

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, wearing a crown and holding a staff. Above him is a shield with a lion and a castle. The shield is supported by two columns. The entire scene is set against a background of mountains. The Latin motto "SALUTEM ALII SEQUITUR" is inscribed on a banner held by the figure. The outer ring of the seal contains the text "UNIVERSITAS CAROLINA CONSPICUA AC ACADEMIA COACATEMALENSIS INTER CETERAS ORBIS".

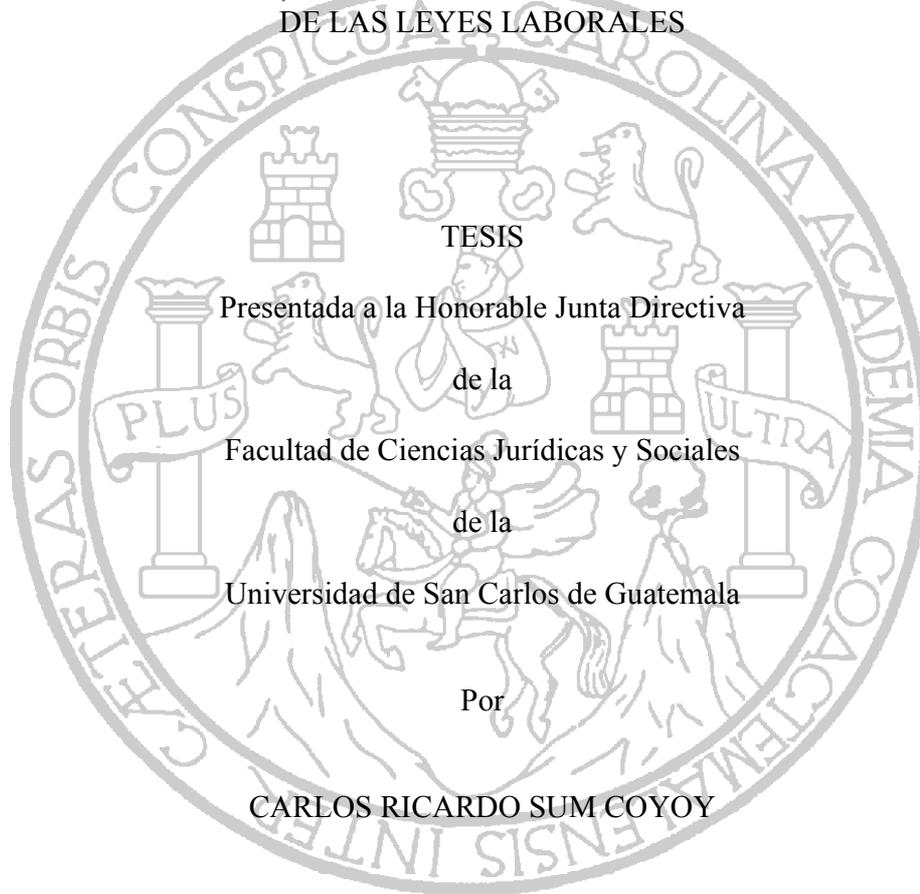
LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL ESTUDIO DEL DERECHO LABORAL EN
LA TEMÁTICA ESCOLAR GUATEMALTECA
CON VISTA HACIA LOS FUTUROS TRABAJADORES Y
PATRONOS, PARA EVITAR EL DESCONOCIMIENTO
DE LAS LEYES LABORALES

CARLOS RICARDO SUM COYOY

GUATEMALA, JULIO DE 2005.

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

LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL ESTUDIO DEL DERECHO LABORAL EN
LA TEMÁTICA ESCOLAR GUATEMALTECA
CON VISTA HACIA LOS FUTUROS TRABAJADORES Y
PATRONOS, PARA EVITAR EL DESCONOCIMIENTO
DE LAS LEYES LABORALES



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS RICARDO SUM COYOY

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis.
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada.
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana.

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. Luis Roberto Romero Rivera.
Secretaria: Licda. Gloria Pérez Puerto.
Vocal: Lic. Otto Marroquín Guerra.

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor Orozco y Orozco.
Secretario: Lic. Menfil Fuentes Pérez.
Vocal: Lic. Carlos De León Velasco.

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.
(Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales
de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A DIOS Y A LA SANTÍSIMA
VIRGEN MARÍA:

Por darme la oportunidad de obtener este triunfo; confiado de su mano y guiando mi camino, siempre.

A MIS PADRES:

Ricardo Sum Marín y Susana Corina Coyoy, por haberme dado la vida, gratitud eterna por sus sabios consejos. Que el éxito alcanzado sea un reconocimiento a su noble esfuerzo y sacrificio.

A MI ESPOSA:

Lesbia Argentina Mérida, por ser la mujer idónea que Dios puso en mi camino; por animarme siempre a cumplir mis metas trazadas.

A MI HIJA E HIJO:

Michelle Sum Mérida y Luis Fernando Sum Mérida. Por impulsar aún más el anhelo de superarme; que sea este triunfo, digno ejemplo para luchar y seguir adelante.

A MI SUEGRA:

Angélica Mérida De León. Por sus bondades y el cariño que siempre me ha profesado.

A LOS HERMANOS:

De la comunidad “El Rosario” de la Iglesia San Juan Apóstol Zona 6. Por acompañarme en mi caminar cristiano.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por apoyarme siempre.

A LA TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por darme la oportunidad de realizar mis estudios y formar en sus aulas a un profesional.

ÍNDICE

Pág.	
	Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	1
1.1.1 Tutelar.....	3
1.1.2 De irrenunciabilidad	4
1.1.3 De imperatividad	4
1.1.4 De realismo y objetividad	5
1.1.5 Democrático	6
1.1.6 Sencillez o antiformalista	6
1.1.7 Conciliatorio	7
1.1.8 De equidad	8
1.1.9 De estabilidad	8
1.2 Concepto de derecho del trabajo	8
1.3 Naturaleza jurídica	8
1.4 Fuentes del derecho del trabajo	10
1.5 Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco	11
1.6 Jerarquía de las fuentes del derecho laboral	11
1.7 La interpretación del derecho del trabajo	12
1.8 Los sujetos del derecho individual del trabajo	12
1.9 Derecho individual del trabajo	16
1.10 Contrato individual de trabajo	16
1.11 Efectos del contrato individual de trabajo	18

1.12 Clasificación del contrato individual de trabajo	19
1.13 Jornada de trabajo y descansos remunerados	19

Pág.

