

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Conveniencia de la creación
del Instituto de la Defensa Pública Laboral**

(Tesis de Licenciatura)

Jaime Isaac Reyes Casasola

Guatemala, octubre 2013

**Conveniencia de la creación
del Instituto de la Defensa Pública Laboral**

(Tesis de Licenciatura)

Jaime Isaac Reyes Casasola

Guatemala, octubre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector:	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General:	M. Sc. Alba Araceli Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo:	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano:	M. Sc. Otto Rolando González Peña
Coordinador de Exámenes Privados:	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis:	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra:	Lic. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis:	Lic. Jorge Egberto Canel García
Revisor Metodológico:	Lic. Julio Alfonso Agustín Del Valle

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

1. Lic. Walter Enrique Menzel
2. Lic. José Luis Samayoa
3. Lic. Javier Aníbal García
4. Licda. María Eugenia Samayoa

Segunda Fase

1. Licda. Marianella Giordano
2. Licda. María Corzantes Arévalo
3. Licda. Vilma Bustamante
4. Lic. Abel Archila González

Tercera Fase

1. Licda. Helga Ruth Orellana
2. Lic. Javier Aníbal García
3. Licda. Vilma Corina Bustamante
4. Licda. Vitalina Orellana y Orellana
5. Licda. Brenda Lambour Figueroa



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de noviembre de dos mil nueve.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL**, presentado por **JAIME ISAAC REYES CASASOLA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Asesor al Licenciado **JORGE EGBERTO CANEL GARCÍA**, para que realice la asesoría del punto de tesis aprobado.

Lic. Erick Alfonso Álvarez
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Lic. Carlos Enrique Samayoa
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Patty Donis
c.c. Archivo

Doctor en Derecho, MSc.
Jorge E. Canel García
Abogado y Notario
5a. Av. 10-66 zona 1, Of. 202; Guatemala, C.A.
Tels. 2232-3013 y 2434-9825

Guatemala, noviembre 12 de 2012.

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana de Guatemala (UPANA)
Licenciado MSc. Otto Ronaldo González Peña
Presente.

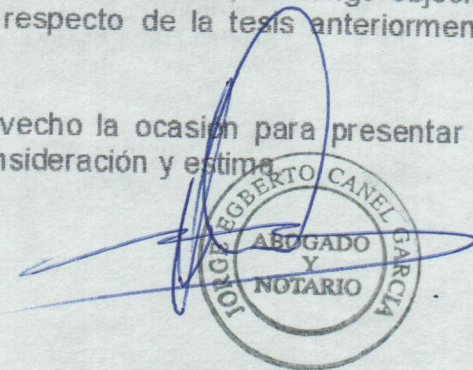
Señor Decano:

En atención al nombramiento que en su oportunidad me fuera conferido, he procedido a proporcionar la tutoría correspondiente al estudiante JAIME ISAAC REYES CASASOLA en la elaboración de su tesis de grado, la cual lleva por título: "CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL".

Tomando en consideración que no es atribución del tutor hacer valer su particular punto de vista sobre el criterio del estudiante, sino más bien orientarle en cuanto a los aspectos metodológicos de la investigación, considero que la mencionada tesis cumple con los requerimientos, de contenido y de forma, exigidos para un trabajo de esta naturaleza.

Por tanto, a efecto de que pueda ser admitida para su trámite, y continuar con el procedimiento que el Reglamento respectivo establece, no tengo objeción alguna en emitir DICTAMEN FAVORABLE respecto de la tesis anteriormente relacionada.

Sin otro particular de momento, aprovecho la ocasión para presentar al Señor Decano las muestras de mi más alta consideración y estima.



Dictamen.Tes



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA JUSTICIA. Guatemala, veintiocho de enero de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL**, presentado por **JAIME ISAAC REYES CASASOLA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **JULIO ALFONSO AGUSTÍN DEL VALLE**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Tesis de la Facultad de
Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

Licenciado
JULIO ALFONSO AGUSTÍN DEL VALLE
Abogado y Notario

Guatemala, 06 de marzo de 2,013.

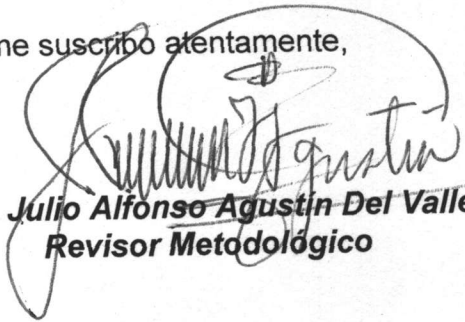
Señor Decano
Otto Ronaldo González Peña
Facultad de Ciencias Jurídicas,
Sociales y de la Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Respetable Señor Decano:

De manera atenta me dirijo a Usted, con el objeto de informarle que el estudiante **JAIME ISAAC REYES CASASOLA**, ha cumplido con las correcciones impuestas a su tesis titulada: **CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL**.

Por lo antes expuesto considero que dicho trabajo cumple con las recomendaciones del Manual de Estilo de Trabajos Académicos de la Universidad Panamericana, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, previo a continuar con los trámites correspondientes para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo atentamente,


Lic. Julio Alfonso Agustín Del Valle
Revisor Metodológico



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cinco de marzo de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONVENIENCIA DE LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA LABORAL**, presentado por **JAIME ISAAC REYES CASASOLA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado y Notario, ha cumplido con los dictámenes correspondientes del asesor nombrado y la revisión correspondiente. En consecuencia previo al pago de los aranceles correspondientes, **SE ORDENA SU IMPRESIÓN.**

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador General de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

NOTA: únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y del contenido del presente trabajo de tesis.

DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser generoso conmigo y proveerme de grandes bendiciones en la vida, entre ellas la posibilidad de tener acceso a la educación universitaria.
- A MI PADRE:** Reginaldo Reyes Lem, por creer en mí y motivarme a superarme intelectual y profesionalmente, aunque Dios te tenga en su gloria, estoy seguro que siempre estarás a mi lado.
- A MI MADRE:** Gelma Teresa Casasola Vásquez, por sembrar en mí, valores que han sido la guía de mi camino y por permitirme cosechar las bendiciones que su generosidad le ha generado.
- A MIS HIJOS:** Vianka y Alejandro Reyes Jiménez, quienes son la fuente de mi motivación y felicidad.
- A MI ESPOSA:** Sandra Verónica Jiménez Gil, por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera y ser partícipe de este éxito.
- A MIS HERMANOS:** Eunice y Darwin Reyes Casasola, les agradezco el respeto y cariño que me muestran, mismo que ustedes recibirán siempre de mi parte.
- A MIS AMIGOS:** Especialmente a Rodolfo Carrillo y Juan Carlos Tánchez, por su aprecio y disposición en apoyarme cuando he requerido de su ayuda.
- A MI PATRIA:** Guatemala, a quien espero aportar con mi trabajo.

Contenido

Resumen ejecutivo	1
Introducción	3
Capítulo 1	5
El Derecho de Trabajo (generalidades)	5
1.1 Definición	5
1.2 Antecedentes	6
1.3 Naturaleza jurídica	9
1.4 Principios	10
1.4.1 Principio de tutelaridad	10
1.4.2 Principios de garantías mínimas y superación	11
1.4.3 Principio de irrenunciabilidad	11
1.4.4 Principio de necesidad	12
1.4.5 Principio de imperatividad	12
1.4.6 Principio evolutivo	12
1.4.7 Principio de obligatoriedad	13
1.4.8 Principio de realismo	13
1.4.9 Principio de objetividad	14
1.4.10 Principio de naturaleza pública	14
1.4.11 Principio de democracia	14
1.4.12 Principio de sencillez	14
1.4.13 Principio conciliatorio	15
1.4.14 Principio de in dubio pro-operario	15

1.5 Características	15
1.5.1 Autónomo	15
1.5.2 Tutelar	16
1.5.3 Dinámico	16
1.5.4 Imperativo	16
1.5.5 Concreto y actual	16
1.6 Elementos	17
1.6.1 Prestación personal de los servicios	17
1.6.2 Retribución de cualquier clase o forma	17
1.6.3 Subordinación	17
1.6.4 Exclusividad	17
1.6.5 Ausencia de riesgos para el trabajador	17
1.7 Derecho individual de trabajo	18
1.8 Derecho colectivo de trabajo	18
1.9 Regímenes especiales	19
1.9.1 Trabajo agrícola y ganadero	19
1.9.2 Trabajo de mujeres y menores de edad	20
1.9.3 Trabajo a domicilio	20
1.9.4 Trabajo doméstico	20
1.9.5 Trabajo de transporte	21
1.9.6 Trabajo de aprendizaje	21
1.9.7 Trabajo en el mar y en las vías navegables	21
1.9.8 Régimen de los servicios del Estado y sus instituciones	21
1.10 Parte administrativa del Derecho de Trabajo	22

1.11 Derecho procesal laboral	22
Capítulo 2	24
La asesoría jurídica popular y estatal guatemalteca, en otras ramas del Derecho	24
2.1 La asistencia jurídica gratuita	24
2.1.1 Derecho a la asistencia jurídica gratuita	24
2.1.2 Prestaciones que comprende la asistencia jurídica gratuita	25
2.2 Los bufetes populares de las universidades del país	25
2.3 La defensa pública penal	26
2.3.1 Antecedente histórico	27
2.3.2 Relación de la defensoría pública penal con otras ramas del Derecho	28
2.3.2.1 Con el Derecho Constitucional	28
2.3.2.2 Con el Derecho Civil	29
2.3.2.3 Con el Derecho Laboral	30
2.4 Otros grupos de asistencia jurídica popular	31
2.4.1 Los sindicatos	31
2.4.2 Los grupos coaligados	33
2.4.3 Las asociaciones civiles	34
Capítulo 3	36
Situación de la justicia laboral en Guatemala	36
3.1 Concepto	36
3.2 Antecedentes	36
3.3 Situación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	37
3.4 Situación de la Inspección General de Trabajo	38
3.5 Situación de los órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social	40

3.6 Intervención de los bufetes populares en la justicia laboral	41
3.7 El desempleo en Guatemala	42
3.8 La estabilidad laboral y el derecho de reinstalación	42
3.9 La asesoría jurídico laboral particular	43
3.10 Requisitos exigidos por la ley laboral guatemalteca para actuar como Asesor en los juicios de trabajo	45
3.11 Prohibiciones para actuar como Asesor en juicios de trabajo	45
3.12 La representación y asesoría jurídica en el juicio ordinario de trabajo	45
Capítulo 4	48
Consideraciones finales de la investigación	48
4.1 Análisis de la justicia laboral en Guatemala	48
4.2 Necesidad de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral	50
4.3 Propuesta para crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral	52
4.3.1 Ámbito de actuación	52
4.3.2 Prestación del servicio	53
4.3.3 Organización	54
4.3.3.1 Del Director General del Instituto	54
4.3.3.2 De la Coordinación General	56
4.3.3.3 De las unidades regionales	56
4.3.3.4 Consejo del Instituto de la Defensa Pública Laboral	58
4.3.4 Autonomía e independencia institucional	59
4.3.5 Defensores públicos laborales	59
4.3.5.1 Requisitos	60
4.3.5.2 Obligaciones	60

4.3.5.3 Prohibiciones	61
4.3.5.4 Régimen disciplinario	62
4.3.6 Régimen económico financiero	62
4.3.7. Disposiciones transitorias y finales	63
Conclusiones	64
Recomendaciones	65
Referencias bibliográficas	66

Resumen ejecutivo

El principio informativo de realismo del Derecho de trabajo consiste en que su normativa debe estar acorde a la realidad que regula. Y que un aspecto que no debe quedar al margen de la legislación laboral es la situación socioeconómica del empleado y del empleador frente al costo de la vida actual. Tal reflexión es por mucho acertada y perentoria. Por lo mismo, y tomando en cuenta el costo real de la vida, se establece que muchos trabajadores no tienen la capacidad económica suficiente de costear un abogado particular que defienda sus derechos laborales.

