PROPUESTA DE LEY DE REGULARIZACIÓN DE RELACIONES LABORALES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tanto el ordenamiento jurídico internacional del cual forma parte Guatemala como la legislación nacional coinciden en reconocer el Derecho al Trabajo como un derecho fundamental del ser humano y, como tal, garantizar el acceso a su goce constituye una obligación fundamental del Estado.

Este reconocimiento como derecho fundamental parte de que es el trabajo el único medio a través del cual la persona y su familia pueden acceder a una vida digna y un efectivo mecanismo de distribución tanto de la riqueza como de los beneficios del desarrollo.

Su importancia, rebasa por mucho la amplitud formal de dicho derecho ya que además de ser un mecanismo de subsistencia, un mecanismo de superación y desarrollo, es también un mecanismo para asegurar una vida digna a los trabajadores y trabajadoras al llegar a la edad de retiro. De tal forma, los efectos sociales y económicos de su precariedad, o de la abstracción de la relación del marco jurídico que le es naturalmente aplicable, no solo trunca las posibilidades de desarrollo del trabajador y su familia, sino que crea inseguridad social y pobreza.

Por otra parte, además de la obligación que impone el artículo 103 de la Constitución no solo de conciliar los intereses del capital y el trabajo sino que de tutelar a los trabajadores como la parte más débil de la relación, la Carta Magna establece la obligación del Estado de garantizar la certeza jurídica a sus habitantes, certeza que necesariamente debe partir de la efectiva garantía de goce de sus derechos humanos (como el Derecho al Trabajo) ya que en esta protección se realiza el interés social. El brindar esta certeza jurídica, constituye a su vez un mecanismo de realizar la conciliación entre los intereses del capital y del trabajo a que se refiere la Constitución toda vez que la misma no podría existir sobre la base de la existencia o permisibilidad para la misma de mecanismos de violación del derecho que da origen a las garantías laborales; es decir, el propio Derecho al Trabajo en cuya protección debe prevalecer el interés común de la mayoría de la población.

No obstante todo lo anterior, en la actualidad han proliferado mecanismos a través de los cuales se afecta el derecho al trabajo, sea mediante la desnaturalización de la relación y su ubicación dentro de un marco normativo distinto al laboral o bien eliminando la estabilidad laboral como principio de certeza jurídica, social y económica para el trabajador y su familia.

Este problema, no es un problema propio de Guatemala, de hecho, a nivel mundial, se ha percibido como uno de los problemas fundamentales para alcanzar el empleo en condiciones satisfactorias a tal punto que, durante la Nonagésima quinta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza, se adoptó la Recomendación sobre la Relación de Trabajo (2006), cuyo espíritu recoge en gran parte esta iniciativa.

Los conceptos que se encuentran en dicha recomendación, resultan por demás importantes máxime en el marco proporcionado por los diferentes tratados de libre comercio ratificados por Guatemala en donde la competencia que presupone la economía de mercado crea la obligación al Estado de Guatemala de crear las condiciones para que la misma realmente contribuya

al desarrollo del país y no, que por el contrario, se constituya en un elemento de generación de mayor pobreza, desigualdad social y falta de certeza jurídica para la mayoría de la población.

En ese sentido, la presente ley robustecería, aclararía y unificaría todas las regulaciones que actualmente existen en el ordenamiento jurídico laboral y cuya finalidad es dar cumplimiento al artículo 101 Constitucional mediante la protección del derecho fundamental al trabajo y asegurar la positividad en el goce de dicha protección (como las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 4 de la iniciativa proyecto). De la misma forma, crea mecanismos adjetivos para la defensa o restauración de su goce creando las condiciones necesarias para su utilización a través de una tutela efectiva hacia la parte más débil de la relación (como en el caso de los artículos 2, 3, 4 y 5 de la iniciativa) y esencialmente, regulariza las relaciones laborales existentes al momento de su entrada en vigencia (como lo es el caso del artículo 6 de la iniciativa).

Habiendo reconocido el Estado de Guatemala el Derecho al Trabajo como un Derecho Humano, la iniciativa plantea como elemento novedoso y necesario la posibilidad de la intervención directa en su defensa por parte del Procurador de los Derechos Humanos de la República de Guatemala como parte de su mandato constitucional.