1.14 Suspensión de la relación individual del trabajo	26
1.15 Derecho colectivo del trabajo	34
1.15.1 Instituciones del derecho colectivo del trabajo	34
1.15.2 Nacimiento del derecho colectivo del trabajo	35
1.15.3 Definición del derecho colectivo del trabajo	35
1.16 Organización administrativa del trabajo	36
1.16.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social	37
1.16.2 Dirección General del Trabajo	38
1.16.3 Inspección General de Trabajo	38
1.17 Las asociaciones profesionales de carácter laboral	39
1.17.1 El sindicalismo	40
1.17.2 Los sindicatos	42
1.17.3 Clasificación legal	42
1.17.4 Clasificación doctrinaria	43
1.18 Reglamentación de carácter colectiva laboral	44
1.18.1 El contrato colectivo de trabajo	45
1.18.2 El pacto colectivo de condiciones de trabajo	46
1.18.3 El reglamento interior de trabajo	48
1.18.4 Las bases convencionales plurales de trabajo	49
1.18.5 La sentencia colectiva de trabajo	50

CAPÍTULO II

2. Los derechos sociales mínimos en Guatemala	51
2.1 Definición	51

2.2 Clasificación legal de los derechos sociales mínimos	51
--	----

CAPÍTULO III

3. El derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros	Pá
	g.
trabajadores y patronos	57
3.1 La educación	57
3.2 El sistema educativo en Guatemala	58
3.3 La educación laboral	61
3.3.1 Definición	61
3.4 Instituciones encargadas de la educación laboral	62
3.5 La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral a la educación guatemalteca	62
3.6 Obstáculos a la educación laboral en Guatemala	64
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN

El conocimiento de las leyes en materia laboral ha sido, y es, uno de los temas más importantes que debe de conocer todo trabajador, ya que a través de la historia se ha evidenciado en gran manera su discriminación y explotación, principalmente dirigida a los trabajadores del área rural, en donde nunca ha llegado una educación de esta índole; es necesario que desde la educación de tipo primaria o secundaria se incorporen temas de materia laboral a los contenidos curriculares de la educación primaria escolar; siendo de suma importancia, ya que las leyes laborales han sido disputadas en el transcurso del tiempo, en el cual se ha tenido que luchar contra diversas situaciones, elementos y factores sociales, por las que hasta se ha derramado sangre trabajadora para lograr, por lo menos, los más mínimos derechos, consiguiendo que actualmente se regulen en todas las legislaciones del mundo.

Estos derechos sociales constituyen garantías inherentes a la condición humana del trabajador, por lo cual es de suma importancia el estudio y las causas del desconocimiento de las leyes, puesto que es la principal causa de la explotación laboral en nuestro país. En la presente investigación se tratan temas importantes para poder conocer por qué causas no se llega al conocimiento de las leyes laborales y, por consiguiente, ha aplicarlas y así tratar de encontrar medios para la solución del mismo.

La hipótesis del presente trabajo fue planteada con el propósito de buscar una solución a la problemática y posible aplicación del estudio del derecho laboral en la temática escolar, ya que en su mayoría la explotación tiene sus causas en la ignorancia de los pueblos; el analfabetismo acentuado y la falta de educación adecuada a los trabajadores del país; además, la poca instrucción de las personas para poder hacer valer sus derechos truncados por intereses de clase, así también existen otras causas económicas, políticas y jurídicas que agravan la situación actual. Por lo que se recomienda una serie de medidas dirigidas a erradicar estas causas, que incluye grandemente al Ministerio de Educación, el cual tomaría un papel importantísimo para la vida laboral de nuestros pueblos y sus

enseñanzas, impartidas desde la niñez hasta la adultez e incluso la vejez, ya que nunca es tarde para estudiar y aprender. Es fundamental la incorporación de planes de educación que se adecuen a la realidad del país y que la enseñanza de los derechos no sean sólo responsabilidad del Ministerio de Educación sino de todos: sindicatos, empresarios, patronos y demás personas que tengan contacto con trabajadores; asimismo incluir en los actuales programas de alfabetización la enseñanza de normas laborales y demás leyes importantes para la vida cotidiana de las personas. En materia laboral es urgente que el derecho laboral, así como los demás derechos, sean también traducidos a otras lenguas o idiomas. Y de esa manera, con el estudio de las causas se puedan erradicar los problemas de raíz, y se logre una mejor sociedad y un mejor país.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Para desarrollar la presente tesis es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar a esta investigación, tomando en consideración que en un principio, y en función de su origen, se le llamó “legislación industrial o leyes del trabajo industrial”; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.¹

1. 1 Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos indica: “Son las líneas directrices que informan algunas normas

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".²

Existen tres elementos esenciales, para el estudio de los principios del derecho del trabajo, siendo los siguientes:

- Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.
- Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se

² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

pueden resumir de la manera siguiente:

- Tutelar;
- De irrenunciabilidad;
- Imperatividad;
- De realismo y objetividad;
- Democrático;
- De sencillez o antiformalismo;
- El conciliatorio;
- La equidad; y,
- La estabilidad.

1.1.1 Principio tutelar

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de, compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

1.1.2 Principio de irrenunciabilidad

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.³

1.1.3 Principio de imperatividad

Es un principio esenciales que se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de 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 arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado pero no todas las normas

³ Plá Rodríguez, Américo. **Ob.Cit.** Pág. 56.

jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

1.1.4 Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: “...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”⁴. Precisamente tal y

⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 89.

como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.1.5 Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la Ley, como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

1.1.6 Principio sencillez o antiformalista

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se

caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

1.1.7 Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”.⁵

1.1.8 Principio de equidad

“Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana”.⁶

1.1.9 Principio de estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase

⁵ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88.

⁶ López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 35.

trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. No teniendo una seguridad en sus trabajos.

1.2 Concepto de derecho del trabajo

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

1.3 Naturaleza del derecho del trabajo

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, varios son los juristas que estudian esta naturaleza pero son diversas las concepciones que se tienen al respecto entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

- Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

- Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta concibe que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

- Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta postura sostiene que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

- Concepción social del derecho del trabajo

Le incorporan al derecho del trabajo una categoría nueva, una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.4 Fuentes del derecho del trabajo

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales. Y estas para su estudio se subdividen de la siguiente manera:

- Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno

de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas Leyes.

- Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Art. 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según el laboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

- Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.5 Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco

En la legislación guatemalteca, la principal fuente es la Ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:

- La Constitución Política de la República;
- Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.6 Jerarquía de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho laboral tenemos encabezando a la constitución, siguiendo las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se citan las Leyes internas cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina *indubio operario* Plá Rodríguez, anota al respecto: Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. “El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.⁷

1.7 La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.

La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales, el sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el

⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 98.

primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos del 9 al 10, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y, 17 del Código de Trabajo.

“Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la Ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.⁸

1.8 Los sujetos del derecho individual del trabajo

- Trabajador

La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador “el que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo”.⁹

- Conforme a la legislación laboral guatemalteca

“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

⁸ Plá Rodríguez, Americo. **Ob. Cit.** Pág. 150.

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 54.

- El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Para Manuel Alonzo García, “patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.¹⁰

- Conforme a la legislación laboral

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

- Sustitución del patrono

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone: - La existencia de una empresa o establecimiento; - La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; - La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, - El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como:

La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este

¹⁰ Alonzo García, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 94.

caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (Léase el Artículo 23 del Código de Trabajo).

- Los auxiliares del patrono

- Representante patronal

Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores, en consecuencia es un trabajador más.

- Trabajador de confianza

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

- Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más

trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5o. del Código de Trabajo. Sobre esta institución, se debe indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

1.9 Derecho individual del trabajo

1.10 Contrato individual de trabajo

- Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

“La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. Así se diferencia entre el sector público o sector privado, sin embargo es protegido por el derecho laboral y el estado convirtiéndose en un derecho eminentemente publico”.¹¹

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que

¹¹ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 124.

es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la Ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

- Concepto de contrato individual de trabajo

“El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”¹².