El Derecho de trabajo debe ser producto del espíritu democrático de un país. O sea, que la legislación laboral, debe ser la expresión de la mayoría; en el caso de Guatemala, sino es que del mundo entero, la mayoría la constituye la clase obrera. Es propio aquí enfatizar en que las normas laborales deben ir orientadas por el espíritu democrático referido, y qué mejor ejemplo de esa democratividad, que la creación de un instituto público estatal que represente o proteja dentro de la esfera del Derecho de Trabajo, los intereses y derechos de la mayoría.

En Guatemala, el actuar de la Inspección General de Trabajo es insuficiente; los resultados de los procesos de mediación en dicha Inspección no son justos para el trabajador, quien tiene que conformarse con lo poco que los patronos le ofrecen a cambio de finiquitar el conflicto laboral. El Estado de Guatemala ha aceptado la deficiencia del sistema y la impunidad laboral que ello genera, sin embargo no ha tomado acciones drásticas para revertir tales efectos negativos en donde deficiencia es además de todo, una grave violación a los Derechos Humanos Económicos Sociales del trabajador.

Por lo expresado anteriormente, se evaluó la conveniencia de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, costado por el Estado y gratuito para la clase pobre trabajadora, que asista al empleado en cualquier clase de conflicto jurídico que se suscite como consecuencia de la relación laboral, durante y después de finalizada la misma, tanto en la fase administrativa como en la judicial.

El presente trabajo de tesis consta de cuatro capítulos, a saber: en el capítulo 1, se consignan cuestiones relacionadas con el Derecho de Trabajo, su definición, antecedentes, naturaleza, principios, características y elementos. También se desarrolla el Derecho de Trabajo Individual y Colectivo, así como los regímenes especiales de trabajo, la parte administrativa y procesal.

En el capítulo 2, se estudia la asesoría pública y estatal guatemalteca en otras ramas del Derecho, la asistencia jurídica gratuita y el papel de los bufetes populares. Se desarrolla lo relacionado con la defensa pública penal y su relación con otras ramas del Derecho; se analizan los otros grupos de asistencia jurídica popular, dentro de ellos a los sindicatos, grupos coaligados y las asociaciones civiles.

En el capítulo 3, se desarrolla lo relacionado con la justicia social laboral en Guatemala, la situación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo, los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social y la intervención de los Bufetes Populares en la justicia laboral. Se estudia el desempleo en Guatemala, así como la estabilidad laboral y el derecho de reinstalación, la asesoría jurídica laboral particular que incluye sus requisitos, prohibiciones y la representación en el juicio ordinario de trabajo.

El capítulo 4 contiene el análisis de la justicia laboral en Guatemala, la necesidad del Instituto de la Defensa Pública Laboral, así como su propuesta de creación que incluye: ámbito de actuación, prestación del servicio, organización, autonomía e independencia funcional, defensores públicos laborales, régimen económico financiero y, por último, disposiciones finales y transitorias.

Se llega a la conclusión de que en Guatemala, al momento de suscitarse un conflicto laboral, la situación económica de muchos trabajadores no les permite acceder a la justicia, ya que se les dificulta costear los servicios de un Abogado que represente y defienda. Por lo expresado anteriormente, se determina la necesidad de crear un Instituto de la Defensa Pública Laboral -costeado por el Estado en su calidad de garante- que haga las veces de abogado del trabajador.

Introducción

En Guatemala, la justicia laboral no ha desarrollado el espíritu democrático, inmediato y social que propugna. La clase trabajadora constituye la mayoría de la población; al mismo tiempo, constituye también la parte más débil de la relación laboral debido a su bajo estatus económico. La desventaja es pronunciada debido a varios aspectos: la poca y deficiente fiscalización estatal en materia preventiva del mínimo cumplimiento de la legislación de trabajo; la actual estabilidad relativa laboral debido a la ausencia de regulación del derecho de reinstalación, en caso de un despido injustificado; y, finalmente, el difícil o nulo acceso a la justicia laboral para la clase trabajadora.

El trabajo de investigación se denomina "Conveniencia de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral."

Se plantea la problemática de que en Guatemala los trabajadores no tienen la capacidad económica para contratar los servicios profesionales de un Abogado para que se les proporcione una efectiva defensa de sus intereses laborales, pues los juicios de trabajo muchas veces son de baja cuantía y, aunque puede parecer un monto inferior para algunos, para aquellos que reclaman sus prestaciones laborales significa una cantidad dineraria relevante; además, los trabajadores, en muchas ocasiones, contratan los servicios de un Abogado pactando el pago de los honorarios hasta que el juicio sea ganado, lo que en ocasiones puede durar varios años, generando incertidumbre en el trabajador y la posibilidad de la declinación de la propuesta de parte de los Abogados; asimismo, en la mayoría de los casos, el Abogado guatemalteco se inclina más en proporcionar sus servicios profesionales para defender los intereses laborales del patrono, debido a que la capacidad económica de ese tipo de clientes garantiza el anticipado pago de sus honorarios.

Los objetivos generales que esta investigación trata de aportar fueron recopilar y analizar el conjunto de teorías, doctrinas, opiniones y principios vinculados con el tema a desarrollarse; así

también, la problemática del acceso a la justicia laboral de la clase trabajadora de escasos recursos económicos en Guatemala.

Los objetivos específicos los constituyó la realización de un estudio científico para determinar los efectos socio-jurídicos en la justicia laboral al momento de crear un Instituto de la Defensa Pública Laboral, destinado a tutelar los intereses de la clase trabajadora de escasos recursos económicos. Adicionalmente, la formulación de conclusiones que sirvan de antecedente para resolver la problemática planteada.

La hipótesis esbozada fue: «Las causas jurídicas, económicas y sociales que, actualmente, hacen necesaria la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral en la República de Guatemala, fueron identificadas como la frágil estabilidad relativa laboral, derivada de la precaria regulación del derecho de reinstalación en caso de despido injustificado; el difícil o nulo acceso por parte de la clase trabajadora de escasos recursos económicos a la justicia laboral; así como la poca y deficiente fiscalización estatal en materia preventiva del cumplimiento de la legislación mínima de trabajo».

Para obtener los resultados deseados de la presente investigación, se utilizó el método general de investigación descriptiva. Al hacer la misma descriptiva, se emplearon los siguientes métodos de investigación: a) Método Histórico. Empleado al estudiar los antecedentes de las instituciones relacionadas con los temas tratados en la tesis; b) Método Interpretativo. Utilizado al analizar el espíritu de la legislación relacionada con la problemática planteada; c) Método Jurídico. Al analizar la doctrina jurídica relacionada con el tema de la tesis; d) Método Analítico. Para analizar el problema planteado se hizo necesario verificar lo relativo a los temas universales que formaron el marco teórico, conceptual e histórico de la tesis; y e) Método Sintético. Fue empleado luego de recopilar toda la información.

Capítulo 1

El Derecho de Trabajo (generalidades)

1.1 Definición

También conocido con el nombre de Derecho Laboral, el Derecho de Trabajo es una de las ramas más relevantes del Derecho a nivel social. Esto es así, ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen, hacen del Derecho de Trabajo, uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población.

En su Artículo 1, el Código de Trabajo guatemalteco, hace alusión al contenido de estudio del Derecho de Trabajo en donde establece que: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos."

Al consultar la doctrina desarrollada al respecto de este tema, encontramos la siguiente definición:

"El derecho de trabajo, es aquél que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente" (Cabanellas, 1976: 652).

El autor anteriormente citado, hace mención a los aspectos que regula el Derecho de Trabajo, entre los que se encuentran las relaciones entre empleado y empleador, lo referente a la forma en que se debe prestar el servicio y las consecuencias jurídicas de dicha relación, haciendo especial énfasis en que deber existir una relación de dependencia entre el patrono y el trabajador, como elemento fundamental para que se perfeccione la relación laboral.

El Derecho Laboral es visto como un derecho dinámico y de constante cambio, capaz de superarse a sí mismo a través de sus mismas instituciones. Es sinónimo de superación y de cambio, debido a que él mismo encuentra la manera de mejorar los derechos que le son inherentes a las personas, en cuanto a su trabajo y su condición económico-social.

Ossorio, al referirse al Derecho de Trabajo lo define como:

"Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico" (1981: 235).

El tratadista Manuel Ossorio, adiciona a la definición dada por Guillermo Cabanellas, elementos fundamentales que se constituyen como la esencia del derecho al trabajo, y son los principios del Derecho de Trabajo, que se convierten en una guía indispensable para la aplicación e interpretación de la norma laboral. Entre estos podemos mencionar los principios de: tutelaridad, sencillez, objetividad, conciliatorio, realismo, etc.

1.2 Antecedentes

Para comprender de mejor manera el Derecho Laboral o Derecho de Trabajo, es necesario recorrer el pasado de sus instituciones, a modo de entender el por qué de su origen. La regulación jurídica del trabajo ha existido en los derechos más antiguos que se conocen. Pero, es desde la Revolución Industrial que existe el Derecho de Trabajo como una disciplina especial; la historia del mismo se remonta a los siglos XIX y XX.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que éstos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

De la Cueva (2001), al referirse a la historia del Derecho de Trabajo, indica que su origen se

debe principalmente a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general. En el Código de Hammurabi existieron disposiciones dispersas de lo que iba a ser posteriormente el Derecho Laboral.

En Grecia se dividía a las persona en esclavos y no esclavos, pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, ya que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar; esto indujo a que en Roma se mantuviera el concepto de "Locación de Servicios", que consistía en el contrato por medio del cual una de las partes se obligaba a prestar un servicio a cambio de una retribución de la otra, lo cual es un antecedente del Contrato Individual de Trabajo.

A partir de la época medieval, en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de "La Gleba" como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola, se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía, y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo; por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.

De la Cueva (2001), expresa que sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del Derecho de Trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, que tomó como consecuencia la industrialización acelerada que conlleva la explotación del hombre por el hombre, en vista de que el trabajador de las industrias, "un miserable", era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres, de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y, en algunos casos, se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

Fernández Molina (2004), hace referencia a que en Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si, en la época precolombina, existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la época colonial, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse al Rey de España para que emitiera algunas Leyes de Indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena.

La escasa regulación continuó aún así en la época independiente, y fue hasta con la revolución liberal que se creó, por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil; y esta circunstancia se prolongó hasta el anterior código civil. Las normas de Derecho de Trabajo creadas nunca fueron altamente protectoras del trabajador.

En México, en 1917, fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. También en La Constitución de Weimar de Alemania, en 1919, se sigue el ejemplo de México. El 11 de abril del mismo año se forma La Liga de las Naciones y La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

López Larrave (2007), expresa que con la revolución de octubre del año 1944 que nació el Derecho de Trabajo en Guatemala; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras, delineadas en la Constitución de 1945, y la elaboración del primer código de trabajo el 1 de mayo del año 1947, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República.

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441, originalmente fue emitido mediante el Decreto 330 del Congreso de la República, el 8 de febrero del año 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo del año 1947.

A lo largo de los años, el Código ha sufrido distintas modificaciones; las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570, del 28 de febrero del año 1956, que modificó

97 artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República, del 29 de abril del año 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441.

1.3 Naturaleza jurídica

Existen varias corrientes que ubican al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público o bien del Derecho Privado; incluso, ha surgido una nueva corriente que lo ubica en el ámbito del Derecho Social. Lo cierto es que para tener una adecuada interpretación de las normas que lo conforman, es importante determinar su naturaleza jurídica, puesto que de esa forma el poder del Estado sería un ingrediente estructural de la disciplina al ubicarlo en el ámbito de lo público, o bien, un ingrediente coyuntural al ubicarlo en el ámbito privado.

En el caso del derecho laboral guatemalteco, el legislador solucionó la controversia al ubicarlo como una rama del Derecho Público ya que, según lo preceptuado por el considerando IV, inciso ò del código de trabajo vigente: òEl derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivoö

López Larrave (2007), menciona que la posición que toma el legislador es afortunada, pues en países como Guatemala, donde la represión patronal a los trabajadores, la pasividad de las autoridades administrativas de trabajo y el débil movimiento sindical se traducen en un lento avance de las conquistas sociales y económicas, es necesario que el Estado despliegue una recia política social, que se relaciona mejor con el Derecho Público que con el Derecho Privado.