Si bien es cierto, la presente iniciativa se propone como una ley complementaria de la legislación laboral existente actualmente, la misma recoge los derechos ya reconocidos por el Estado de Guatemala al ratificar instrumentos como el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador- (Decreto 127-96 del Congreso de la República de Guatemala), es susceptible de tenerse como una ley especial y principal en los casos en que sus disposiciones sean más favorables al trabajo de conformidad con el principio establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

PROPUESTA

DECRETO NÚMERO: _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA:

CONSIDERANDO

Que de conformidad con artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala el Trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador-, actualmente ratificado y vigente para el Estado de Guatemala, específicamente en su

artículo 7 “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: … d**.** la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional…”

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala los derechos consignados en la Constitución a favor de los trabajadores son irrenunciables para éstos, susceptibles solo de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley, siendo nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

CONSIDERANDO

Que dada la situación económica prevaleciente en Guatemala, las trabajadoras y trabajadoras se han visto desprotegidos y colocados en una situación de mayor desigualdad ante los empleadores, privados o públicos, al momento de establecer sus condiciones de trabajo, lo cual ha tenido como efecto que en el establecimiento de las condiciones de trabajo se haya perdido tanto la tutelaridad como la bilateralidad y ello ha generado que en Guatemala actualmente hayan proliferado mecanismos de contratación de mano de obra que extraen la relación del marco tuitivo del Derecho del Trabajo o que eliminan la estabilidad en el mismo, privando con ello a la parte laboral de su derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, tutelado por el artículo 102 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

CONSIDERANDO

Que el derecho al trabajo reviste por antonomasia una garantía fundamental que debe ser protegida por el Estado para la satisfacción de un fin eminentemente social.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado garantizar el pleno goce de las garantías que la Constitución y la ley reconocen y del Congreso de la República emitir la normativa necesaria para tal fin.

POR TANTO

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 inciso a) y con base en los artículos 44, 46, 101, 102, 103, 106, todos de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA

LA SIGUIENTE:

LEY DE REGULARIZACIÓN DE RELACIONES LABORALES

Artículo 1. Que para los efectos de la aplicación del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco se entenderá como contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, el vínculo jurídico económico mediante el cual trabador y patrono, sea cual fuere la denominación que se les diese, mediante el cual el primero se obliga a prestarle sus servicios personales o a ejecutarle una obra

personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, a cambio de una retribución periódica, de cualquier clase o forma, sea cual fuere la denominación que se le diere.

Para que el contrato individual de trabajo exista o se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo o relación funcional en el caso del Estado, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que se determinan en el párrafo anterior.

Artículo 2. Tanto en el Estado como en la iniciativa privada, todo contrato de trabajo individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido.

Los contratos a plazo fijo o para obra determinada, tendrán carácter de excepción y solo podrán celebrarse en aquellos casos en que exista autorización previa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual, el patrono o institución del Estado deberá demostrar plenamente que la naturaleza de la obra o el trabajo es accidental o temporal.

Previo a resolver dichas solicitudes, el Ministerio de Trabajo deberá correr audiencia a la Procuraduría de Derechos Humanos y al sindicato o sindicatos existentes en la empresa, institución o centro de trabajo de que se trate.

La autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una vez agotado el recurso de Reposición, podrá ser impugnada por la vía de los incidentes ante los tribunales de trabajo y previsión social.

El patrono, público o privado, que haya obtenido autorización por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para contratar trabajadores para obra determinada o plazo fijo, deberá indicar al departamento respectivo de la

Dirección General de Trabajo el nombre de los trabajadores contratados en el ejercicio de la autorización obtenida. En caso de no cumplirse con tal informe el contrato se estimará ajustado por tiempo indeterminado.

No obstante dicha autorización, si al finalizar el plazo de dichos contratos, que no pueden exceder de un año, subsiste la causa que les dio origen, los mismos serán considerados contratos por tiempo indeterminado con independencia del plazo para el cual los mismos se ajustaron.