- Elementos del contrato individual de trabajo

Estos pueden ser esenciales y personales:

- Los elementos esenciales

- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
- Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes

¹² De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 201.

- del patrono; y,
- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de Ley.

- Elementos personales

- Patrono y/o su representante; y
- El Trabajador.

1.11 Efectos del contrato individual de trabajo

- Derechos y obligaciones de los trabajadores

Son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás Leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa resumirlos todos.

- Derechos y obligaciones de los patronos

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás Leyes aplicables.

1.12 Clasificación del contrato individual de trabajo

- Contrato por tiempo indeterminado

Quando no se especifica fecha para su terminación (Art. 25, inciso a) del Código de Trabajo)

- Contrato a plazo fijo

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo (Art. 25, inciso b) del Código de Trabajo).

- Contrato para la obra determinada

Quando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Art. 25, inciso c) del Código de Trabajo.)

1.13 Jornada de trabajo y descansos remunerados

- La duración legal del trabajo. Clases y limitaciones de la jornada

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual. Como es sabido la lucha

por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

El Artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la Jornada de Trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República; al establecer: Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Quienes por disposición de la Ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

- Criterios para computar la duración de la jornada

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesario una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores, esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la no reglamentación de las relaciones de trabajo.

Los impulsores del derecho civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, sobre la base de las premisas siguientes: El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje 10, 12 ó 14 horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación.

En contraposición la crítica que se hizo a la posición liberal, fue de que las jornadas de 15 o más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. Es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la de un animal y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente.

Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad: - Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y, - Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc.

La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se consideró que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas

conclusiones. Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo.

- La jornada extraordinaria

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de Trabajo. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la Ley (Artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo.)

- Descansos semanales y anuales. Asuetos obligatorios

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del derecho de trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical.

Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras. Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la Ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la Ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo, por el Art. 8 del Dto. 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2).

También este último decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la

discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias.

Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del Artículo 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días.

En el caso del sector público por disposición del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

- Salario

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

- Concepto e importancia del salario

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones.

El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

- Clases de salario y sus combinaciones

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo.

La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador.

El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo tocante al salario por unidad de obra debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los

contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.

1.14 Suspensión de la relación individual del trabajo

El contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualesquiera otra contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere.

El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

- Clases de suspensión de las relaciones de trabajo

- Suspensión individual parcial

Cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- Suspensión individual total

Es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- Suspensión colectiva parcial

Se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- Suspensión colectiva total

Se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- Regímenes especiales de trabajo

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el derecho del

trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajado subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los Regímenes Especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

- Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones

El primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Dto. 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondo públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho código.

También la Constitución Política de la República, dice en los Artículos 108 y 111,

lo siguiente:

Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por Leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las Leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

- Trabajo de mujeres y menores

Este régimen especial en la legislación (Artículos 167 al 155 del Código de Trabajo.) propugna porque el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendió de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas a las jornadas de los menores, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales de pre y postnatal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos.

Regula la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde

presten servicio más de 30 trabajadoras (esto último que el 99.99 de las empresas incumple).

- Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores.

Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera (Art. 138). Principalmente el área agrícola en el interior del país es el más violentado en sus derechos, por ello es que es necesario que desde la niñez en las áreas rurales del país que es donde más se desarrollan estas actividades sean instruidos en el derecho laboral.

Aunque existe la figura de los trabajadores (as) mujeres y menores de edad como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo, en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados.

En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco. Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos (Artículos 140-143) se regula y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; así como algunos remanentes del oprobioso sistema de los repartimientos de indios que tuvo su

origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta 1944.

- Trabajo a domicilio

Según el Código de Trabajo, Artículo 156, trabajadores a domicilio son los que elaboran Artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee.

- Trabajo de transporte

Este régimen especial se inicia en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire. Dicho artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más

amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

- Trabajo domestico

El Código de Trabajo, el Artículo 161, los define como: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

- Trabajo de aprendizaje

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El Artículo 173 faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin

responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el preaviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

- Trabajo de la gente de mar y vías navegables

Son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Este tipo de contrato se llama contrato en barco, el patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. Artículo 178 el contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. Se encuentra establecido en el Artículo 175, trabajadores del mar y de las vías navegables

- Trabajo de los profesionales y técnicos

Los contratos de servicios profesionales están regulados en el Artículos 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos se regulen por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 de dicho instrumento normativo; esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios provisionales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Finalmente cabe mencionar que el Código de Comercio regula otros contratos de profesionales, a los que prácticamente se les da la naturaleza mercantil y que se refiere a los contratos de edición de obras literarias, científicas o artísticas; y los contratos de difusión y representación escénicas (Artículos 824 al 860 del Código de Comercio)

1.15 Derecho colectivo del trabajo

Es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

1.15.1 Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Las institución jurídicas tienen como característica la de ser modelos de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una Ley; refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo ... instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan «las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos.

Las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, son las siguientes: Los contratos colectivos de trabajo; Los pactos colectivos de condiciones de trabajo; El reglamento interior de trabajo; Los sindicatos; - Los conflictos colectivos de carácter económico-social.

1.15.2 Nacimiento del derecho colectivo del trabajo

La base principal del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Cuando se reconoció este derecho, se hizo posible la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva. El Derecho de Coalición fue obtenido como derecho en Inglaterra, en 1824; en Francia en 1864.

La huelga estaba considerada como un delito, luego fue tolerada y finalmente fue reconocida como un derecho; México la reconoció en su constitución de 1917. Después de la segunda guerra Mundial principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente a los servidores públicos.

Las Instituciones del derecho colectivo de trabajo fueron en principio instituciones lícitas, pero su valor estuvo sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. Por ejemplo, en período de la tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, porque no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Para ello fue necesario primero que la asociación profesional estuviera dotada de personalidad jurídica; lo que dio como resultado que el contrato colectivo adquiriera existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

En la etapa contemporánea fue la legislación mexicana de 1917 la que estableció la obligatoriedad de los patronos a celebrar contratos colectivos de trabajo.

1.15.3 Definición del derecho colectivo del trabajo

Es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones

económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados. Este derecho va destinado a una colectividad; la esencia del mismo es porque su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

1.16 Organización administrativa del trabajo

El derecho Administrativo de trabajo es parte de la ciencia del derecho del trabajo en general. Paulatinamente ha venido significándose con caracteres propios que le vienen a dar autonomía propia en virtud de que cuenta con un método que proviene a su vez del derecho administrativo en general y su campo de acción está perfectamente definido; en cuanto que las autoridades de trabajo y previsión social, son las encargadas de administrar la política en materia de trabajo, según lo determine la Constitución Política de la República y las Leyes ordinarias, así como el lineamiento estatal. La administración de la política laboral responde en su dinámica a toda una organización jerárquica, que va desde el Ministro del ramo hasta las dependencias e instituciones afines.