De lo expuesto anteriormente, se puede determinar que derivado de la desigualdad que existe entre empleados y empleadores, la pobre gestión de los entes administrativos de trabajo y la decreciente fuerza sindical, no existe ninguna duda de que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de orden público, ya que es responsabilidad del Estado, garantizar que existan normas y políticas sociales que equiparen las fuerzas entre el sector laboral y empresarial.

1.4 Principios

Los principios que inspiran el Derecho de Trabajo explican el modo en que debe interpretarse y la manera en que debe aplicarse, y son los siguientes:

1.4.1 Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque, en la concepción individualista, la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Fernández Molina, al referirse a este principio expresa:

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral; no solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios” (2004: 4).

Lo anterior da a entender que el Derecho Laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral; a contrario sentido, no habría igualdad y, por lo mismo, se sucederían los abusos de la parte dotada de poder. Nuestra legislación establece en los Considerandos del Código de Trabajo que: La tutelaridad “trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores),

otorgándoles una protección jurídica preferente, y más adelante señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

1.4.2 Principios de garantías mínimas y de superación

Los derechos contenidos en la legislación laboral van a constituir un mínimo de garantías para los trabajadores y éstos, en ningún momento van a gozar de menos derechos que los ya establecidos en la ley.

Los derechos mínimos de los trabajadores son llamados a ser superados a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo y, en especial, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Esto quiere decir que la legislación deja la puerta abierta e insta a las partes contractuales para que convengan mejores condiciones para los trabajadores.

Establece el código de trabajo, en su Considerando cuarto, literal b), lo siguiente: «El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo».

Los derechos que conforman el Código de Trabajo o una ley de trabajo no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que sí no puede hacerse es disminuir esos derechos; por esa razón se les denominan garantías mínimas.

1.4.3 Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, preceptúa: «Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los

trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a éstos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

1.4.4 Principio de necesidad

Este principio informa que el Derecho de Trabajo es necesario porque, de no existir, por la misma necesidad de los trabajadores, éstos se verían en la obligación de aceptar cualquier condición impuesta por los patronos.

1.4.5 Principio de imperatividad

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador; es decir, que aunque éste renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

1.4.6 Principio evolutivo

El Derecho Laboral se encuentra en evolución constante; la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el Derecho Laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos: el primero, es que tiene una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; y el segundo, es que tiene una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El Derecho Laboral es un derecho progresista que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos

legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa, y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

La Constitución Política de La República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los Considerandos del Código de Trabajo, haciendo referencia a un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores; las normas laborales son un punto de partida y están en permanente proceso de evolución.

1.4.7 Principio de obligatoriedad

Para que el Derecho de Trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa; es decir, que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes pero, forzosamente, se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales; de lo contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

1.4.8 Principio de realismo

Si el Derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado; por ejemplo, tomar en cuenta los factores económicos. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se estipula en su parte conducente: òí las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.ö Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores, sino coincidir los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la

justicia, para beneficio de los asalariados.

En los Considerandos del Código de Trabajo se define al Derecho Laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque, en este sentido, toda rama del derecho es realista.

1.4.9 Principio de objetividad

Su tendencia es de resolver con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, los problemas que surgen con motivo de las relaciones de empleadores y trabajadores; ya que el trabajador debe ser visto desde la perspectiva de la realidad social.

1.4.10 Principio de naturaleza pública

Este principio enuncia al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público por lo que, cuando se aplica, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.4.11 Principio de democracia

Todo derecho laboral debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, orientada 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.

1.4.12 Principio de sencillez

El Derecho de Trabajo va dirigido a un sector abundante de la población que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se afirma que el Derecho Laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

1.4.13 Principio conciliatorio

Los Considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social"; y a lo largo del citado Código se encuentra este principio; en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores, en armonía con la convivencia social; también en el Artículo 274 del Código de Trabajo se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo, es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Finalmente, en el Artículo 103 de La Constitución Política de La República de Guatemala se establece que: "í las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

1.4.14 Principio de *in dubio pro-operario*

Este principio, probablemente uno de los más importantes, informa que, cuando existan dos normas que regulan el mismo caso en diferentes sentidos, debe aplicarse aquélla que sea más beneficiosa al trabajador, o sea, la función de la norma más favorable; así también, informa que, cuando una norma es oscura o ambigua, debe de interpretarse de forma que favorezca más al trabajador, o sea, la función de la condición más favorable.

Este principio lo encontramos regulado en el segundo párrafo del Artículo 106 de La Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

1.5 Características

1.5.1 Autónomo

Ya que, a pesar de ser parte del Derecho Positivo, tiene sus propias normas, lo cual lo hace independiente frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación con las mismas.

López Larrave (2007), manifiesta que su autonomía científica se ve reforzada con lo que el profesor Cabanellas denomina autonomía legislativa, jurisdiccional y didáctica. En efecto, nuestro Derecho Laboral está contenido en leyes especiales; sus conflictos están sometidos a la competencia específica de la Judicatura privativa de trabajo y presión social; y en la Universidad se estudia esta rama como materia independiente dentro del pensum.

1.5.2 Tutelar

El Derecho Laboral es un derecho tutelar del trabajador. No es que no lo sean otros derechos, ni que el concepto "tutela" no se extienda a otras manifestaciones jurídicas; existe desde mucho tiempo la tutela en el Derecho Civil y Penal, pero el Derecho Laboral se caracteriza por su fuerte componente tutelar del trabajador.

1.5.3 Dinámico

Porque regula las relaciones jurídicas laborales establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista, compuesta por trabajadores y patronos.

1.5.4 Imperativo

Por contener normas del Derecho Público es imperativo y, por lo tanto, no puede renunciarse ni relegarse por convenios particulares.

1.5.5 Concreto y Actual

Si bien es cierto que en las leyes laborales existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo, como el de los menores de edad, aprendices, mujeres y trabajadores domésticos.

1.6 Elementos

1.6.1 Prestación personal de los servicios

El objeto fundamental de la relación laboral, lo constituye el carácter personal de la prestación del servicio por parte del trabajador, ya que éste es un requisito indispensable para que se perfeccione el contrato de trabajo.

1.6.2 Retribución de cualquier clase o forma

Constituye la contraprestación fundamental del servicio prestado por el trabajador, dándole un carácter oneroso, pero sin atarlo a ningún formalismo. La retribución puede ser de cualquier clase o forma, conforme a lo acordado de mutuo acuerdo entre el patrono y el trabajador.

1.6.3 Subordinación

Es la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo realizado por cuenta ajena, lo cual lo separa de otras figuras del trabajo humano, como el mandato, contrato civil de obra, de servicios profesionales, etcétera.

1.6.4 Exclusividad

La exclusividad para la prestación por parte del trabajador, no es una característica esencial de los contratos de trabajo. Nuestra ley sólo la considera esencial en caso de concurrir las siguientes circunstancias: a) que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí; y, b) que la exclusividad se haya pactado expresamente en el contrato.

1.6.5 Ausencia de riesgos para el trabajador

Como el patrono organiza, dirige y decide, es natural que las pérdidas eventuales deban de ser absorbidas por él.

1.7 Derecho individual de trabajo

Es una rama del Derecho de Trabajo que se ocupa de regular las relaciones entre trabajadores y patronos en el ámbito individual; su institución básica es el contrato de trabajo y constituye una serie de normas mínimas que deben ser observadas obligatoriamente en toda relación laboral.

López Larrave al referirse a esta rama del Derecho, expresa:

“El Derecho Individual del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de los servicios” (2007: 33).

De lo expuesto por el tratadista podemos determinar que el Derecho Individual del Trabajo abarca todo lo que acontece desde el nacimiento hasta la extinción de la relación laboral del trabajador y patrono a lo individual, apoyándose en una serie de principios, instituciones y normas laborales.

1.8 Derecho colectivo de trabajo

Es la rama del Derecho Laboral que se encarga del estudio de las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.

Franco López, define el Derecho Colectivo de Trabajo como:

“El derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho de trabajo que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos” (2004: 250).

De lo expuesto anteriormente, se puede establecer que el tratadista, al definir el Derecho Colectivo de trabajo, lo circunscriben a las relaciones entre los sujetos colectivos, conformados por las asociaciones profesionales de trabajadores (Sindicatos) y empleadores (Cámaras Empresariales); así como también la relación de estos y el Estado, quien asume el control como autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo) y, en algunos casos, el de empleador.

Entre las principales instituciones que conforman el Derecho Laboral Colectivo, reguladas en el Código de Trabajo de Guatemala, se encuentran las siguientes:

- a) El contrato colectivo de trabajo (Artículos 38 al 48);
- b) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo (Artículos 49 al 56);
- c) Los reglamentos interiores de trabajo (Artículos 57 al 60);
- d) Los sindicatos (Artículos 206 al 234);
- e) La huelga (Artículos 239 al 244); y,
- f) El paro (Artículos 245 al 256).

1.9 Regímenes especiales

Tanto la doctrina, como la legislación, se han encargado de agrupar entre los regímenes especiales de trabajo a la mayoría de servicios cuyos sujetos merecen contar con una protección distinta de la brindada a los trabajadores en general, es por ello que surgen normas orientadas a regularlos.

1.9.1 Trabajo agrícola y ganadero

Éste se encuentra regulado en el código de trabajo vigente, en los artículos 138 al 145. En el primer artículo citado se establece que trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan, en una empresa agrícola, los trabajos propios y habituales de ésta. A la vez, hace la aclaración que no se pueden incluir en esta definición a los contadores ni trabajadores intelectuales que formen parte del personal

administrativo de estas empresas.

1.9.2 Trabajo de mujeres y menores de edad

Se encuentra regulado en el código de trabajo vigente, en los artículos 147 al 155, siendo de vital importancia para el mismo las condiciones físicas de las personas, como lo son la edad, el desarrollo intelectual y moral.

El artículo 32 del mismo código establece que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben de celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita de la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Se regula en este apartado el trabajo de las mujeres, destacando los derechos de éstas, como la inmovilidad de las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, el descanso pre y post natal, entre otros.

1.9.3 Trabajo a domicilio

Se encuentra regulado en los artículos 156 al 160 del código de trabajo vigente. El trabajo a domicilio se aparta de la relación laboral; éste es un trabajo que se lleva a cabo dentro del mismo domicilio del obrero, o bien, en otro sitio distinto que éste elija. Las retribuciones para estos trabajadores se hacen contra entrega de labor o por períodos no mayores de una semana.

1.9.4 Trabajo doméstico

Se encuentra regulado en los artículos 161 al 166 del código de trabajo vigente. Se estipula que trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar u otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono.

Sobresale el hecho de que la Corte de Constitucionalidad mediante expediente 549-2006 publicado el 27 de marzo de 2006, decretó la suspensión provisional del artículo 164, en el cual se establecía que el trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.

1.9.5 Trabajo de transporte

Se encuentra regulado en los artículos 167 al 169 del código de trabajo vigente. Se define como trabajadores de transporte a los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros, o de una u otro, sea por tierra o aire. Para ejercer este trabajo es necesario contar con una edad adecuada, tener conocimientos técnicos y aptitudes físicas y psicológicas.

1.9.6 Trabajo de aprendizaje

Se encuentra regulado en los artículos 170 al 174 del código de trabajo vigente. Se define como aprendices a 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 la retribución puede ser inferior al salario mínimo.

1.9.7 Trabajo en el mar y en las vías navegables

Se encuentra regulado en los artículos 175 al 190 del código de trabajo vigente. El trabajador de mar y de las vías navegables es el que presta su servicio propio de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán y a cambio de la manutención y del salario convenido, denominándose contrato de embarco el que se realiza con estos trabajadores.

1.9.8 Régimen de los servicios del Estado y sus instituciones

Se encuentra regulado en los artículos 191 al 193 del código de trabajo vigente. Establece que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos 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 del Código de Trabajo.

1.10 Parte administrativa del Derecho de Trabajo

La importancia del Derecho de Trabajo ha requerido la creación de un ente administrativo propio que lo haga viable, y que coadyuve a la aplicación y observancia de las normas establecidas para regular las relaciones de los trabajadores y patronos.

