habitantes están entre los más preocupados por quedar sin empleo, según un estudio realizado por Latino barómetro.

Se ubica en el tercer puesto, con un 47% de personas que les inquieta su futuro laboral, detrás de Venezuela (53%) y El Salvador (48%). El país con menos preocupación es Uruguay (24%), seguido por Argentina (28%) y Paraguay (32%).

La medición fue realizada en 18 países, a más de 20,000 personas, entre el 1 de septiembre y el 11 de octubre pasado, por lo que las cifras no alcanzaron a captar todo el impacto de la crisis financiera mundial. Sin embargo, después de tres años de crecimiento sostenido en América Latina, por primera vez el índice cae bajo la mitad de la población a un 40% de personas que tiene esta inquietud.

Además, los guatemaltecos también están entre los más pesimistas respecto del futuro económico del país, señala la ONG, que efectúa desde hace más de una década este estudio anual.

El promedio latinoamericano, del 38%, cree que la situación económica futura de su país será mejor. "Paraguay (78 por ciento) se ubica en el primer lugar; Costa Rica (21) en el último", dice el informe.

Brasil ocupa el segundo lugar (61); Colombia, el tercero (51) y Venezuela el cuarto (49). En la mitad del listado figuran: Argentina, en el puesto 10 (32); México, en el 11 (31) y Chile en el 12 (28).

Los países con más pesimismo sobre el futuro económico son, además de Costa Rica; Perú (22), República Dominicana y Guatemala (ambos con 23).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) prevé para este año que el desempleo urbano en Latinoamérica aumentará por primera vez desde 2003. Estima que habrá entre 1,5 y 2,4 millones de personas desocupadas más, lo que elevará la tasa de desempleo desde 7,4% hasta un nivel situado entre 7,9% y 8,3%.

En su reciente informe titulado "Panorama Laboral 2008", la OIT afirma que el aumento del desempleo será consecuencia del menor ritmo de la actividad económica regional que empezó a manifestarse a fines del año pasado con el estallido de la crisis financiera global y no mejoraría hasta por lo menos el segundo semestre de 2009. Si bien la región no entraría en recesión en 2009, pasaría de crecer un 4,6% en 2008 a un modesto ritmo de 1,9%, insuficiente para generar el número de empleos necesarios para prolongar la tendencia decreciente de la tasa de desocupación. Al mismo tiempo, se proyecta una mayor participación laboral como resultado de la incorporación de mano de obra secundaria, a consecuencia de una reducción de los ingresos familiares por la pérdida de empleo de los jefes de hogar, así como una interrupción de la inmigración en algunos países, e incluso el retorno de inmigrantes a sus mercados laborales, los cuales presionarían aún más los mercados laborales, sobre todo el segmento de mano de obra no calificada y de bajos ingresos.

El informe sostiene que en los últimos meses del año pasado varios países registraron caídas en el empleo asalariado, entre ellos Brasil y México, que por su mayor tamaño inciden en mayor medida en el cálculo regional. La tendencia a una menor generación de empleo se intensificaría en 2009: es probable que, en respuesta a la crisis financiera global y a la restricción crediticia, varias empresas reduzcan sus costos operacionales y de mano de obra, y hasta difieran sus inversiones. Como consecuencia, muchos desocupados buscarían un refugio económico en el sector informal.

La OIT aclara que las proyecciones del mercado laboral dependen en gran medida de la efectividad esperada de las intervenciones gubernamentales y de las políticas anticíclicas, que a su vez dependen de las posibilidades fiscales de los países. Entre las medidas adoptadas destaca aquellas que contribuyen a aminorar la pérdida de empleos, como el aumento de la inversión pública en infraestructura y vivienda, del flujo de crédito para la inversión y el consumo, así como los incentivos para la inversión privada y la creación o el impulso de programas de empleo temporales, dirigidos en especial a los trabajadores más pobres.

4.7 Requerimientos empresariales

Hablar inglés, manejar programas de computación y tener más estudios universitarios son algunos de los requerimientos que piden las empresas para contratar personal el proceso de reclutamiento de recursos humanos y los requisitos solicitados por las empresas se han incrementado con el paso de los años, según las empresas especializadas en selección de personal. Lucrecia Quintana de gerente general de



preselección empresarial compañía que se especializa en puestos de alta gerencia, explicó que ahora, desde mandos medios se solicita estudios de maestría, conocer la lengua inglesa y poseer conocimientos actualizados en el manejo de programas de computación. Las empresas solicitan ello, porque los mandos medios serán los gerentes a largo plazo, afirmó.