El derecho administrativo de trabajo constituye una totalidad de normas positivas destinadas a regular la actividad del Estado y de los demás órganos públicos, en cuanto se refiere al establecimiento y realización de la política sindical a desarrollarse y regir las relaciones entre la administración y los sujetos de la relación laboral y las de las entidades administrativas entre sí, en una función primordialmente conciliadora.

La administración del trabajo, ha sido poco abordado por los investigadores. Su desarrollo obedece a la práctica del Ministerio del ramo desde la época revolucionaria de 1944 en que no existía independientemente sino también se ocupaba de la economía del país, hasta que posteriormente dentro de la organización burocrática surgió con atribuciones específicas. Su creación data del Decreto 117 del Congreso de la República, publicado el 17

de octubre de 1956.

Entre las entidades que conforman las instituciones administrativas del trabajo se encuentran las siguientes:

1.16.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Entre sus atribuciones tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto 1117 del Congreso que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la revolución, indica que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las Leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado.

La aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento

de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código prevé en su Artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y el de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

1.16.2 Dirección General del Trabajo

La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo (Art. 276)

1.16.3 Inspección General de Trabajo

Es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las Leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales

de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio código le confiere el carácter de asesoría técnica del ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersone el I.G.S.S. (Ver. Art. 380 del C. de T.)

1.17 Las asociaciones profesionales de carácter laboral

Indica Mario De La Cueva: “La asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombre que aman la libertad y que recorrió sus etapas históricas: cuando la reunión pública o privada estuvo prohibida; cuando el Estado la toleró; cuando es reconocida su legitimidad en la legislación ordinaria; y cuando finalmente el derecho constitucional garantizó la libertad de reunión pública o privada”.¹³

De un modo más estricto, y en interpretación autonómicas ahora, por asociaciones profesionales se entiende la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. Y dentro de ello, aunque el significado puede por igual adjudicarse a trabajadores y a empresarios se utiliza por lo común para los primeros; en cuyo caso se está ante una sinonimia completa con sindicato obrero o de trabajadores.

1.17.1 El sindicalismo

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus

¹³ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 198.

intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Empero, al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana y al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

Para llegar al advenimiento del llamado régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga.

Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. Se trata todavía sólo de una asociación en estado embrionario, que no mira más que a la resistencia, caracterizada por la indisciplina, el desorden y la resistencia violenta...

La aparición de una nueva entidad económica la fábrica y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación.

No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común. Los hombre, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de

simbólicos derechos políticos, sin fuera ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable.

Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la Ley de la libertad; pero excluida esa tan humana de asociarse.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la Ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del Derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los Poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El Primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa. La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la

estructura económica, se afirman a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

1.17.2 Los sindicatos

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

En la legislación guatemalteca los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

El Código de Trabajo en su Artículo 206 los define así: “sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...”.

1.17.3 Clasificación legal

Nuestro Código de Trabajo en el Artículo 215 prescribe: “Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en: a. Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y b. De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más

iguales.”

Además de la clasificación anterior debe tenerse en cuenta que el mismo código en el Artículo 206, habla del sindicato de trabajadores de oficio independiente, esto es, los trabajadores que no tienen un patrono.

1.17.4 Clasificación doctrinaria

Para efectos didácticos, los sindicatos pueden ser:

- Urbanos:

Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.

- Campesinos:

Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos.

- Gremiales:

Si se organizan en torno a una especialización del trabajo.

- De Empresa:

Cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado.

- Independientes:

Cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del sindicato de artistas y similares.

También tomando en cuenta la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

- Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;
- Amarillos Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,
- Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

1.18 Reglamentación de carácter colectiva laboral

“Al lanzar una vez más la mirada sobre el derecho colectivo del trabajo encontramos también una trilogía jerárquica en las instituciones, que va de la base, que es la sindicación, encuentra su grado segundo en la huelga y alcanza su cúspide en las convenciones colectivas, que son, en consecuencia, la institución suprema del derecho colectivo, porque son el recipiente que contiene las condiciones de prestación de los servicios, fin último del movimiento obrero y del derecho del trabajo. Una vez formadas las convenciones colectivas, devienen la fuente formal autónoma del derecho del trabajo, ... y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo, colectivo e individual, también lo es que las convenciones constituyen la finalidad suprema del presente, de tal suerte que si faltaren o cuando los sistemas

opresivos las prohíben, la sindicación y la huelga pierden la ruta...”¹⁴

1.18.1 El contrato colectivo de trabajo

El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

El Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente. En otros países como México, es muy usual la contratación colectiva, no así en el nuestro, que se da en casos muy aislados, se cree, por la mentalidad semifeudal que priva en las empresas que no aceptan la organización de los trabajadores.

El Artículo 38 del establece: Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

1.18.2 El pacto colectivo de condiciones de trabajo

En términos generales los antecedentes del contrato colectivo resumidos en el apartado que antecede son los mismos para el pacto colectivo de condiciones de trabajo, Los autores alemanes emplearon la denominación de contrato de tarifa, debido a que la mayoría de los acuerdos entre las asociaciones profesionales obreras y los empresarios se

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 377.

referían principalmente, a los salarios que se pagaban a los trabajadores, esto es, a tarifa. Otros autores italianos prefirieron el término de contrato colectivo. León Duguit sostuvo que era inadmisibles el término contrato colectivo de trabajo y que era urgente cambiar la denominación por la de convención colectiva de trabajo. En España se han empleado varias denominaciones como: pacto colectivo de condiciones de trabajo, bases convencionales plurales de trabajo y contrato colectivo de trabajo. La legislación extranjera se ha inclinado por el término contrato colectivo de trabajo: el código civil holandés, primera Ley que se ocupó expresamente de la institución, el código federal suizo de las obligaciones, las Leyes de Italia; y las de los países de América, usan la denominación, convención colectiva de trabajo, para el contrato Ley. En sus orígenes la denominación de contrato colectivo de trabajo, fue un término necesario, pero es actualmente inadecuado. Por esta figura jurídica se concretan normas de aplicación general, para regular colectivamente la contratación individual de trabajo y necesita una calificación apropiada.

Hoy podemos hablar del tránsito del contrato individual de trabajo al contrato o pacto colectivo de empresas o pacto colectivo ordinario y de éste al pacto colectivo de industria o pacto colectivo obligatorio. Pero debe tenerse que entre unos y otros existen ciertas diferencias que están determinadas por los alcances que a tales instrumentos les da la Ley específica que los regula.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la recomendación número noventa y uno del año de 1951, sugiere que la definición y naturaleza jurídicas de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación, y propone a manera de sugerencia, la siguiente: “Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”. De manera que conforme a la legislación guatemalteca, la definición legal la contempla el Artículo 49 del Código de Trabajo:

“Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de Ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivo existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte...”.

La naturaleza jurídica de los pacto colectivos de condiciones de trabajo y de acuerdo a lo dicho por la Conferencia Internacional de la OIT, apuntamos que conforme al cuarto considerando literal e. de nuestro Código de Trabajo, esta institución por su naturaleza jurídica es de derecho público. Tanto en la doctrina como en las diversas legislaciones, es posible diferenciar dos modalidades de la convención colectiva o pactos colectivos según denominación esta última en nuestro medio: La convención colectiva ordinaria y la convención Ley o Contrato Ley. En Alemania, México, España y en Francia, es posible distinguir dos figuras diversas, el contrato colectivo ordinario que rige en empresas determinadas y el contrato colectivo Ley o contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o en una región económica o geográfica.