En el caso de Guatemala, en el Código de Trabajo se incluye la Organización Administrativa de Trabajo, integrada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como por la Inspección General de Trabajo.

Como lo preceptúa el artículo 274, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social, debiendo de velar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, siempre y cuando no sean de la competencia de los tribunales.

Asimismo, el artículo 278 regula que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigencia o que se emitan en el futuro.

1.11 Derecho procesal laboral

Esta rama del Derecho de Trabajo no es más que la puesta en práctica de todas las normas que conforman sus leyes. En otras palabras, es la aplicación de las normas del Derecho de Trabajo a un caso concreto, sea por vía judicial (Juicio Ordinario Laboral) o bien, por la vía privada (amigables componedores, mediadores u conciliadores). En todo caso, el Derecho Procesal Laboral surge al momento de entrar en conflicto los sujetos de una relación laboral, tratando de

establecer a quién compete el derecho de una manera objetiva, en armonía con las normas constitucionales y las que le son propias.

Capítulo 2

La asesoría jurídica popular y estatal guatemalteca, en otras ramas del Derecho

El acceso a la justicia es un derecho humano que constituye un elemento fundamental para garantizar el derecho al desarrollo. Como señala el *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*, la ausencia de recursos y la desprotección de los derechos son dos carencias que se potencian ya que, si bien es cierto que la pobreza representa una barrera para el acceso a la justicia, es la falta de acceso a ella la que perpetúa la pobreza de quienes ven sus derechos desprotegidos. Por consiguiente, el inaccessio a la justicia se constituye como un instrumento más en la transformación de las relaciones de poder, mismo que perpetúa la exclusión y la pobreza.

2.1 La asistencia jurídica gratuita

Es una serie de prestaciones que se facilitan a todas las personas que demuestran, fehacientemente, que no tienen recursos suficientes para litigar, pleitear o disputar en un juicio, y son parte en uno o pretenden iniciarlo.

2.1.1 Derecho a la asistencia jurídica gratuita

El artículo 200 de la Ley del Organismo Judicial, establece que:

„Son obligaciones de los abogados í c) Defender gratuitamente a los declarados pobres y a los procesados que no nombren defensor. Los jueces cuidarán de distribuir, equitativamente, entre los abogados de su jurisdicción, la defensa de los pobres, y tienen facultad para imponer a aquéllos multas de cinco (Q.5.00) a veinticinco (Q.25.00) quetzales cuando, sin justa causa, no cumplan su deberö.

Asimismo, el Decreto número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, establece:

Artículo 19. Asistencia legal a la víctima. El Estado tiene la obligación de brindar la asistencia legal en forma gratuita a la víctima o a sus familiares, debiendo proporcionarles los servicios de una Abogada defensora pública o Abogado defensor público, para garantizar el efectivo ejercicio de sus derechos.

Concluimos que tienen derecho a la asistencia jurídica, gratuita los ciudadanos guatemaltecos y los extranjeros que residen legalmente en Guatemala, siempre que acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

2.1.2 Prestaciones que comprende la asistencia jurídica gratuita

Entre las principales, se encuentran:

- a) Asesoramiento y orientación anteriores al proceso;
- b) Defensa y representación por Abogado y procurador en el procedimiento judicial, cuando su intervención sea legalmente obligatoria o, cuando no siéndolo, sea expresamente solicitada por el Juzgado o Tribunal para garantizar la igualdad de las partes en el proceso; y,
- c) Asistencia de Abogado al detenido o preso, sin que lo haya nombrado, para cualquier trámite policial que no sea consecuencia de un procedimiento penal en curso, o en su primera comparecencia ante un órgano jurisdiccional, o cuando ésta se lleve a cabo mediante auxilio judicial y el detenido o preso no haya designado un Abogado en el lugar donde se preste.

2.2 Los bufetes populares de las universidades del país

Es en el año 1954 cuando se impulsa la creación del primer bufete popular en Guatemala, siendo éste el adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuya función es la capacitación técnica-profesional de sus estudiantes y la asistencia jurídica gratuita a personas de escasos recursos económicos. Posteriormente, el resto de

universidades que ofrecen a sus estudiantes la carrera de Abogacía, han ido incorporando su propio bufete popular ya que, dentro del pensum de estudios, se contempla la práctica de índole penal, civil y laboral.

La función docente de los bufetes comprende los aspectos teórico y práctico; el teórico se cumple mediante los estudios conjuntos de asesores y estudiantes practicantes, respecto a casos concretos, en los momentos en que ambos, ante un caso real, deponen todo el interés y los presupuestos legales y humanos para realizarlos. El práctico, se cumple mediante la substanciación de casos reales en los tribunales y mediante laboratorios por parte de los practicantes, con la orientación y dirección de sus asesores, quienes ostentan los títulos de Abogados y Notarios.

En el ámbito social, el Bufete Popular está constituido por oficinas de apoyo legal para personas de escasos recursos que no se encuentren en capacidad de pagar los servicios de un profesional del Derecho, oficinas que tienen a su cargo la supervisión y control del desenvolvimiento de los estudiantes, al ser dirigidos por profesionales competentes en las diferentes áreas que manejan.

2.3 La defensa pública penal

El Instituto de la Defensa Pública Penal fue creado a través del decreto 129-97 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Servicio Público de Defensa Penal, de fecha 5 de diciembre de 1997 la cual, en su primer artículo, la define como un administrador del servicio público de defensa penal para asistir, gratuitamente, a personas de escasos recursos económicos.

También tiene a su cargo las funciones de gestión, administración y control de los Abogados en el ejercicio profesional privado, cuando realicen funciones de defensa pública. El Instituto goza de autonomía funcional y total independencia técnica para el desarrollo de sus funciones.

Conforme a lo establecido en el artículo 4 de la referida ley, el Instituto de la Defensa Pública

Penal tiene competencia para:

- a) Intervenir en la representación de las personas de escasos recursos económicos sometidas a proceso penal, a partir de cualquier sindicación que los señale como posibles autores de un hecho punible o de participar en él, incluso, ante las autoridades de la persecución penal;
- b) Asistir a cualquier persona de escasos recursos que solicite asesoría jurídica, cuando ésta considere que puede estar sindicada de un procedimiento penal; y,
- c) Intervenir, a través de los defensores de oficio, cuando la persona que no tuviere o no nombrare defensor de confianza, en las formas que establece la ley.

2.3.1 Antecedente histórico

El Instituto de la Defensa Pública Penal al estudiar los antecedentes históricos del derecho de defensa en Guatemala, manifiesta que inicia este servicio público por Real Cédula del 30 de noviembre de 1799, la cual ordena que, los òAbogados de Númeroö, debieran ser Abogados gratuitos de los indios y pobres.

La defensa pública gratuita en Guatemala estuvo, durante mucho tiempo, a cargo de estudiantes de Derecho, como requisito previo a optar al título de Abogado, los cuales contaban con la asesoría de los bufetes populares de las universidades. A estos se les exigía el requisito de haber aprobado el curso de Derecho Procesal Penal y, principalmente, efectuar su práctica penal en los Tribunales de la República.

El 22 de noviembre de 1969, Guatemala participó en la òConvención sobre Derechos Humanosö, realizada en San José, Costa Rica, en donde se aprueba el òPacto de San Joséö que, posteriormente, suscribe y ratifica; en este pacto se establecen las garantías que protegen a toda

persona sindicada de haber cometido delitos o faltas.

Con la transformación de los sistemas de justicia en América Latina, el proceso penal en Guatemala pasó del sistema inquisitivo al sistema acusatorio, más respetuoso de las garantías constitucionales y procesales; en éste, otros actores irrumpen en el escenario de justicia. Por una parte, se logra la inclusión de la Defensa Pública y Ministerio Público, agregados al ya existente Organismo Judicial y, por la otra, se avanza poniendo en práctica el juicio oral, lo cual hace evidente la necesidad de fortalecer la defensa pública existente en ese momento.

Como consecuencia, se concluye con la prioridad de crear una institución que, en forma autónoma, asumiera la defensa de las personas de escasos recursos, garantizando no sólo el derecho de defensa, sino también las garantías del debido proceso.

El 5 de diciembre de 1997, el Congreso de la República aprueba el Acuerdo Legislativo 129-97, que corresponde a la Ley del Servicio Público Penal, el cual entra en vigencia el 13 de julio de 1998. Con ello, se abandona la dependencia institucional del Organismo Judicial.

2.3.2 Relación de la defensoría pública penal con otras ramas del Derecho

La filosofía que inspira la creación de la defensoría pública penal, también se puede observar en otras ramas del Derecho (constitucional, civil y laboral), las cuales están orientadas a garantizar el derecho de defensa de aquellas personas que, por su condición económica, tienen dificultad para contar con la asesoría y representación de un profesional del Derecho.

2.3.2.1 Con el Derecho Constitucional

Esta rama del Derecho tiene por objeto la organización del Estado y sus poderes, la declaración de los derechos y deberes individuales y colectivos, así como las instituciones que los garantizan. Es de esta declaración de los derechos individuales que surge una gama de normas orientadas a proteger a las personas y garantizar sus derechos, en las que figura el derecho de defensa,

consagrado en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, mismo que establece que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente, previamente establecido.

El artículo citado es utilizado como fundamento para la creación del Instituto de la Defensa Pública Penal, el cual tiene como función garantizar la defensa de los derechos de las personas sujetas a proceso penal que no pueden pagar los servicios de un profesional del Derecho, en virtud de ser de escasos recursos económicos.

2.3.2.2 Con el Derecho Civil

El Derecho civil es aquel Derecho donde se regulan los requisitos generales de los actos jurídicos privados, la organización de la familia y la de la propiedad privada.

Como se expuso anteriormente, uno de los mecanismos para hacer viable la defensa pública civil lo constituyen los bufetes populares de las diferentes universidades del país, los cuales proveen asesoría gratuita a las personas de escasos recursos económicos que tienen el interés de activar el organismo jurisdiccional, primordialmente, en aquellos asuntos litigiosos relacionados con la familia como, por ejemplo, separación, divorcio, alimentos y otros.

El Código Procesal Civil, Decreto Ley 107, al regular la asistencia judicial gratuita establece, en su artículo 89, que las personas que carezcan de recursos (económicos) para litigar, en razón de su pobreza, podrán gestionar el beneficio de litigar gratuitamente. En el artículo 90 del mismo Código, se establece que el declarado con derecho a la asistencia judicial gratuita litigará en papel español, será asistido por Abogado y no estará obligado al pago de honorarios, constitución de depósitos y demás gastos que ocasione el proceso, salvo que mejore su fortuna.

Como se puede apreciar, estos beneficios en materia civil, al igual que en los contemplados en materia penal, tienen como finalidad la garantía del derecho de defensa de aquellas personas que, por su situación económica, se ven imposibilitadas de contratar los servicios de un profesional

del Derecho que los asesore y represente.

De no contar con estos beneficios, la persona se ubicaría en una posición de desventaja frente a la contra parte, la cual sí cuenta con la posibilidad económica para contratar los servicios profesionales de un Abogado.

El Instituto de la Defensa Pública Penal, mediante su proyecto piloto "Asistencia legal gratuita en temas de familia", busca dar asesoría legal a personas de escasos recursos económicos. El mismo surge por un convenio entre el "IDPP", la "Defensoría de la Mujer Indígena" y la "Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres".

El proyecto intenta cambiar la forma en que se hace justicia en Guatemala, pues se atiende a las personas de forma integral. Se les ofrece apoyo psicológico y cuidados médicos, entre otros.

La labor que hace el "IDPP" es una manera de suplir las carencias del Organismo Judicial, en la defensa de las personas que carecen de recursos económicos, además de llenar el vacío institucional que existe en apoyo a las víctimas y no sólo de los presuntos agresores.

2.3.2.3 Con el Derecho Laboral

El Derecho Laboral es definido como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos con relación al trabajo, creando las instituciones para resolver sus conflictos.