Rosa María Carbonel, gerente general de centro empleos, coincide en que los perfiles solicitados se han incrementado antes se pedían estudios universitarios como licenciatura, ahora son maestrías, antes se pedía fluidez en el inglés ahora se debe ser totalmente bilingüe. Aseguró, las empresas que reclutan personal también han modernizado y especializado la elección de los aspirantes.

Además de los estudios solicitados por las compañías contratantes, los departamentos de recursos humanos y las empresas de preselección de personal realizan exámenes y estudios a los candidatos.

Isabel Morales, gerente de servicios de la empresa Adecco de Guatemala S. A., dijo que los candidatos a los puestos son sometidos a pruebas para medir el coeficiente intelectual, y, en algunos casos, pasan por el polígrafo o prueba de verdad. Ese proceso es requerido, sobre todo, por bancos o para cargos que requieren manejo de dinero. Asimismo, es frecuente que los empleadores soliciten estudios socioeconómicos, que en algunos casos incluyen visitas a las casas de los aspirantes y conversaciones con familiares y vecinos, con el propósito de determinar su honestidad.

Morales comentó que, con frecuencia, quienes buscan empleo se topan con un proceso que a veces dura varios meses. Sin embargo, la necesidad de las personas de recibir ingresos es inmediata. "Si la persona tiene trabajo en tanto aplica a otro, se cotiza mejor."⁵⁶

4.8 El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, es una institución guatemalteca de Formación Profesional, que promueve por delegación del Estado y con la contribución del Sector Privado, el desarrollo del recurso humano y la productividad nacional.

El principal financiamiento del INTECAP proviene de una tasa patronal del 1% sobre la totalidad de las planillas de sueldos y salarios, proveniente de aquellas entidades lucrativas que estén sujetas a contribución al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Por tal motivo, INTECAP no cobra al participante por la capacitación brindada.

4.8.1 Historia

En Guatemala se empezó a trabajar en los años 1950 a 1952, en el desarrollo de ideas y en algunas experiencias pioneras que incrementaron el conocimiento del factor humano y sus implicaciones en el campo de las actitudes, intereses y comportamiento ante el trabajo, estas experiencias e ideas deben ser precursoras y las que

⁵⁶ *Ibid.* 29 de agosto de 2008

paulatinamente condujeron al surgimiento en 1955 del Centro Guatemalteco para el Desarrollo Industrial. (CGDI)

“En junio de 1960, por medio de un convenio de cooperación entre el estado de Guatemala y el de los Estados Unidos de Norte América se crea el Centro de Fomento de Productividad Industrial (CFPI) mediante financiamiento de la Agencia Internacional de Desarrollo (AID), de los Estados Unidos de Norte América y el Ministerio de Economía del Estado de Guatemala. El propósito fundamental de esta entidad fue estimular el desarrollo industrial de país, a través de la elevación de la productividad y el fomento de la inversión.”⁵⁷

En mayo de 1964, se crea el CDPI Centro de Desarrollo y Productividad Industrial que constituye al CFPI, como una entidad estatal descentralizada con autonomía funcional, patrimonio propio, fondos privativos y capacidad para operar por el logro de sus fines. El financiamiento de CDPI se da a través de una asignación del Estado, un impuesto privativo, pagos o cuotas de la iniciativa privada, por servicios prestados y donaciones y aporte de la iniciativa privada y de instituciones nacionales o internacionales. Sus funciones principales se orientaron a cooperar con el Estado y la iniciativa privada para el estímulo de la economía actuando como nexo entre ambos sectores para fomentar la productividad.

En octubre de 1969 se crea el Centro Nacional de Desarrollo Adiestramiento y Productividad (CENDAP) que sustituye al CDPI, el CENDAP se integra como una unidad descentralizada con una junta directiva formada por el Ministro de Trabajo y

⁵⁷ <http://intecap.info/indez2.php?option=com>.



Previsión Social, Ministro de Economía, representante de la coordinadora de asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF -, La Secretaria de Planificación Económica SEGEPLAN y representantes del sector laboral. El CENDAP se crea para prestar atención no solo al campo de la productividad empresarial, sino también a la formación acelerada y masiva en el nivel primario laboral, a través de la formación profesional o vocacional.

4.8.2 Finalidad

Ofrecer al Sector Productivo un servicio especializado en la capacitación del recurso humano, a través de eventos de formación profesional a todos los trabajadores y nueva mano de obra, en las diversas actividades económicas. Para ello, diseñamos y desarrollamos con calidad programas, eventos presenciales y a distancia. Creamos Sedes Regionales, Centros de Capacitación, Delegaciones Departamentales y Departamentos de Servicios Directos al Cliente; que ejecutan eventos de asistencia técnica y programas de habilitación, complementación, especialización y aprendizaje. Acciones que, de manera conjunta, conducen al incremento de la productividad nacional.