Por lo que se puede decir que la convención colectiva ordinaria se encuentra regulada en el Código de Trabajo como pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa o de centro de producción determinado, que contempla dos tipos posibles de pactos colectivos a saber: pacto colectivo de empresa: aquel que va a regir en la totalidad de una empresa, sea que la misma tenga uno o varios centros de producción; pacto colectivo de centro de producción determinado: aquel que se limita a un centro de trabajo determinado, sin importar que la empresa de que se trate tenga otros centros de producción, es decir, que el pacto no abarca la totalidad de una empresa, sino solamente un centro de producción.

Dentro de las dos modalidades anteriores la legislación laboral guatemalteca (Art. 51 literal c.) contempla el Pacto Colectivo Gremial para profesiones u oficios distintos en alguna empresa, cuando los sindicatos que subsisten en una misma empresa o centro de producción no se ponen de acuerdo para negociar conjuntamente con sus correspondiente patronos.

En cuanto al llamado Contrato Ley, se identifica con el que en Código de Trabajo está contemplado como pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada, que conforme a las mismas normas, regula los siguientes tipos de pactos colectivos: - pactos colectivos de industria: que es aquel que se negocia entre los trabajadores y patronos de una industria y que dependiendo del espacio territorial que comprenda, puede sub-clasificarse en municipal, departamental, regional o nacional; - pactos colectivos de actividad económica: que tiene una mayor amplitud que los anteriores, ya que pacta condiciones de trabajo para toda una actividad económica con la misma subclasificación ya apuntada; pactos colectivos de región determinada: que constituye la máxima expresión dentro de las especies de pactos colectivos ya que trata de regular las condiciones de trabajo para que se apliquen a todos los trabajadores de todas las actividades económicas, profesionales o especializaciones de una determinada región, que puede ser también al nivel municipal, departamental, regional o para toda la república.

1.18.3 El reglamento interior de trabajo

El derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente las latinoamericanas: “Reglamento Interior de Trabajo”. La doctrina no se ha puesto de acuerdo en relación a cual es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo denominado “Reglamento de Taller”, “Reglamento Interno de Empresa”, “Reglamento Interior”, etc.

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo: “reglamento interior de trabajo es el

conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las Leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la Ley."

1.18.4 Las bases convencionales plurales de trabajo

También denominados convenios el laboralista español Gallart, las bases convencionales plurales de trabajo, son "cualquier regulación de condiciones de trabajo, o de otras cuestiones conexas, convenidas entre un patrono, o un grupo de patronos o una asociación patronal, y los representantes de una agrupación, meramente circunstancial, de obreros".

Para establecer la distinción entre estas bases plurales y los convenios (pactos) colectivos de condiciones de trabajo, hay que fijarse en el sujeto contratante: si una agrupación profesional, nos encontramos ante lo segundo. La fuerza de las bases plurales proviene de la intervención del funcionario público (que las aprueba); el nexo de los pactos colectivos se funda en la calidad representativa de los grupos, especialmente del trabajador, organizado, no meramente reunido ni representado sólo por improvisados miembros del oficio o profesión.

Como se puede apreciar dichas bases convencionales plurales de trabajo, son las que en Guatemala constituyen los convenios. Y debe tenerse presente que a los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de trabajo y otras relacionadas directamente con éste, se les llama indistintamente pactos o convenios colectivos de trabajo.

1.18.5 La sentencia colectiva de trabajo

Es una decisión legítimamente pronunciada por el juez, al juzgar de acuerdo con su opinión, y que alcanza a cuantos se encuentren en las mismas condiciones, aun cuando no hayan participado directamente en el litigio. Tal decisión, aunque exacta, no basta para fijar la verdadera naturaleza de la sentencia colectiva en el derecho laboral, donde alcanza su expresión más completa; ya que, en las demás jurisdicciones, los efectos de la cosa juzgada son más restringidos. En lo laboral, la sentencia colectiva constituye el fallo dictado por juez competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efecto, por tanto similares a los del pacto colectivo.

CAPÍTULO II

2. Los derechos sociales mínimos en Guatemala

2.1 Definición

Se entiende por derechos sociales mínimos aquellos que regulan las Leyes laborales y conceden derechos y obligaciones elementales a los trabajadores y trabajadoras de un país. Que a la vez devienen en darle a la persona un tinte humano, tratando de respetar el derecho constitucional de igualdad de derechos, sin discriminar a ningún ser. Es de importancia analizar cada uno de ellos pues como se evidencia en esta investigación las personas, en su mayoría no conocen sus derechos laborales más elementales.

2.2 Clasificación Legal de los derechos sociales mínimos

- Indemnización:

Se encuentra regulada en la legislación guatemalteca en se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo, es uno de los derechos más humanos y a la vez resarsorios, que se encuentran plasmados en la legislación laboral guatemalteca, para Manuel Ossorio la indemnización es: “el resarcimiento que se otorga por un daño con perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador”.¹⁵

La indemnización es de naturaleza resarsoria, por ser el patrono el que reconoce el derecho del trabajador, de ser recompensado de alguna manera después de haber prestado servicio y haber aportado sus habilidades y conocimientos para engrandecer la empresa.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 374.

Con lo expuesto anteriormente se puede establecer que este derecho está garantizado para que el trabajador que sin justa causa ha sido despedido directa o indirectamente, pueda durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, sostenerse él y su familia, satisfaciendo sus necesidades.

Consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios por la parte proporcional que no llega a un año de servicios y viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido, convirtiéndose en injusta.

- Ventajas económicas

Se constituye el 30% durante dure la relación laboral una vez gozada dentro de la relación laboral da lugar a que una vez terminada la misma proceda el pago en efectivo en el porcentaje antes indicado, a quienes en los centros de trabajo se les otorga beneficios adicionales a los mencionados en las Leyes laborales por la prestación del servicio según la Ley procede como una ventaja económica. Según el Artículo 90 del Código de Trabajo, debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no en el de la entidad para la cual trabajo.

- Hora extraordinaria

Las horas extraordinarios no son más, que las horas laboradas después de las reglamentadas en el contrato de trabajo para el laborista Guillermo Cabanellas establece que: “son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado”.¹⁶

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 533.

Es el tiempo es tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. Y que debe ser remunerada con un 50% más que el valor de la hora ordinaria.

- Bonificación anual

Es una prestación laboral contenida en el decreto 42-92 del Congreso de la República que le es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como del sector público. Según el relacionado decreto el período de aplicación de dichas prestaciones se debe computar del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año. Cuando tenga un año de servicios o bien en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año. Se le denomina en la sociedad guatemalteca como “bono 14”.