Uno de los principios que inspira y es la razón de ser del Derecho Laboral, es el principio de tutelaridad, el cual trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Como consecuencia de ello, la ley contempla una serie de opciones que le facilitan al trabajador de escasos recursos económicos la posibilidad de obtener asesoría jurídica gratuita, la cual puede ser proporcionada por medio de los

bufetes populares de las diferentes universidades del país, o bien, por la Inspección General de Trabajo y los dirigentes sindicales.

El artículo 321 del Código de Trabajo, Decreto 1441, en su segundo párrafo, establece que no es necesaria la intervención de asesor en los juicios laborales; sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) los Abogados en ejercicio; b) los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; c) los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionen legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho de Trabajo.

2.4 Otros grupos de asistencia jurídica popular

Estos son grupos, en su mayoría, con una orientación social, que están enfocados en defender y garantizar los derechos de sus miembros o de ciertos sectores de la sociedad los cuales, al encontrarse en una situación de desventaja o vulnerabilidad, acuden a ellos por asesoría, o bien, para ser representados.

2.4.1 Los sindicatos

El derecho de asociación profesional o derecho de sindicalización es la base del Derecho sindical. En Guatemala, es reconocido en forma específica en la Constitución Política de la República, en el artículo 102 el cual, al enumerar los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, en el inciso òqö establece:

òDerecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajoö.

Conforme a lo preceptuado en el artículo 206 del Código de Trabajo, Decreto 1441, sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos, o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes) constituida, exclusivamente, para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

El derecho fundamental en materia laboral es la libertad de asociación, pues de su efectivo ejercicio depende, en buena medida, la realización de los otros derechos. Es indispensable, además, para ejercer el derecho de negociación colectiva, que permite lograr un mejor equilibrio entre empleadores y trabajadores para acordar las condiciones de trabajo. Incluso, un mayor reconocimiento de autonomía a las partes para fijar dichas condiciones. Tiene como propósito necesario el fortalecimiento de la negociación colectiva.

Entre las principales funciones de un sindicato se encuentran: defender los derechos de los trabajadores; velar por el cumplimiento y denunciar el incumplimiento de las leyes laborales; contribuir a la formación de los trabajadores y asesorar o defender en los procesos legales a sus afiliados.

Esta última función se encuentra regulada en el artículo 223, inciso h) del Código de Trabajo, Decreto 1441, el cual establece que el comité ejecutivo de un sindicato puede representar, judicial y extrajudicialmente, a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social, siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente.

Lo anterior también se encuentra fundamentado en el artículo 321 del Código de Trabajo, Decreto 1441, en el que se estipula que, para las partes que se hicieran asesorar, podrán actuar como tales: los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones (circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite), y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente de diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.

2.4.2 Los grupos coaligados

Cabe mencionar también que, dentro de la categoría de libertad de asociación, se contempla lo relativo a los *Comités Ad Hoc* y el grupo coaligado de trabajadores, que surgen para actuar dentro de una negociación colectiva, planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, no cuentan con personalidad jurídica reconocida por el Ministerio de Trabajo y, además, poseen una regulación menos rica y explícita.

Fernández Molina, señala que:

Las coaliciones son asociaciones temporales e informales de trabajadores. En principio se constituyen para tratar algún asunto o problema concreto; sin embargo las coaliciones permanecen en forma permanente ocupando en muchos aspectos el espacio propio de un sindicato (2004: 171).

Las coaliciones no requieren de mayores formalidades para su formación, ya que se constituyen para tratar temas específicos y presentes. Toda vez logrado su objetivo, se disuelven.

Los *Convenios Colectivos* vienen a ser una modalidad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores, quienes delegan su representación en un *Comité Ad Hoc*.

El articulado de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo (artículos 49 a 56 del Código de Trabajo, Decreto 1441) hace referencia, con exclusividad, a los sindicatos excluyendo, por lo mismo, a grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y, al producto de esa negociación, se le denomina convenio colectivo de condiciones de trabajo. Se fundamenta en lo contenido en los artículos 374, 377 y 386 del mismo código, los cuales se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas y arreglos particulares; pero, como la ley no lo limita, las diferencias

pueden originarse por uno o varios asuntos.

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los convenios colectivos irán cediendo su puesto a los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

2.4.3 Las asociaciones civiles

Éstas pueden definirse como las organizaciones constituidas sin fines de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de objetivos de interés general.

Ossorio al referirse a las asociaciones civiles, las define como:

“Conjunto de los asociados para un mismo fin y persona jurídica por ellos formada; se diferencia de la sociedad, en que aquella no tiene en vista la obtención de beneficios pecuniarios, aunque los persiga de otro orden; mientras que ésta se constituye para obtener beneficios pecuniarios” (1981: 69).

Conforme a la definición de Asociación Civil planteada por Ossorio, se puede establecer que lo que diferencia a estas de las sociedades es que estas últimas persiguen el lucro, mientras las primeras buscan otro tipo de beneficios y reivindicaciones.

Según el artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece como un derecho para la persona la libre asociación; asimismo, el artículo 15 del Código Civil, Decreto Ley 106, en su tercer inciso, regula que son personas jurídicas las asociaciones sin finalidades de lucro que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva. Los patronos y los comités para obras de recreo, utilidad o beneficio sociales, creados o autorizados por la autoridad

correspondiente, se consideran también asociaciones.

Las asociaciones forman una entidad civil distinta a los miembros que la integran y pueden ejercitar todos los derechos y contraer las obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines; será representada por la persona u órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos o reglamentos, o la escritura social.

A partir del 16 de junio del 2006, mediante Acuerdo Gubernativo 649-2006, se crea el Sistema Único del Registro de Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación (SIRPEJU) y, a partir de esa misma fecha, también es atribución del Registro de Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación, inscribir a todas las asociaciones civiles que cumplan con los requisitos, así como inscribir a los representantes legales.

Capítulo 3

Situación de la justicia laboral en Guatemala

3.1 Concepto

Es obligación para el Estado garantizar la Justicia Laboral para la clase trabajadora, a través de medios jurídicos adecuados, en caso se presente la violación de uno o más derechos de los trabajadores.

Implica la posibilidad de que el trabajador pueda ser escuchado públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, con el fin que determine la violación que, en su caso, se haya cometido en contra de los derechos humanos laborales y las obligaciones que deriven del trabajo. El Estado tiene la obligación de asegurar que el tribunal que resuelva este tipo de conflictos sea independiente e imparcial, y que sus resoluciones sean dictadas de manera pronta, expedita y gratuita.

3.2 Antecedentes

Tradicionalmente, se ha definido la actividad del Estado en su función jurisdiccional, afirmando que le corresponde la solución de conflictos jurídicos que surgen entre los particulares; sin embargo, este principio, aplicado en el ámbito laboral, sufre interpretaciones diferentes y se afirma que, a través de las autoridades laborales, se pretende la aplicación de la Justicia Social.

La expresión "Justicia Social" ha provocado una serie de polémicas que, por el antagonismo entre sus defensores y críticos, no han permitido hasta el momento una conclusión definitiva.

Las calificaciones aristotélicas sobre justicia, bien podrían señalarse como antecedente del concepto. Estas agrupaban a la justicia en conmutativa, distributiva, legal y divina. La justicia conmutativa tenía por objeto establecer la equivalencia de prestaciones entre lo que se da y lo que se recibe; la distributiva, repartir equitativamente los deberes y derechos; la legal, se deriva de la

estricta aplicación de la ley; y la divina, aquella que impartía el ser superior.

A partir del siglo XIX se empezó a mencionar el Derecho Social como un sistema aplicable a personas de condiciones económicas marginadas, y la justicia social como su objetivo; para muchos, constituía una redundancia la calificación de *ösocialö*, aplicado a la ciencia jurídica y la propia justicia, puesto que el Derecho se destina a regir la conducta de los hombres integrados en la sociedad, y la justicia, como un concepto esencialmente filosófico, resulta su objetivo ideal; aún con estas críticas, ambas expresiones han adquirido una aceptación general en el medio, tanto que ya se consideran partes integrantes del vocabulario ordinario.

La justicia social constituye, sin duda alguna, el fin del Derecho Social, y podemos considerar que ésta persigue la protección total y la reivindicación de estratos sociales marginados, los cuales nivelan su situación adversa frente al resto de la sociedad, a través del Derecho Positivo.

3.3 Situación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social; busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Además de las funciones que se le asignan en la Constitución Política de la República de Guatemala y en otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las funciones ejecutivas siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país;
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales;
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar

- por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo;
- d) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales, y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;
 - e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes;
 - f) Administrar, en forma descentralizada, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;
 - g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
 - h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes; e,
 - i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales es necesario fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo, particularmente, de la Inspección General de Trabajo, para que puedan cumplir con mayor eficiencia y eficacia las tareas relacionadas con información sobre el contenido de la legislación laboral, promoción de una cultura de cumplimiento y vigilancia para lograr el cumplimiento de la misma, especialmente de los derechos laborales, por parte de empleadores y trabajadores.

3.4 Situación de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es un órgano institucional, dependiente del Ministerio de Trabajo, que tiene como fin velar por el estricto cumplimiento de las normas de Derecho Laboral

en Guatemala. Al respecto, el artículo 278 del Código de Trabajo establece:

“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro”.

En este sentido, la Inspección General de Trabajo cumple con una función asesora en aquellos conflictos que surgen en una relación laboral. Esto es un derecho regulado dentro del ordenamiento jurídico, específicamente, en el artículo 279 del Código de Trabajo, que regula:

“La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”.

En orientación a la viabilidad jurídica del accionar de los Inspectores de Trabajo en el ejercicio de sus funciones sustantivas, de prevenir, fiscalizar y conciliar, en la práctica debería arrojar resultados cuantitativos a través de las visitas de oficio o de las denuncias por parte de los trabajadores, cuando existe alguna violación a sus derechos laborales. Sin embargo, la función de fiscalización se ha caracterizado por ser reactiva, ya que su hacer está más enfocado a las denuncias a instancias de parte.

Para darle seguimiento a los expedientes recibidos en el país, cuenta con 280 inspectores, de los cuales, 80 se dedican a labores administrativas, lo que va en detrimento de la capacidad de visitas (2 diarias) realizadas por cada uno de ellos, frente a la gran demanda de casos presentados.

3.5 Situación de los órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social

En nuestra legislación la naturaleza formal y material de la jurisdicción privativa de trabajo, tiene su base en normas constitucionales, se determina y desarrolla con mayor precisión en el Código de Trabajo, como en el inciso e) del considerando III. En la Constitución lo establece en el artículo 103; en el artículo 283 del Código de Trabajo que dice:

„Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.“

Siendo estos los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social conocen en primera instancia en sus respectivas jurisdicciones, entre otros, lo relacionado a:

- a) Diferencias o conflictos individuales o colectivos, de carácter jurídico, que surjan entre patronos y trabajadores;
- b) Conflictos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje;
- c) Juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan; y
- d) Cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de leyes o disposiciones de seguridad social.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia la resolución de conflictos de carácter económico social. Tienen, como finalidad esencial, mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así: un juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside; un representante titular y tres suplentes de los trabajadores; un representante titular y tres suplentes

de los empleadores.

Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social; están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes, electos por el Congreso de la República. Conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o consulta.

3.6 Intervención de los bufetes populares en la justicia laboral

Los Bufetes Populares están constituidos por oficinas de apoyo legal, para personas de escasos recursos que no se encuentren en capacidad de pagar los servicios de un profesional del Derecho; oficinas que tienen a su cargo la supervisión y control del desenvolvimiento de los estudiantes, al ser dirigidos por profesionales competentes, en las diferentes áreas en que trabajan.

El artículo 321 del Código de Trabajo establece que no es necesaria la intervención de asesor en juicios de Trabajo y Previsión Social; sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.

En promedio, el 70% de los procesos diligenciados con la intervención de los Bufetes Populares llegan a una sentencia favorable. El restante 30% se debe a que los demandantes desisten proseguir con el mismo, ya sea por manipulación, amenazas, o bien, llegan a un acuerdo en los procesos familiares.

En los casos de tipo laboral, el demandante desiste por necesidad de dinero, y prefiere aceptar las condiciones de pago que le impone la empresa a la que demandó. Otros, en cambio, lo hacen al

encontrar trabajo en otra compañía, y prefieren no pedir permiso para las audiencias.