En síntesis a través de recorrer las páginas de este trabajo nos podemos dar cuenta la importancia que tiene la capacitación, el adiestramiento y la tecnificación del trabajador, independientemente de que sector laboral se hable, ya sea del Estado o del sector privado, lo cierto es que los avances de la ciencia y la tecnología nos sorprenden de manera increíble y es precisamente esta circunstancia la que debe ser materia de un minucioso estudio de manera concienzuda por parte de nuestros sociólogos, juristas,



legisladores, académicos y todo ente involucrado en los procesos de producción, creando normas técnicas en el derecho del trabajo que fortalezcan, desarrollen y posibiliten más y mejores prerrogativas para el trabajador, por lo menos obligar de manera directa al sector empresarial a que supere las garantías mínimas que reconoce la Constitución Política de la República Guatemala y el Código de Trabajo, que se ha quedado estático en el tiempo, pues no se han cambiado algunas leyes en materia laboral desde los tiempos del que fuera presidente, el mal logrado coronel Jacobo Arbenz Guzmán.

Dignifiquemos al trabajador guatemalteco, proveámosle los instrumentos legales para que pueda desarrollarse en un mundo, en una sociedad que se precipita con pasos agigantados hacia un nuevo orden mundial. Desarrollemos el Código de trabajo, como se han desarrollado otras leyes, como el Código de Comercio, que ha sido un instrumento que ha facilitado el desarrollo y enriquecimiento del sector empresarial al que mucho se le ha otorgado y poco se le ha demandado.

Como se mencionó con anterioridad, en el vecino país de México, la legislación laboral, regula que el empleador o patrono, debe obligatoriamente dar adiestramiento y capacitación al trabajador, lo cual conlleva a tener más estabilidad laboral y mejor mano de obra certificada; dicha legislación funcionaría dentro de nuestro ordenamiento laboral, ya que existe un vacío en ese sentido.



CONCLUSIONES

- 1) En Guatemala las leyes sociales como el Código de Trabajo y otras leyes análogas, no han sufrido cambio sustancial, que conlleve una actualización para ser aplicable de conformidad con la tecnología de los últimos tiempos.
- 2) El no tener capacitación, adiestramiento y la tecnificación necesaria para competir en el mercado laboral, es una de las causas que genera la economía informal entre la mayoría de los guatemaltecos.
- 3) Que existe falta de interés de los diferentes gobiernos y apatía en el sector empresarial para la creación de métodos para actualizar, capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- 4) No contar con una ley, de capacitación que coadyuve al desarrollo integral de la persona, condena al trabajador a la inseguridad del porvenir laboral y en los casos más extremos al despido y desempleo masivo,
- 5) Que aunque fue creado el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, para dar capacitación a los trabajadores, el mismo es insuficiente y no existe una medida que obligue al patrono a capacitar y adiestrar a sus trabajadores, si no que el mismo es opcional.



RECOMENDACIONES

- 1) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede formular dentro de la política laboral, acciones que conlleven a desarrollar unidades de capacitación, adiestramiento y tecnificación que refuerce al Código de Trabajo en la ampliación de las garantías mínimas que éste le otorga.
- 2) Los empresarios guatemaltecos, tendrían que instruir y preparar a sus trabajadores, con el objetivo de que no se produzcan despidos y se genere desempleo, evitando así el crecimiento de la economía informal.
- 3) El Ministerio de Trabajo, en su función podrá integrar mesas de diálogo con los sectores patronales y laborales debiendo incluir en la agenda la creación de métodos para actualizar, tecnificar, capacitar y adiestrar al trabajador.
- 4) El sector obrero-empresarial por medio de la Organización Internacional del Trabajo, puede promover la facilitación de métodos, manuales y talleres de capacitación que funcionen directamente dentro de los establecimientos de trabajo, a manera de empresas escuelas.
- 5) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Organismo Ejecutivo, debería presentar al Congreso de la República de Guatemala, una iniciativa de ley, para la creación de una normativa legal, que contribuya al desarrollo del sector obrero laboral, en materia de capacitación y adiestramiento y se obligue al sector patronal a prestar la misma.





ANEXOS





ANEXO I

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

GUATEMALA, CA.