- Vacaciones

Las vacaciones son los derechos sociales mínimos que vienen a beneficiar al trabajador principalmente en la salud del mismo ya que como establece Guillermo Cabanellas las vacaciones son: “la temporada, desde algunos días o varios meses, en que se aleja el trabajador de su trabajo habitual, de los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones por la necesidad de la recuperación de energías, dedicadas a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que se realizan trabajos de aplicación intelectual, en el tecnicismo laboral las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable de unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de remuneración, al cumplir determinado lapso de prestaciones de servicios y para la OIT señala por vacaciones anual retribuida de los asalariados un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio ininterrumpido de su trabajo y continua percibiendo su remuneración”.¹⁷

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 553.

Para Manuel Ossorio: “Constituye el derecho y la obligación que la Ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. La Ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones. En principio, las vacaciones son indivisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, ni su omisión es compensable en dinero, pues de otro modo se frustra la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador.

La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los plazos legales para ello. Solo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con el día de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido”.¹⁸

- Salario mínimo

Es el salario establecido para que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones para con su familia, en lo elemental. Guillermo Cabanellas indica que: “es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 774.

eso la Ley exige que se retribuya al trabajado con ese mínimo”.¹⁹ Es uno de los derechos sociales mínimos que más son violentados por la parte patronal, puesto que el gobierno establece en forma no periódica como sería lo ideal, una tabla en donde se establece el salario mínimo que puede remunerarse, por la prestación de una relación laboral.

- Aguinaldo

Para el laborista Manuel Ossorio define a la figura jurídica del aguinaldo como: “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.²⁰

- Bonificación incentivo

Es una prestación establecida legalmente en el medio laboral guatemalteco sólo para los trabajadores de la iniciativa privada según el decreto 79-89 del Congreso de la República que consiste en el pago no menos de 15 ¢ de quetzal por cada hora ordinaria efectiva de trabajo bajo las órdenes de un patrono en las actividades agropecuarias y de 30 ¢ de quetzal por cada hora de trabajo para los trabajadores de las demás actividades y que se paga mensualmente en una partida aparte del salario ordinario y extraordinario que devengue el trabajador.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 686.

²⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 46.

CAPÍTULO III

3. El derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos

3.1 La educación

La educación es: “la acción de desarrollar las facultades físicas, intelectuales y morales de una persona, siendo esta el complemento de la instrucción”.²¹

El maestro Enrique Estrada Sandoval, establece que educación se refiere: “a la influencia sistemática intencional ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle, de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su existencia colectiva, sea una educación esencial, un ingrediente fundamental de la vida del hombre y de la sociedad que ha existido sobre la faz de la tierra, desde que apareció la vida humana. Por otra parte la educación da vida a la cultura, la que permite que el espíritu del hombre la asimilen y la haga florecer, abriéndole múltiples caminos para su perfeccionamiento, la acción educativa nunca hubiera podido superarse ni adquirido su unidad de no ser por la pedagogía que es la reflexión sistemática que se hace sobre la educación, constituida por principios, relaciones consecuencias que la eleva a la categoría de una ciencia de ahí que se le denomine ciencia de la educación”.²²

La educación es una actividad práctica, una realidad una experiencia, en tanto que la pedagogía es una reflexión metódica que estudia el campo de acción de la experiencia, una teoría, una idealidad pero las dos guardan una estrecha relación y se complementan mutuamente.

²¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 377.

²² Estrada Sandoval, Enrique. **Historia de la educación.** Pág. 1

3.2 El sistema educativo en Guatemala

- Educación de tipo pre-primaria

Es la etapa en la que se desarrolla la motricidad y el aprestamiento de los niños menores de seis años que asisten desde las denominadas pre-kinder hasta preparatorias, es la etapa en la que el niño adquiere todos los conocimientos elementales, para poder desarrollarse en un ambiente social, a la vez que apresta una educación encaminada al aprendizaje de la educación de tipo primaria, aunque no todas las personas tienen acceso a esta clase de educación, pues son pocas las escuelas públicas que brindan esta educación desde temprana edad, únicamente tiene acceso a este tipo de educación, aquellos que tienen la posibilidad de pagar un colegio privado, puesto que estos son los principales precursores de este tipo de educación. Su programa es sencillo y se limita a preparar al niño en los ambientes escolares inculcándoles el compañerismo y las buenas costumbres de higiene y de responsabilidad, los dos importantes para una sociedad.

- Educación primaria

Es la que se desarrolla desde los seis años de edad y que incluye desde el primer grado hasta el sexto grado de primaria a través de la educación primaria se preparan a los estudiantes para la lectura y escritura brindando de los conocimientos básicos para su aprensión.

Es en esta etapa en la que se adquiere el conocimiento de la letras que forman el alfabeto y por ello asumirlas y darles cuestión y sentido del pensamiento al expresarlo a través de palabras en forma verbal o escrita, lo cual hace que esta fase sea fundamental para aminorar el problema del cual se trata aun cuando no es la solución pues el derecho como una rama del deber ser contiene obligaciones y derechos de los cuales sin un conocimiento

y explicación el solo leerlos deja a las personas con más dudas de las que llegaron por lo que se hace necesario implementar cursos que motiven a los menores a la lectura analítica interpretativa que les permita acceder a conocer las Leyes y saber lo que realmente quiere decir y no tergiversar por intereses sectarios lo que la Ley establece.

- Educación básica

En esta etapa se desarrolla en el campo científico y es donde se reciben los conocimientos más elementales para poder decidir acerca de la profesión que se va a decidir incluye de primero a tercero básico y que instruye a las personas sobre conocimientos básicos de las diversas ciencias existentes en el mundo.

Es imperativo que se inicie a inculcar la educación de los derechos y obligaciones que nacen con motivo de la iniciación de una relación de trabajo, porque en nuestra sociedad es grande el numero de personas que trabajan durante el estudio de esta.

Es de importancia la enseñanza en esta etapa los principios fundamentales que imperan las formas de contratación, las formas de remuneración y el cumplimiento de las diversas normas legales que componen la legislación laboral vigente, tanto el estudio de los derechos así como de las obligaciones, que debe tener tanto el trabajador para con el patrono y viceversa, es de hacer notar que la educación laboral debe de ser sistemática y tener una cronología lógica en cuanto a los temas por ser una oportunidad adecuada para la enseñanza de los mismos. La educación básica es imperativa tanto en institutos públicos como privados, la educación laboral la cual empieza a dar el fenómeno de la deserción escolar, ello motivado por diversos factores, entre ellos la necesidad de que el estudiante se ve obligado a trabajar para coadyuvar con los padres en el sostenimiento familiar y otra la falta de institutos públicos que vedan y limitan el derecho a la educación.

- Educación diversificada

Esta es la fase en la que la educación se especializa en un área de la vida social, siendo parte importante en la instrucción de la persona para que pueda tener los conocimientos necesarios para poder ingresar a la educación universitaria. Es un semillero básicamente, es la fase más importante para la enseñanza de los derechos laborales, puesto que es en esta fase, en donde el estudiante posiblemente pase a la fase de ser un trabajador, es importante recalcar que es en esta educación, cuando el alumno asimila aun más la importancia de conocer sus derechos como persona por ser un nivel en el cual, las personas alcanzan su mayoría de edad, haciéndolos responsables.