3.7 El desempleo en Guatemala

Doctrinariamente, el desempleo es la condición en que se haya una persona que, no obstante su capacidad y voluntad de trabajar, no logra ocupación adecuada a sus aptitudes. Se le suele llamar también paro forzoso o desocupación, queriendo significar siempre la exclusión de la voluntariedad de la falta de ocupación.

3.8 La estabilidad laboral y el derecho de reinstalación

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador, y sólo por excepción, de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

Ossorio, al referirse a la estabilidad laboral la define como:

Se entiende por estabilidad, el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada (1981: 293).

De lo expuesto anteriormente, se ejemplifica la tutelaridad del Derecho de Trabajo, ya que garantiza al empleado la permanencia en su trabajo, siempre y cuando no incurra en faltas que justifiquen su despido.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y

del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador, evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

Este derecho laboral tiene por objeto reintegrar o instalar, en el mismo lugar de trabajo, a todo trabajador y a la madre trabajadora que goce de derecho de inamovilidad en el momento de ser despedida sin autorización judicial para el despido. En esta restauración no se incluyen solamente los derechos que el trabajador tenía antes del despido, sino también los que debió adquirir durante el tiempo que estuvo alejado del trabajo.

La reinstalación es una garantía para el trabajador que le asegura la permanencia en su empleo y que pueda gozar de un ingreso económico que le procure una existencia digna que satisfaga sus necesidades básicas. Esta institución persigue los mismos fines que inspiran el Derecho de Trabajo, entre ellos, el más relevante del ámbito laboral, la tutelaridad.

La inamovilidad de los trabajadores está regulada en el Código de Trabajo para ciertos casos en los cuales el patrono no puede ejercer su derecho de despedir a uno o varios trabajadores. La inamovilidad se da en diferentes casos: trabajadora embarazada durante período pre y post natal, y durante período de lactancia; miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato durante su mandato y hasta 12 meses después de concluido; durante el movimiento de huelga; y, para finalizar, el contenido en el artículo 209 del Código de Trabajo, el cual indica que no se podrá despedir a ningún trabajador durante la formación de un sindicato.

3.9 La asesoría jurídico laboral particular

Es importante señalar el hecho que, en la mayoría de los casos, los trabajadores no tienen la

capacidad económica para contratar los servicios profesionales de un Abogado para que les proporcione una efectiva defensa de sus intereses laborales, pues los juicios en esa materia muchas veces son de bajas cuantías y, aunque puede parecer un monto inferior para algunos, para aquéllos que reclaman sus prestaciones laborales significa una cantidad dineraria importante; además, los trabajadores, en muchas ocasiones, contratan los servicios de un Abogado, pactando el pago de los honorarios hasta que el juicio sea ganado (lo cual, en ocasiones puede durar varios años); dicha incertidumbre genera que los Abogados declinen la propuesta. Asimismo, el Abogado guatemalteco se inclina más en proporcionar sus servicios profesionales para defender los intereses laborales del patrono, debido a que la capacidad económica de este tipo de clientes garantiza el anticipado pago de sus honorarios.

El artículo 321 del Código de Trabajo establece que:

oí No es necesaria la intervención de Asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones; y c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo.

Adicionalmente a lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante Acuerdo Ministerial 167-2000, creó la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, como una dependencia adscrita a la Inspección General de Trabajo, con el objeto de brindar asesoría legal gratuita a trabajadores de escasos recursos, en la interposición de demandas ordinarias de trabajo ante los Tribunales de Trabajo. Las personas que brindan asesoría de parte de esta Procuraduría son profesionales del Derecho.

Aunque la asesoría de Abogado no es obligatoria, en el caso de demanda por despido injustificado, si el trabajador cuenta con la dirección de Abogado, se recomienda que éste auxilie

los memoriales, para que pueda proceder al reclamo de costas judiciales, en caso que la demanda sea declarada con lugar en relación al pago de la indemnización por tiempo servido.

3.10 Requisitos exigidos por la ley laboral guatemalteca para actuar como Asesor en los juicios de trabajo

Los requisitos están estipulados en el artículo 321 del Código de Trabajo, ya que en caso de hacerse asesorar por un Abogado, es necesario que éste se encuentre en ejercicio. En el caso de los dirigentes sindicales, estos sólo pueden asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, debiendo acreditar dicha circunstancia ante el Tribunal. A los estudiantes de Derecho, se les requiere que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho de Trabajo, debiendo estar bajo el control y dirección de las Facultades.

Tanto los dirigentes sindicales, como los estudiantes de Derecho, pueden asesorar en aquellos asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.

3.11 Prohibiciones para actuar como Asesor en juicios de trabajo

Quienes contravengan las condiciones estipuladas en el artículo 321 del Código de Trabajo, no pueden actuar como asesores en juicios de trabajo; en el caso de los Abogados que no se encuentre en ejercicio, los dirigentes sindicales al asesorar a miembros de sindicatos ajenos y que no acrediten ante el Tribunal su calidad, y los estudiantes de Derecho que no hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho de Trabajo o que no cuenten con la dirección y control de su respectiva Facultad.

3.12 La representación y asesoría jurídica en el juicio ordinario de trabajo

En materia de trabajo, la ley regula una capacidad especial, que difiere de la general, otorgada por las leyes civiles a los mayores de dieciocho años. El artículo 31 del Código de Trabajo estipula

que tienen capacidad para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución, así como ejercer, en general, todos los derechos y acciones que se deriven de la ley y sus reglamentos, los menores de edad que tengan catorce años o más, los insolventes y los fallidos.

Por lo tanto, una persona trabajadora es capaz de ejercitar tales derechos desde que tenga catorce años cumplidos, así como quien haya sido declarado insolvente o fallido. Para los efectos de conciliación, toda persona trabajadora de catorce años o más, así como el insolvente o fallido, pueden comparecer o solicitar válidamente la sesión respectiva de conciliación, sin que el acto pierda validez. La capacidad de las partes para celebrar los actos de conciliación debe ser la misma que la exigida a los litigantes en el proceso laboral.

Los menores de catorce años deben actuar a través de sus padres en el ejercicio de la patria potestad o de sus tutores. Los que adolezcan de incapacidad declarada en sentencia, de conformidad con la ley, deben comparecer a través de sus representantes legales. En el caso de la parte patronal, debe aplicarse la capacidad general regulada en el Código Civil por lo que, para celebrar válidamente una audiencia de conciliación, deben tener dieciocho años cumplidos.

No podemos hablar de capacidad de ejercicio en el caso de las personas jurídicas pues éstas, al no existir físicamente (son ficciones legales), no pueden ejercitar sus derechos ni cumplir sus obligaciones en forma directa, sino deben actuar por medio de sus respectivos representantes legales. Estos representantes deben ser los previstos en la escritura constitutiva, los estatutos o la ley que les dio origen. Todo representante legal se encuentra obligado a acreditar su calidad en la primera actuación, por medio de documento legal, el cual dependerá de la forma de su constitución.

Las personas individuales que no quieren o no pueden comparecer directamente a celebrar la audiencia de conciliación, pueden nombrar a un tercero para que comparezca en su nombre en calidad de mandatario. Para que este tercero comparezca válidamente en su representación se requiere que la cuantía de lo reclamado no exceda al equivalente de dos salarios mínimos mensuales establecidos para las actividades no agrícolas; el tercero podrá ser nombrado como

mandatario por medio de carta poder firmada por el propio interesado.

En los asuntos en donde la cuantía sea superior a la establecida en el párrafo anterior, el tercero deberá ser nombrado como mandatario por medio de contrato celebrado en escritura pública, el cual debe ser inscrito en el Registro de Poderes de la Dirección del Archivo General de Protocolos del Organismo Judicial.

Capítulo 4

Consideraciones finales de la investigación

4.1 Análisis de la justicia laboral en Guatemala

De manera general, se puede sostener que el derecho de acceso a la justicia, también denominado por la doctrina española como *«derecho a la tutela judicial efectiva»*, permite la posibilidad, a toda persona, independientemente de su condición económica, social o de cualquier otra índole, de acudir ante los tribunales para formular pretensiones o defenderse de ellas, de obtener un fallo de esos tribunales, y que la resolución pronunciada sea cumplida y ejecutada.

De igual forma, el acceso a la justicia también significa que las personas tengan derecho a que sus peticiones sean resueltas debidamente ante los órganos administrativos correspondientes.

Finalmente, también significa que cada persona, en su condición de ciudadano guatemalteco, pueda tener acceso a solicitar la condición de tutela y reclamo de los derechos que le corresponden, no solamente por sí mismos, sino también a través de un profesional del Derecho que lo asesore a conveniencia de sus intereses.

Conforme a lo anotado, el derecho al acceso a la justicia podría ser analizado desde una perspectiva tripartita: la primera, el acceso propiamente dicho, es decir, la posibilidad de llegar al sistema administrativo y judicial sin que existan obstáculos para el ejercicio de dicho derecho; la segunda, lograr un pronunciamiento judicial o administrativo que solucione el conflicto o tutele el derecho, siempre que se hubieren cumplido con los requisitos de admisión que establece la ley; y la tercera, lograr que la resolución emitida sea cumplida y ejecutada, pues si se entiende que se acude a un proceso para que se restablezca o proteja un derecho, un interés o un bien, en la medida en que el fallo o resolución administrativa no se ejecute, el derecho de acceso a la justicia no estará satisfecho.

Desde la primera perspectiva, el derecho está marcado por una comprobación fáctica: la imposibilidad de que todos los habitantes accedan a la justicia, por diferentes motivos, principalmente de tipo económico. Frente a ello, es el órgano estatal el que tiene la obligación de establecer criterios para identificar y proteger al habitante menos favorecido, de modo que las diferentes condiciones físicas de acceso se transformen en una aproximación al ideal del principio de igualdad de acceso a la justicia.

En el plano procesal, es necesario que el derecho de acceso a la justicia sea interpretado ampliamente por los jueces y tribunales que deben conocer, tramitar y resolver las demandas y recursos, con la finalidad de subsanar los defectos procesales, evitando su rechazo. En este sentido, el derecho de acceso a la justicia pregona el antiformalismo, bajo la idea rectora de que el proceso es sólo un instrumento para hacer efectivo un derecho, y la gratuidad de la justicia, con el objetivo de facilitar el acceso al sistema judicial y administrativo estatal a quienes carecen de recursos económicos.

Una vez que se accede al proceso (administrativo o judicial), éste debe estar dotado de todas las garantías, con la finalidad de que las partes sean sometidas a un debido proceso en el que ejerzan sus derechos y garantías constitucionales, siendo obligación del funcionario público, precautelar la igualdad sustancial de las partes y pronunciar la decisión de manera fundamentada, en un término razonable. Pronunciada la resolución, la misma debe ser ejecutada, por cuanto, de nada serviría haber accedido a la justicia y logrado una resolución sobre el fondo, si ésta no es cumplida.

En ese orden de ideas, considerando además que en nuestro país el acceso a la justicia laboral aún es una tarea pendiente del Estado de Guatemala, y que el principio de "democratividad" del Derecho de Trabajo propugna por responder, preferentemente, a los intereses de la parte mayoritaria de una relación de trabajo (en este caso, la clase obrera), que resulta ser también la más vulnerable económicamente hablando. Deviene, pues, de manera oportuna, tomar en cuenta seriamente la propuesta planteada aquí, de crear, a través de un Decreto Legislativo emanado del

Congreso de la República de Guatemala, un Instituto Público para la Defensa Jurídica Laboral que garantice el derecho de petición y de defensa de los trabajadores, quienes representan la generalidad de la población guatemalteca.

4.2 Necesidad de la creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral

Debe ser interés del gobierno potenciar al máximo la nueva justicia laboral, para que esté al alcance de todos y sea oportuna, además de eficaz. Este es el largo anhelo y será un gran paso en la justicia de los trabajadores. El desarrollo económico y el desarrollo social se deben potenciar mutuamente.