En la ciudad de Guatemala, siendo las _____ del día _____ del año ____ en la octava avenida número trece guión setenta y seis de la zona uno de esta ciudad, nos encontramos reunidos veinte trabajadores de la Empresa Textiles Quichelenses, con el objeto de celebrar asamblea general para la formación del sindicato de los trabajadores de dicha empresa, quienes a continuación nos identificamos: 1) _____ tejedor, con cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro veinticinco mil cinco extendida por el Alcalde Municipal de _____

NOTA: SUCESIVAMENTE SE IDENTIFICAN LOS VEINTE O MAS TRABAJADORES.

Todos los trabajadores por este acto manifestamos nuestro consentimiento y deseo de formar el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Textiles Quichelenses, el mismo podrá identificarse con las siglas S. T. E. T. Q. y para el efecto se procede de la manera siguiente: PRIMERO: La asamblea general propone a los compañeros _____ como presidente de debates y a _____ como secretario de actas provisional quienes por unanimidad son designados para presidir la reunión y elaborar el acta constitutiva. SEGUNDO: El presidente de debates expresa a los comparecientes que el sindicato es una asociación permanente de trabajadores



constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, que se rige por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. Y que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato porque gozan del derecho de inamovilidad a partir del momento en que se dé el aviso por cualquier medio a la Inspección General de Trabajo hasta por sesenta días después de la inscripción del sindicato. TERCERO: El presidente de debates somete a consideración de la asamblea general el proyecto de estatutos de dicho sindicato que fue elaborado por varios trabajadores con antelación, con la debida orientación y después de darle lectura íntegra a dicho proyecto, y efectuadas las enmiendas sugeridas se sometió a votación y el mismo fue aprobado por unanimidad de los presentes. CUARTO: El presidente de debates expresa a la asamblea general que debe procederse a la elección del comité ejecutivo provisional del sindicato y que los electos deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa Textiles Quichelenses, y que el número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres, por lo que se deben elegir tantos cargos como secretarías se establecen en los estatutos que fueron aprobados. Así mismo, el presidente de debates expresa a la asamblea general que debe procederse a la elección del consejo consultivo, que los electos deben reunir los mismos requisitos que los miembros del comité ejecutivo, y que dichas elecciones deben hacerse por medio del voto secreto y un voto por persona, por lo que la asamblea general propone como planilla única para la conformación de dichos órganos la siguiente: Comité Ejecutivo, 1) SECRETARIO GENERAL 2 SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS _____

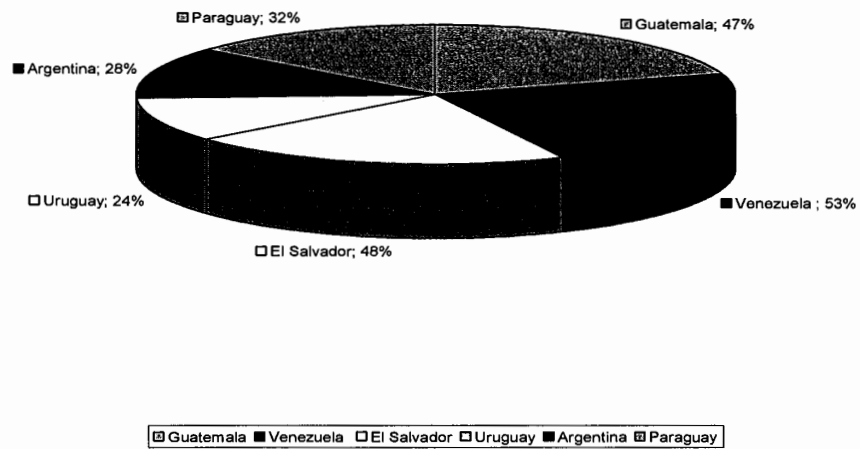


3) SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN 4 SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS_____ 5) SECRETARIO DE FINANZAS _____

Consejo Consultivo: 1) 2) y 3) No habiendo más propuestas se somete a votación la planilla anterior, la que es electa por unanimidad de los presentes y por medio del voto secreto, en consecuencia el comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales quedan integrados en la forma que se describe anteriormente. Acto seguido los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales declaran: ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la Empresa Textiles Quichelenses. QUINTO: La asamblea general por unanimidad autoriza a los miembros del comité ejecutivo provisional para aceptar a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reforma que indique la Dirección General de Trabajo y, en general para realizar los trámites para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción del sindicato en formación. Se termina el presente en el mismo lugar y fecha dos horas después de su inicio, y previa lectura íntegra a los presentes, y enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, lo aceptan y ratifican.