También tienen obligaciones que cumplir ya con una base bien formada y con los conocimientos fundamentales para desempeñar una función dentro de la sociedad en la rama de desenvolverse y para lo cual estudio, es el momento propicio para que la persona este sujeta a conocer los derechos y obligaciones que adquiere al iniciar una relación de trabajo.

- Educación universitaria

Esta es la que se desarrolla en el ámbito profesional para adquirir los conocimientos fundamentales para su aplicación en la resolución de los problemas para lograr el bien común y que se imparten en las universidades siendo definido esta por Guillermo Cabanellas como: “la institución de enseñanza superior que comprende, colegios institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc.”.²³ Sin embargo para Manuel Ossorio dice que: “Tradicionalmente, la enseñanza universitaria y sobre todo, la colación, (Acto de colar, de conferir un grado universitario) de grados es función y monopolio del estado, pero se tiende a la creación de universidades privadas, autorizadas y en cierto modo, fiscalizadas por el estado, sobre la conveniencia de estas instituciones privadas existentes profundas discrepancias pues unos están a favor y otros en contra de las

²³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 2047.

mismas pues muchas veces persiguen más que cualquier cosa el lucro o la ganancia de la actividad de enseñar una profesión universitaria, algo que en nuestra sociedad se está dando con relación a la apertura de nuevas universidades privadas”.²⁴

Es importante que cada vez más personas tengan acceso a esta clase de educación y así formar profesionales académicamente bien preparados y capacitados para el ejercicio profesional.

3.3 La educación laboral

3.3.1 Definición

No puede quedar relegada la obligación de enseñar únicamente a los juristas y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no debe quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saberse interpretar dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente y todas las Leyes referentes al trabajo.

La educación laboral puede definirse como la acción de desarrollar las facultades y habilidades físicas, intelectuales y morales para que las personas relacionadas con este medio posean el conocimiento, entendimiento e interpretación de las diversas teorías, principios, doctrinas, Leyes y jurisprudencia relacionada con la actividad laboral.

3.4 Instituciones encargadas de la educación laboral

²⁴ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 769.

Esta obligación le compete al Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, sindicatos, Organizaciones Internacionales del Trabajo ya que siendo sus fines de protección, mejoramiento y estudio de los intereses de los trabajadores, es la principal institución encargada de divulgar y dar a conocimiento todo lo relacionado con el trabajo a sus afiliados y demás trabajadores, obligación que raras veces se ha cumplido, en cuanto a este apartado esta también el Ministro de Trabajo y Previsión Social quien tiene la obligación de promover el conocimiento y la divulgación de la legislación laboral a los diversos medios del sector laboral, lo cual se ha hecho poco y cuando se ha hecho ha sido deficiente no alcanzando el objetivo previsto que es poner en conocimiento de trabajadores y patronos sus derechos y obligaciones que tienen con motivo de la relación de trabajo vigente entre ambos.

3.5 La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral a la educación guatemalteca

Debería de incluirse el estudio del derecho laboral en forma obligatoria desde la educación básica, ya que muchas personas solamente llegan a esta fase de la educación y se lanzan al mercado del trabajo desconociendo las obligaciones y derechos que como tales les confiere la Ley, debiendo ésta ser coordinada por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación. Existe latente la necesidad incorporar los derechos laborales como programas de estudio de un derecho humano. En este momento en que los derechos humanos son parte de la legislación, es necesario que estos sean incluidos dentro de los pensum de estudios o guías curriculares desde la educación básica y las personas obtengan conocimientos suficientes para que en el desarrollo de su vida logren una realización más completa comprendiendo que tales derechos comienzan sus obligaciones frente a las personas a su alrededor.

Se podría fomentar la educación laboral iniciando en el básico con todos los conceptos elementales que conlleva el estudio del derecho laboral, de la manera siguiente:

- Primero básico

Es necesario que se inicie con el estudio de los derechos humanos y el surgimiento de los derechos laborales, estudio de la constitución, posteriormente conocer la historia de los derechos laborales en Guatemala y cual es su incidencia, conocer que es un trabajador, cuales son sus como trabajadores y trabajadoras, cuales son las organizaciones colectivas que pueden formar los trabajadores.

- Segundo básico

Conocer los pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, obligaciones de los patrones, obligaciones de los trabajadores, suspensión de los contratos de trabajo y terminación de los contratos de trabajo, salarios jornadas y descansos.

- Tercero básico

Desarrollar temas como las jornadas de trabajo, salarios mínimos, sindicatos, organización administrativa de trabajo, organización de los tribunales de trabajo y previsión social.

3.6 Obstáculos a la educación laboral en Guatemala

El principal obstáculo que existe en Guatemala es el analfabetismo, Guillermo Cabanellas lo define como: “la falta de instrucción; la instrucción es la facultad que tienen ciertas personas de instruir, dar lecciones, ciencia y conocimientos a personas”.²⁵

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 65.

Es decir las personas a las cuales les es imposible por diversas razones la asistencia a los centros educativos para su educación y adquirir los conocimientos básicos para leer y escribir, de lo cual se deriva la gran deficiencia que existe en Guatemala con relación a los trabajadores, pues en mínimo el porcentaje de personas que son analfabetas y por lo tanto pueden leer y escribir lo cual les da facultades suficientes para comprender y entender las diversas normas jurídicas que se relacionan con la labor diaria que desarrollan, no los deja a un lado de que se puedan proteger contra hechos ilícitos que practican patronos para hacerlos perder sus derechos y a los cuales caen con total ingenuidad por su falta de instrucción ya que al no leer documentos que firman y luego aseveran que fueron obligados, o por no saber leer no tuvieron otra opción que firmar.

El autor Guillermo Cabanellas en la teoría ecléctica, indica que contra la Ley no puede alegarse ignorancia con ello causa un gran daño al inculpar al trabajador siendo la realidad que un gran porcentaje de trabajadores de Guatemala apenas se conocen unas letras y por lo tanto se hace imposible imponer una obligación de tal magnitud sobre un conjunto de personas que no poseen conocimientos ni siquiera fundamentales sobre legislación en general, mucho menos sobre los principios y Leyes que los protegen y los derechos que como mínimos e irrenunciables les confiere la constitución política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros, que son de aplicación forzosa dentro de la legislación laboral guatemalteca.