La debilidad del sistema de justicia e institucionalidad, a cargo de la protección de los derechos humanos, no es casual. Existe un sistemático debilitamiento de estas instancias y, en la administración de justicia, los juzgados de trabajo han resuelto, entre los años dos mil cinco y dos mil nueve, aproximadamente, veinticinco y treinta por ciento de casos ingresados, respectivamente.

Dentro del la Inspección General de Trabajo se brinda asesoría gratuita y seguimiento a demandas ante los juzgados del ramo, luego de haber agotado el proceso administrativo interno. Este servicio es exclusivo para trabajadores de escasos recursos; se brinda a través de la Procuraduría de Defensa del Trabajador, instancia creada en el año dos mil, atendiendo casos de cuantías menores a los catorce mil quinientos quetzales (Q. 14,500.00), correspondiente al pago de prestaciones laborales que no se hubieran recibido al finalizar una relación laboral.

Siendo el monto de la cuantía tan bajo y que éste, a su vez, limita el acceso al servicio, aunado a la demanda de usuarios, se nos brinda un panorama general de la precariedad del sistema y procedimientos de la Inspección General de Trabajo y las limitaciones de que son objeto los trabajadores ante el reclamo de sus prestaciones.

Dada la importancia de tener como referencia una dependencia que preste este tipo de asesoría,

además de los bufetes populares, se debe estudiar e impulsar la propuesta de creación de una Defensoría Pública Laboral que brinde acompañamiento y asesoría, incluso, en los procesos de mediación, por el cual ha sido vulnerada la población trabajadora que acude a ella en reclamación del pago de las prestaciones que le corresponden.

La población, organizaciones sindicales y de derechos humanos, deben sumar esfuerzos y contribuir a la aplicación de justicia en el país, que se ve entorpecida por posturas diseñadas para aplacar las aspiraciones de los trabajadores por condiciones que permitan vivir con dignidad.

En Guatemala, existen una serie de obstáculos que impiden a los más pobres, solucionar sus conflictos jurídicos cotidianos. Accionar ante las instituciones formales de administración de justicia es tan costoso en tiempo, dinero y energía que, en la práctica, la mayoría de los casos de menor cuantía no llegan al sistema judicial. El sistema resulta muy atrasado para la época, para el volumen de asuntos tramitados y para los actores involucrados en la atención del litigante de escasos recursos.

Hoy en día, no existe un verdadero control del desempeño de la gestión realizada en favor del litigante pobre, y las sanciones en la mayoría de los casos, o no se aplican o resultan irrisorias.

Este esquema se traduce, en la actualidad, en una evidente imposibilidad de las personas más pobres a acceder a diligencias que se lleven a término en tiempo y forma, a la desigualdad en el acceso a ciertos medios de prueba (rendición de pruebas testimonial, informes periciales, etc.), y a severos inconvenientes en el cumplimiento de los fallos favorables para el litigante pobre (embargos, retiros de especies, remates, etcétera), lo cual no es otra cosa que acceder a una justicia de segunda categoría: más lenta y de menor calidad.

En este escenario, se requiere una reingeniería profunda del Sistema de Asistencia Judicial y, en general, del tratamiento que se le está dando al acceso a la justicia de los más pobres en nuestro país. La Reforma Procesal Penal hizo evidente las falencias que existían en esta materia en el

campo penal, las cuales entregan un argumento poderoso para iniciar las reformas que se requieren. La Defensoría Penal Pública nace, precisamente, para hacerse cargo de este problema. Dado lo anterior, se sostiene que se debe crear una Defensoría Pública Laboral que se haga cargo de la defensa jurídica de los trabajadores de escasos recursos económicos. La creación de una Defensoría Pública Laboral requiere de diversas reformas legales y supone una completa organización administrativa de la asistencia legal para personas pobres en Guatemala.

4.3 Propuesta para crear el Instituto de la Defensa Pública Laboral

Anteriormente, se ha expuesto la necesidad de obtener una mejor justicia social por parte del Estado, y siendo los derechos laborales la fuente de subsistencia de la mayoría de la población, es imperante que exista un órgano capaz de velar por el estricto cumplimiento de sus derechos, prestando la asesoría necesaria para el cumplimiento del debido proceso en los casos judiciales.

A continuación se presenta la propuesta para la creación del Instituto Público para la Defensa Jurídica Laboral atendiendo, normativamente, entre otras cuestiones como: el objeto del Instituto, organización, funcionamiento, régimen administrativo y financiero. La fundación de este Instituto debe formalizarse a través de un Decreto Legislativo emitido por el Congreso de la República de Guatemala.

4.3.1 Ámbito de actuación

La Ley de la Defensa Pública Laboral tendrá por objeto regular la naturaleza, organización, autonomía funcional y administrativa del servicio de defensa pública laboral, con el fin de asegurar la eficacia del servicio. Asimismo, establece los principios, normas y procedimientos para el desarrollo y garantía del derecho constitucional de toda persona de acceder a los órganos de administración de justicia laborales, para hacer valer sus intereses y garantizar el derecho a la defensa en cualquier procedimiento judicial o administrativo, de índole laboral.

4.3.2 Prestación del servicio

Se crea el Instituto de la Defensa Pública Laboral como un órgano administrador del servicio público de defensa laboral para asistir, gratuitamente, a las personas de escasos recursos económicos, y tiene como propósito fundamental garantizar la tutela judicial efectiva del derecho constitucional de defensa. Asimismo, está dedicado a prestar, a nivel nacional, un servicio de asesoría jurídica laboral en forma gratuita y expedita.

Este Instituto se compone de defensores de planta y defensores de oficio, ambos considerados como defensores públicos. Los defensores de planta son los funcionarios incorporados con carácter exclusivo y permanente en el Instituto, y los defensores de oficio son los abogados en ejercicio profesional privados, asignados por el Instituto para brindar el servicio de asistencia jurídica gratuita.

El servicio público de defensa laboral tiene competencia para intervenir en representación de las personas de escasos recursos económicos que forman parte de un proceso laboral, así como para asesorarlas cuando éstas consideren que sus derechos laborales pudiesen estar siendo vulnerados.

Los usuarios del servicio gozarán del beneficio de asistencia jurídica gratuita desde el momento en que lo necesiten. Paralelamente, el Instituto comprobará, a través de personal calificado que realizará la averiguación correspondiente, si el usuario es merecedor de dicho beneficio. En caso negativo, el usuario asumirá el reembolso correspondiente a los honorarios profesionales, conforme arancel y costas procesales ocasionadas.

La Dirección General del Instituto establecerá los criterios para la asignación y distribución de casos y carga de trabajo, de acuerdo a los términos de la presente Ley, el reglamento que al efecto se dicte y las necesidades del servicio público de defensa laboral.

El servicio de asesoría gratuita podrá solicitarse en las distintas sedes locales y departamentales que, para el efecto, el Instituto ponga a disposición de la clase trabajadora de escasos recursos.

4.3.3 Organización

El Instituto Público para la Defensa Jurídico Laboral estará integrado por la Dirección Jurídica Laboral, la Coordinación General, las Unidades Regionales y cualquier otra dependencia creada para el efectivo y eficaz cumplimiento de los objetivos del mismo Instituto, con las atribuciones y facultades contempladas en esa Ley y las normas internas de organización y funcionamiento.

Funcionará con un nivel gerencial, uno operativo, así como dependencias desconcentradas. En cada departamento se contará con una Unidad Regional del Instituto a cargo de un Coordinador Regional, conformada por los defensores públicos laborales, funcionarios y personal que se requiera. Las unidades regionales contarán con extensiones, según las necesidades del servicio.

4.3.3.1 Del Director General del Instituto

El Director General será el representante legal del Instituto de la Defensa Pública Laboral y ejercerá sus funciones por un período de cinco años. Su designación se efectuará conforme al trámite establecido en la Ley de Comisiones de Postulación, Decreto número 19-2009 del Congreso de la República de Guatemala. El Despacho del Director General tendrá su sede en el Municipio de Guatemala, del Departamento de Guatemala.

Ante solicitud del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Laboral, el Congreso de la República de Guatemala podrá avalar la remoción del Director General por causa justa, debidamente establecida. Se entenderá por causa justa la comisión de un delito doloso durante el ejercicio de su función, por el cual se le haya condenado en juicio y el mal desempeño de las obligaciones del cargo que esa Ley establece, garantizando siempre el derecho de defensa.

En el caso de la comisión de un delito, el Director General será suspendido, previa declaratoria que ha lugar el antejuicio en su contra, para que se proceda conforme la ley. Si la sentencia fuere absolutoria, el Director General será reinstalado en su cargo; si fuere condenatoria, será destituido del mismo, sin perjuicio de las sanciones penales correspondientes.

Para ser Director General se requiere:

- a) Ser abogado colegiado activo, con un mínimo de 8 años de colegiatura;
- b) Ser mayor de treinta y cinco años de edad;
- c) Ser ciudadano de reconocida honorabilidad;
- d) Acreditar amplia experiencia en materia laboral; y,
- e) Tener título universitario de postgrado en materia jurídica laboral.

Son atribuciones del Director General:

- a) Ejercer la dirección y supervisión del Instituto;
- b) Garantizar el derecho a la defensa y la asistencia jurídica en todas las instancias para quienes lo requieran, y así lograr el ejercicio efectivo del acceso a la justicia laboral;
- c) Elaborar el anteproyecto del reglamento del Instituto;
- d) Elaborar, anualmente, el proyecto de presupuesto del Instituto y presentarlo ante el Congreso de la República de Guatemala, para su incorporación al presupuesto anual de la Nación;
- e) Presentar, anualmente, informe público de gestión al Congreso de la República;
- f) Impulsar la celebración de convenios con los distintos sectores sociales y organismos públicos o privados nacionales, con arreglo a los requisitos legales correspondientes;
- g) Fomentar la formación y mejoramiento profesional para contribuir a elevar el nivel de los defensores públicos, con la finalidad de garantizar la prestación de un mejor servicio;
- h) Organizar estructural, funcional, administrativa y financieramente al Instituto;
- i) Ejercer la potestad disciplinaria sobre los defensores públicos laborales y sobre el resto del personal del Instituto;
- j) Designar y juramentar a los defensores públicos laborales y a los suplentes;
- k) Ordenar la sustitución de un Defensor Público cuando, a su criterio, sea necesario para un mejor desempeño en el servicio de la defensa pública laboral;
- l) Decidir sobre las inhibiciones y recusaciones de los defensores públicos laborales; y,
- m) Las demás que le atribuyan esa Ley y su Reglamento.

La Dirección General contará con una División Administrativa y Financiera. La misma tendrá a su cargo todos los aspectos relativos al apoyo de una gerencia eficaz del Instituto y de los defensores del servicio.

4.3.3.2 De la Coordinación General

La Coordinación General es la dependencia mediante la cual se ejerce la función administrativa y operativa del Instituto, asistiendo al Director General en la definición de las políticas, estrategias, directrices, planes y programas relacionados con la prestación del servicio, así como también en la supervisión, coordinación y ejecución de las normas internas que garanticen el cumplimiento de las metas trazadas por la Defensa Pública.

Estará a cargo de un Coordinador o Coordinadora General, que será de libre nombramiento y remoción por el Director General.

Son atribuciones del Coordinador General las siguientes:

- a) Proponer la adopción de políticas en las materias de su competencia;
- b) Asistir al Director General en la coordinación, supervisión y control del Instituto;
- c) Representar al Director General, por delegación de éste;
- d) Elaborar, conjuntamente con el Director General, las definiciones de las políticas, estrategias, directrices, planes y programas relacionados con la prestación del servicio;
- e) Elaborar el informe anual de gestión de la Coordinación General;
- f) Presentar las necesidades presupuestarias de la Coordinación General;
- g) Las asignadas por el Director General; y,
- h) Las demás que le atribuya esa Ley y su Reglamento.

4.3.3.3 De las unidades regionales

En cada departamento funcionará una Unidad Regional del Instituto Público para la Defensa

Jurídico Laboral, administrativamente desconcentrada, a cargo de un Coordinador Regional, con los defensores públicos laborales que el servicio requiera. Contará, además, con defensores públicos laborales ante los órganos y entes administrativos de toda la República, y otras competencias que se requieran.