ANEXO II

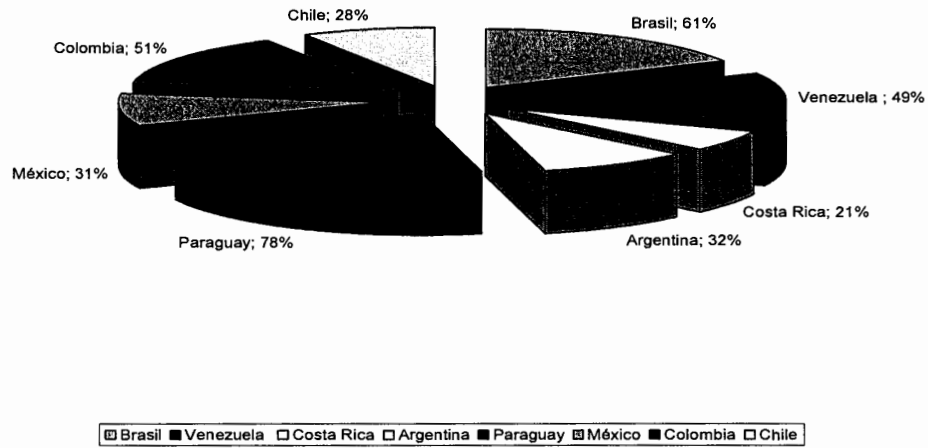
Tasas de desempleo en Guatemala, Centro y Sur América



Fuente: Latino barómetro. 24 de noviembre de 2008.

ANEXO III

Paises con mejores expectativas de empleo



Fuente: Latino barómetro. 24 de noviembre de 2008.



BIBLIOGRAFÍA

ALENA GARRIDO, Ramón. **Derecho Individual del trabajo.** (Colección de textos jurídicos universitarios) 2ª ed; México: Ed. Oxford 2005.

BARRILLAS LOPEZ, Erick Salvador. **Tesis, Análisis Jurídico del Decreto Ley 70-84,** Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** (Colección de textos jurídicos universitarios) 4ª ed; México: Ed. Oxford 2005.

CABANELLAS Guillermo. **Tratado de política económica y social.** 4ª ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires 1987.

CONTRERAS SEITZ, Manuel Eduardo. **Revista logia, reflexión** No. 103.

DANIEL COHEN Karen. **Sistema de información para la toma de decisiones.** 2ª ed; Ed. Mc Graw - Gill.

DEL BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** (s.e); Guatemala, febrero 2005.



ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo No. 1** 3ª ed. Ed. Guatemala
2005.

ESPONDA ANGELATS, José. **Derecho del Trabajo**, 2ª ed; Editorial Eddilí, Lima Perú,
1988.

GARRY MITCHELL. **Manual del capacitador grupo**. (s.e); Ed. Ibero América SA de
CV 1995.

GIORLANDINI, Eduardo y CAPON FILAS, Rodolfo. **Diccionario de Derecho Social**,
Edit. Rubinzal Culzoni, 1987.

http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8138.pdf (12-12-2008)

<http://www.etimología.dechile.net/?trabajo>. (12-12-2008)

<http://intecap.info/indez2php?option=com>. (25-08-2009)

<http://www.monografias.com/trabajos/histogrecia/histogrecia.shtml>. (15-05-2009)

[http://www.monografias.com/trabajos29/importancia capacitación](http://www.monografias.com/trabajos29/importancia_capacitacion). (15-08-2009)

<http://www.monografias.com/trabajo16/ciencia-y-tecnologia/ciencia-y-tecnologia.shtml>
(04-04-2009)

<http://www.nodo50.org/observatorio/esclavos.html> (03-02-2009)



<http://es.wikipedia.org/wiki/manufactura> (30-03-2009)

[http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(Derecho)) (19-12-2008)

http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_Humano (30-03-2009)

<http://es.wikipedia.org/wiki/Socialismodemercado> (06-05-2009)

<http://www.buenastareas.com>historias> (12-12-2008)

http://html.rincondelvago.com/esclavitud_5.html (02-03-2009)

<http://html.rincondelvago.com/laesclavitud-en-la-historia.html> (06-03-2009)

http://html.rincondelvago.com/economia_51.html (09-12-2008)

<http://www.xuletas.es/ficha/el-trabajo-historia-etimologia-y-desarrollo> (10-04-2009)

<http://www.elergonomista.com/sindi00.html> (08-05-2009)

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/historylang-es/indix.htm> (08-08-2009)



Internet.-www.monografias.com.-origen del sindicalismo en masa. (20-05-2009)

Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993--2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** 27ª ed. Revisada corregida y aumentada.; Buenos Aires Argentina. Ed. Heliasta 2002.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** (s.e); Ed. Universitaria. Guatemala 1987.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente (1986).

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes jefe de gobierno de la República de Guatemala. Decreto No. 330 reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial Congreso de la República de Guatemala. Decreto No. 2-89 (1989).