Luis Arturo Herrera Muñoz establece que: “esta problemática se remonta al largo período colonial, en el cual la escuela fue privilegio de pocas personas, las más cercanas a los conquistadores, siendo la mayoría explotada en el trabajo únicamente, el cual fue creciendo debido a la apatía de algunos gobiernos para enfrentar el problema, siendo esta comprensible ya que muchos gobiernos dictadores que tuvieron el mando de Guatemala desde principios de siglo, y para un gobierno de esta naturaleza es mucho mas fácil imponer la voluntad a gentes analfabetas, que a gente que sabe reclamar sus derechos y

conoce sus obligaciones; y los educadores han encontrado como las causas del analfabetismo las siguientes:

- La falta de escuelas rurales ya que esto causa que los guatemaltecos no tengan acceso a la educación

- La dispersión de la población escolar que por razones de régimen agrario no pueden constituir poblados mayores que gocen de los beneficios de la concentración urbana, pues por la necesidad de trabajar y colabora con la familia no dedican mucho tiempo a estudiar

- La existencia de masas rurales de origen indígena que no hablan el castellano, siendo que la mayoría de la población se resiste a aprender español por miedo de dejar su lengua de origen

- La falta de convencimiento de los campesinos acerca de los beneficios que reporta la educación de sus hijos

Y las consecuencias se enumeran de la siguiente manera:

- La escasa producción que existe, debido a los métodos utilizados, poco recomendables, que no alcanzan a satisfacer las necesidades del propio guatemalteco, pues no son bien adaptados a la realidad guatemalteca

- Falta de fuentes de trabajo, origina poblaciones ociosas con pocas posibilidades de movilidad social

- Falta de medios económicos que ocasiona la ausencia de fuentes de trabajo, provoca convulsiones sociales que degeneran en falta de integración nacional

- Poca comprensión de los problemas nacionales

- Escasa participación en la vida política del país

- Los fanatismos

- Los tradicionalismos negativos, que son en gran parte consecuencia del analfabetismo existente, pues la gente se resiste a los cambios que pueden producir la educación de los pueblos, anteponiendo el negativismo

- La miseria que impera entre las masas campesinas como consecuencia de la mala distribución de la tierra y el estado de servidumbre a que están sometidos”.²⁶

Para las ejecución del proceso de alfabetización, se establece la siguiente estructura administrativa:

- Comité nacional de alfabetización

- Consejo directivo del comité nacional de alfabetización como coordinador de las actividades del comité nacional de alfabetización

- La entidad ejecutora del comité nacional de alfabetización

- Las entidades regionales y locales de alfabetización

Se hace necesario conocer también lo que conforma una población tomando como referencia le definición que contempla el jurista Manuel Ossorio al indicar que: “es el conjunto de hombres y mujeres, que compone el género humano sobre el planeta, a los habitantes de un estado, provincia u otra comarca o sitio en que se vive en estabilidad más o

²⁶ Herrera Muñoz, Luis Arturo. **Apuntes breves acerca de la alfabetización en Guatemala**. Pág. 15.

menos relativa”.²⁷ La educación se considera como una de las necesidades básicas de la población que hay que tratar de satisfacer al plano más corto posible pues no solo es favorecida la persona en lo individual, ya que se encuentra asociada con mejor salud, mayor productividad, ingresos más altos, etc. Si no que también favorece al país, al preparar a través de ella, a contingentes que vendrán a fortalecer lo cuadros de trabajadores especializados tan necesario para el desarrollo mismo. No obstante los esfuerzos crecientes que ha desarrollado el país para mejorar la educación, esta ha tenido una tasa muy lenta de crecimiento a través de cualquiera de los indicadores que se utilicen para medirla, como podría ser la tasa de analfabetismo y de asistencia a la escuela.

La educación, analfabetismo y asistencia a la escuela se puede observar que va a ser muy grande el número de personas que serán afectadas; por lo que el desconocimiento de las Leyes por parte del sector laboral implica pérdida de derechos que haberlos conocido y ejercitado no habría pasado, dentro del ramo laboral de las Leyes tutelar de los trabajadores.

Es ilógico que en un país como Guatemala con un alto grado de analfabetismo y caracterizado por ser multilingüe se regule en la legislación que no se puede alegar ignorancia de la Ley, ello sobre la base que existen serias limitaciones para el acceso a la educación y porque nuestras normas, son escritas en idioma español sin percatarse que una gran mayoría de la población especialmente en el interior hablan otros idiomas, y que muchas de esas personas por necesidad u otros motivos vienen a prestar servicios en esta ciudad sin instrucción alguna, por lo que la solución debe darse desde dos puntos de vista uno en cuanto a la alfabetización nacional para que los habitantes de Guatemala dominen el idioma español que según la Ley del organismo judicial es el idioma oficial y oficializar las lenguas de las etnias que existe en el país, y otro divulgar ampliamente las Leyes laborales tanto en español como en las etnias del país, fue sexto de eliminaría toda ignorancia o desconocimiento de Leyes.

²⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 582.

El cumplimiento de la función de dar a conocer a los trabajadores los derechos que como tales les corresponde, no se cumple esto se hace de conformidad con la percepción de los trabajadores y autoridades, se encuentra que existe una mayor cantidad de personas que considera que no lo cumplen por lo que los trabajadores muchas veces no encuentran el apoyo necesario tanto en la función de asesorar como la de dar a conocer las Leyes que regulan las relaciones obrero patronales, ante lo cual debe ejercer una mejor función el ministerio de trabajo y previsión social para cumplir su cometido social que se le impone.

Lo que hace necesario preparar al trabajador desde la escuela, para que el día que sea patrono o trabajador conozca sus derechos y obligaciones que como tal le corresponde.

CONCLUSIONES

1. La educación escolar guatemalteca no contempla contenidos de derecho laboral, lo que de incorporarse resultaría de gran importancia, por ser los educandos los futuros patronos y trabajadores del país, y de esa manera se puedan fortalecer los vínculos de igualdad de derechos en nuestra nación.
2. Los órganos encargados de velar por la enseñanza de los derechos laborales no cumplen con su función de informar, puesto que la población guatemalteca no tiene conocimiento de sus derechos laborales.
3. El analfabetismo es una de la principales causas por la cual no se conocen los derechos laborales, por lo que en la educación primaria se afianzan los conocimientos más básicos para poder llevar a cabo una relación laboral, encaminada al Estado de Derecho.

4. Los trabajadores y patronos en Guatemala, en su mayoría desconocen los derechos y obligaciones laborales, así como la legislación promulgada en esa materia, causando con ello un grave daño a la situación económica y social del país.

RECOMENDACIONES

1. Es imperativo incorporar en el programa de estudios, la enseñanza de los derechos laborales, puesto que no se contemplan; produciendo con ello un daño al trabajador y a la sociedad misma.
2. Resulta de gran importancia erradicar el analfabetismo, por medio de proyectos impulsados por el Ministerio de Educación, que se encaminen al conocimiento de los derechos laborales.
3. Es necesario desarrollar plenamente programas que informen los derechos laborales a la población, principalmente a los escolares que son el futuro de las relaciones laborales.

4. Es importante establecer la obligatoriedad de conocer la legislación laboral, tanto para trabajadores como para los patronos.

BIBLIOGRAFÍA

ALONZO GARCÍA, Manuel. **Derecho laboral**. 4ª. ed. México. Editorial Ville. 1993.

CABANELLAS, GUILLERMO. **Compendio de derecho laboral**. 14ª. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1972.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5ª. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. 1976.

ESTRADA SANDOVAL, Enrique. **Historia de la educación**. 2ª. ed. Guatemala. Ed. José Pineda Ibarra. 1986.

HERRERA MUÑOZ, Luis Arturo. **Apuntes breves acerca de la alfabetización en Guatemala**. 3ª. ed. Guatemala. Ed. Universitaria 1992.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. 2ª. ed. México. Ed. Géminis. 1986.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas jurídicas y sociales**. 10ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª. ed. Argentina. Ed. Esfuerzo. 1985.

Legislación:

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

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

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