Cada Unidad Regional del Instituto estará bajo la dirección de un Coordinador Regional quien será de libre nombramiento y remoción, manteniendo el cargo de Defensor Público Laboral, nombrado por el Director General. Tendrá bajo su responsabilidad la coordinación administrativa y supervisión de los defensores públicos laborales, funcionarios y demás personal adscrito a la Unidad Regional, además de las extensiones que sean necesarias de acuerdo con el servicio que se preste.

Son competencia del Coordinador de las unidades regionales de la Defensa Pública Laboral las siguientes:

- a) Velar por el correcto funcionamiento de la Unidad Regional y de los despachos de los defensores públicos, adscritos a la Unidad;
- b) Servir de enlace entre los defensores públicos de su región, la Coordinación General y Dirección General del Instituto;
- c) Velar por la no interrupción del servicio de la defensa. En caso de producirse alguna falta absoluta o temporal, convocará al suplente;
- d) Planificar y supervisar, con estricta equidad, el cumplimiento de las obligaciones de los defensores públicos laborales;
- e) Ejercer, en la región, la representación oficial del Instituto, asistiendo a los actos solemnes;
- f) Servir de enlace con los jueces y los entes administrativos para la asignación de defensores en los casos que lo requieran, notificando de inmediato al Defensor Público Laboral que corresponda, lo cual podrá realizarse telefónicamente cuando el servicio así lo exija;

- g) Elaborar el informe anual de gestión;
- h) Informar a la dependencia competente, de manera motivada, de cualquier conducta irregular del personal administrativo que conlleve a las sanciones de suspensión o destitución; e,
- i) Las demás que le atribuya esa Ley y su Reglamento.

4.3.3.4 Consejo del Instituto de la Defensa Pública Laboral

El mismo estará integrado de la siguiente forma:

- a) El Presidente de la Corte Suprema de Justicia;
- b) El Procurador de los Derechos Humanos;
- c) Un representante del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala;
- d) Un representante de los Decanos de las Facultades de Derecho de las Universidades del país;
- e) Un representante de los Sindicatos;
- f) Un representante de los Patronos; y,
- g) Un representante de los Defensores de Planta, electo por la Asamblea de Defensores.

La elección del presidente del Consejo se realizará conforme al procedimiento interno establecido por el Reglamento.

Quedará válidamente constituido el Consejo con la concurrencia de la mitad más uno de sus miembros. El mismo quórum bastará para la celebración de sesiones; las decisiones del Consejo se adoptarán con el voto de la mitad más uno de sus concurrentes. El Director General del Instituto de la Defensa Pública Laboral deberá comparecer a las sesiones del Consejo, con voz pero sin voto. De la misma manera, el representante de los sindicatos y el de los patronos comparecerán con voz pero sin voto.

Las funciones que el Consejo tendrá son las siguientes:

- a) Conformar la terna de postulantes para el cargo de Director General, que será presentada ante el Congreso de la República;
- b) Aprobar los Reglamentos propuestos por la Dirección General;
- c) Formular el pedido de remoción del Director General ante el Congreso de la República, si hubiere incurrido en grave incumplimiento de sus funciones;
- d) Resolver las apelaciones de los expedientes disciplinarios en la forma que se establezca en el reglamento respectivo, en relación a las sanciones por faltas muy graves; y,
- e) Dictar las políticas generales de administración del Instituto de la Defensa Pública, la expansión y atención del servicio.

4.3.4 Autonomía e independencia institucional

El Instituto Público para la Defensa Jurídico Laboral es un órgano del Sistema de Justicia con plena autonomía funcional, financiera y administrativa, único e indivisible, bajo la dirección y responsabilidad del Director del Instituto.

Es una institución autónoma con independencia técnica y funcional, creada como organismo administrador del servicio público de Defensa Laboral, para asistir gratuitamente a personas de escasos recursos económicos, así como la gestión, administración y control de los abogados en ejercicio profesional privado, cuando realicen funciones de Defensa Pública.

4.3.5 Defensores públicos laborales

El Defensor Público Laboral, antes de entrar en el ejercicio de sus funciones, prestará ante la Dirección General del Instituto el juramento de cumplir fielmente la Constitución Política de la República Guatemala, las leyes de la República y los deberes inherentes al cargo.

Los defensores públicos asesorarán, representarán o asistirán a sus defendidos sin necesidad de juramentación y cesarán en sus funciones en caso de revocatoria expresa por parte de estos, o en

el supuesto de nombramiento de un abogado privado.

Los Defensores Públicos de planta tendrán a su cargo, exclusivamente, la asistencia en procesos laborales de personas consideradas de escasos recursos, conforme lo establecido en esa Ley.

Serán nombrados por el Director General, previa selección por concurso público de mérito y oposición, dirigida por el Comité de Selección, normado reglamentariamente.

4.3.5.1 Requisitos

Los aspirantes al cargo de Defensor Público Laboral deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser abogado con un mínimo de dos años de ejercicio activo, con título universitario obtenido en cualquier universidad de la República de Guatemala o por incorporación;
- b) Ser de reconocida honorabilidad y no encontrarse con impedimento para ejercer la profesión de abogado;
- c) Acreditar experiencia en materia laboral;
- d) Aprobar el concurso público de mérito y oposición; y,
- e) Cualesquiera que disponga esa Ley y sus Reglamentos.

4.3.5.2 Obligaciones

Los defensores públicos laborales tienen la obligación de:

- a) Prestar de manera idónea el servicio de orientación, asistencia, asesoría o representación jurídica a los ciudadanos que lo soliciten;
- b) Orientar, asistir, asesorar o representar ante las autoridades competentes, los intereses y derechos jurídicos de sus defendidos, a cuyo efecto deben hacer valer todas las acciones, excepciones o defensas que correspondan, interponer los recursos legales respectivos, y

- realizar cualquier otro trámite o gestión que sea procedente y que resulte en una eficiente y eficaz defensa que garantice la tutela efectiva del derecho a la defensa;
- c) Asistir sin demora a todos los actos procesales en los cuales sean parte;
 - d) Vigilar el respeto de los derechos y garantías constitucionales de sus defendidos, inherentes a sus atribuciones como Defensor Público Laboral;
 - e) Llevar un Registro y formar un Expediente de Control de todas sus causas o procedimientos;
 - f) Mantener informados a sus defendidos del estado y grado de su causa;
 - g) Presentar, mensualmente, informes y estadísticas de sus actividades ante el despacho correspondiente; y,
 - h) Las demás que les sean atribuidas por las leyes y sus reglamentos.

4.3.5.3 Prohibiciones

A los defensores públicos les está prohibido:

- a) Desempeñar, al mismo tiempo, más de un cargo público remunerado, a menos que se trate de cargos académicos, accidentales, asistenciales o docentes que determine la ley, siempre que ello no afecte el servicio de la Defensa Pública Laboral;
- b) Desempeñar el ejercicio privado del Derecho, salvo en casos propios y que no interfiera con el ejercicio de sus funciones;
- c) No podrá realizar actividades privadas lucrativas incompatibles con su función, ni por sí ni por interpuestas personas;
- d) Recibir dádivas, hacerse prometer o entregar cosas durante el ejercicio de sus funciones;
- e) Retardar o dificultar, a cualquier ciudadano, el ejercicio regular de su derecho, de manera que, con su actuación, puedan causarle daño moral o material; y
- f) Cualquier otra actividad incompatible con sus funciones o establecidas en esa Ley o su Reglamento.

4.3.5.4 Régimen disciplinario

Los defensores públicos laborales que cometan faltas en el ejercicio de sus funciones serán sancionados disciplinariamente, sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o administrativa en que incurran, de conformidad con esa Ley y su Reglamento.

Las sanciones que se podrán imponer a los defensores públicos laborales son las siguientes:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión de hasta un mes de empleo sin goce de sueldo; y,
- d) Destitución del cargo.

4.3.6 Régimen económico financiero

El Congreso de la República asignará, anualmente, en el presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, los recursos necesarios para cubrir los gastos del Instituto, tomando en consideración las necesidades de presupuesto reportadas anualmente por el Director General. La ejecución del presupuesto estará sujeta a los controles y fiscalización de los órganos correspondientes del Estado.

Adicionalmente a la asignación presupuestaria, integrarán los fondos del Instituto de la Defensa Pública Laboral:

- a) Las sumas resultantes de los reembolsos realizados por las personas que se demuestre que no son sujetas del servicio gratuito de defensa;
- b) El cobro de las costas procesales a la parte contraria, en tanto corresponda; y,
- c) Las donaciones, herencias y legados.

4.3.7 Disposiciones transitorias y finales

Dentro de los tres primeros meses de estar en vigencia esa ley, debe hacerse la convocatoria para la selección de los defensores públicos laborales, debiendo someterse a un concurso público de mérito y oposición que, reglamentariamente, se indique.

Los estudiantes de Derecho de todas las Universidades de la República podrán participar dentro del servicio asistiendo a los defensores en las diferentes actividades procesales, conforme a los convenios que el Instituto celebre con los bufetes populares.

El Director General del Instituto de la Defensa Pública Laboral tiene la facultad de organizar pasantías en materia laboral, por los mecanismos que estime convenientes.

Conclusiones

1. En Guatemala, la mayoría de la población la representa la clase obrera y menos privilegiada. Al momento de suscitarse un conflicto laboral entre las partes, el estatus económico de muchos trabajadores no les permite acceder a la justicia, sencillamente porque no poseen la capacidad financiera para costear los servicios profesionales de un Abogado que represente y defienda sus derechos.
2. La conciliación, efectuada ante funcionarios de la Inspección General de Trabajo, entre las partes de la relación laboral, durante la fase administrativa, es tachada de parcializada hacia los intereses del patrono, puesto que el trabajador, bajo amenaza de un incierto y tardado fallo judicial, debe transar el monto real y total de sus prestaciones, y conformarse con un monto menor, impuesto por el empleador.
3. El Estado de Guatemala, a pesar de haber reconocido la deficiente representación que ejerce para el trabajador la Inspección General de Trabajo, no ha adoptado medidas y tomado acciones concretas y substanciales para garantizar la tutela estatal efectiva de los derechos del empleado guatemalteco, principalmente el de defensa y acceso a la justicia.

Recomendaciones

1. Que el Estado de Guatemala, a través del Congreso de la República, emita un Decreto Legislativo que contenga el marco legal de creación del Instituto de la Defensa Pública Laboral, para los trabajadores de escasos recursos económicos, que necesiten ser asesorados y representados por un profesional en el Derecho, ante las instancias administrativas y judicial.

2. Que el Congreso de la República, en la Ley que contenga la creación del Instituto propuesto, prevea las funciones específicas del Director General, Coordinador General y Unidades Regionales. Éstas últimas, conformadas por Defensores Públicos Laborales, que serán los funcionarios operativos del Instituto, y que representarán a los trabajadores en las distintas instancias, especialmente en la fase conciliatoria en la cual brindaran su acompañamiento y asesoría para que los trabajadores alcancen un acuerdo justo a sus pretensiones.

3. Que el Director General del Instituto, proponga un régimen disciplinario sancionador, para todos aquellos servidores públicos del Instituto de la Defensa Pública Laboral, que incurran en incumplimiento de sus deberes o en alguna falta preestablecida por la Ley. Debiendo previamente, practicarse la investigación correspondiente por el ente responsable del Instituto.

Referencias bibliográficas

Libros:

De la Cueva, M. (2001). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I. México: Editorial Porrúa, S.A.

López Larrave, M. (2007). *Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco*. (2ª. ed.). Guatemala: IUS Ediciones.

Fernández Molina, L. (2004). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Inversiones Educativas.

Franco López, C. L. (2004). *Derecho sustantivo colectivo de trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2005). *Manual de políticas públicas para el acceso a la justicia: América Latina y el Caribe*. Argentina: Editorial Instituto Talcahuano.

Diccionarios:

Cabanellas de Torres, G. (1976). *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo I. (10ª. ed.). Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Ossorio, M. (1981). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (6ª. ed.). Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. (1985). Asamblea Nacional Constituyente.

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

Código Civil. Decreto-Ley 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

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