En los casos en que los contratos se ajusten a un plazo menor de un año, se entenderá que subsiste la causa que les dio origen si se opera la renovación o prórroga de los mismos

Artículo 3. Toda celebración de contratos de trabajo a plazo fijo o para obra determinada que se celebre en contravención o con omisión del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo anterior, por imperio de la presente ley, se considerará ejecutada en fraude de ley y no afectará ni la estabilidad laboral ni los demás derechos laborales de los trabajadores afectados. En todo caso, al invocar el trabajador la presente ley, el Juez que conozca del proceso deberá ordenar su reinstalación precautoria y el patrono quedará obligado al pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir hasta la efectiva reinstalación del trabajador o trabajadora afectada. El proceso se tramitará por la vía de los incidentes y la apelación de la resolución que ordene la reinstalación precautoria no tendrá efectos suspensivos del proceso.

Artículo 4. Los contratos por servicios profesionales solamente podrán ser celebrados con personas que cuenten con calidad profesional certificada por las universidades del país y se encuentren debidamente colegiados en el colegio respectivo. En dichos casos, la persona contratada no se encontrará en relación de dependencia. No obstante la naturaleza formal que se le dé al contrato, el mismo se considerará, de pleno derecho, contrato de trabajo por tiempo indefinido si las condiciones en que se desempeña la persona

contratada realizan los supuestos contenidos en el artículo 1 de la presente ley.

Ningún patrono, público o privado, podrá simular un contrato de servicios profesionales, sea civil, mercantil o administrativo, a efecto de evadir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Constitución, los convenios internacionales en materia de trabajo y demás derechos humanos económico sociales ratificados por Guatemala, la legislación ordinaria, los Pactos o Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo o cualquier otra normativa de naturaleza laboral. En caso de simulación, sin perjuicio de la nulidad de pleno derecho de la misma y la restauración del trabajador o trabajadora en el goce de sus garantías laborales, el patrono, su representante o funcionario público responsable de la misma, responderá con sus propios bienes por el pago de la multa respectiva y por el pago en concepto de daños y perjuicios al trabajador de un mes de salario por cada mes que dure el proceso desde su inicio hasta la efectiva ejecución de lo resuelto. Al presente caso, en lo que le fueren aplicables, se estará a lo regulado por el artículo 3 de la presente ley.

Artículo 5. Todo trabajador o trabajadora, al servicio en el sector privado o en el sector público, sin perjuicio de cualquier otra prestación regulada de manera superior actualmente o que se regule en el futuro, en caso de despido indirecto o despido injustificado, opcionalmente y a libre elección del trabajador afectado, tendrá derecho a:

a) Su reinstalación inmediata en su trabajo y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta su efectiva reinstalación, sin que se afecte la continuidad de sus servicios; o,

b) El pago de una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año se servicio o proporcionalmente si el tiempo se servicio fuere menor de un año y, a título de daños y perjuicios, los salarios y demás prestaciones que

el trabajador haya dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago efectivo de su indemnización y las costas judiciales.

Artículo 6. Todos los trabajadores o trabajadoras que a la entrada en vigencia de la presente ley, hayan laborado más de dos meses en la iniciativa privada o más de tres meses en el sector público en las condiciones que establece el artículo 1 de la presente ley, serán considerados y tendrán los mismos derechos que los trabajadores permanentes. En el caso de los trabajadores al servicio del Estado y sus instituciones centralizadas, descentralizadas, desconcentradas, autónomas o semi autónomas, dicho tiempo de servicio se interpretará como el cumplimiento de los requisitos de la oposición y por lo tanto no estarán obligados a someterse a la misma.

Artículo 7. La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

El Movimiento sindical, indígena y campesino Guatemalteco esta integrado por:

a) La Confederación central general de trabajadores de Guatemala; (CGTG)

b) Confederación de unidad sindical de Guatemala (CUSG);

c) Comité Campesino del Altiplano (CCDA);

d) El Consejo Nacional indígena, campesino y popular (CNAICP);

e) Coordinadora nacional sindical y popular (CNSP),

f) Frente nacional de lucha en defensa de los servicios públicos y recursos naturales (FNL) a cuya organización está adscrito el Sindicato Nacional de de trabajadores de salud de Guatemala;

g) La Federación Sindical, Obrero Campesina (FESOC); y

h) Unión sindical de trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA).

Para mayor información contactarnos al correo electrónico: