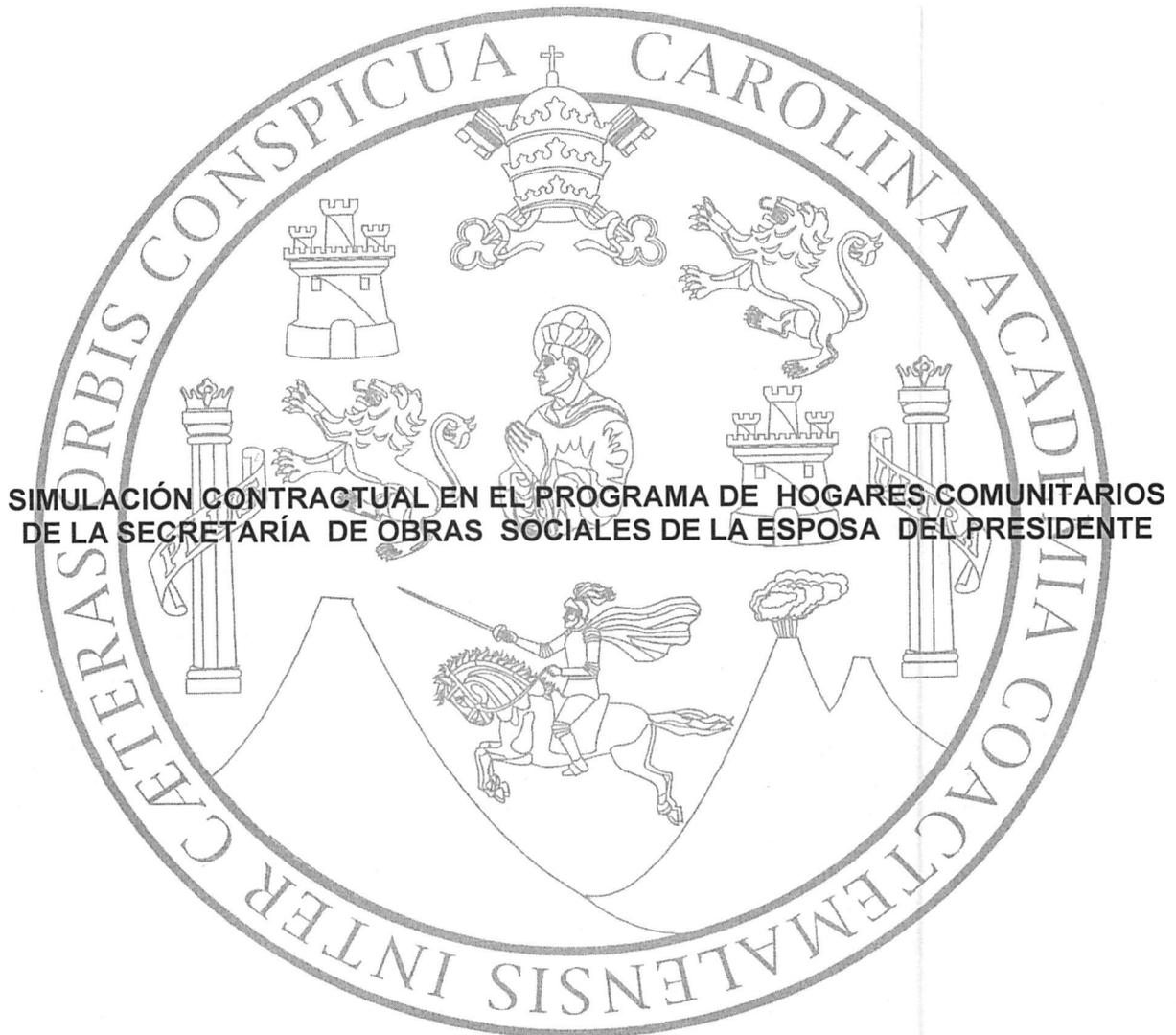


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

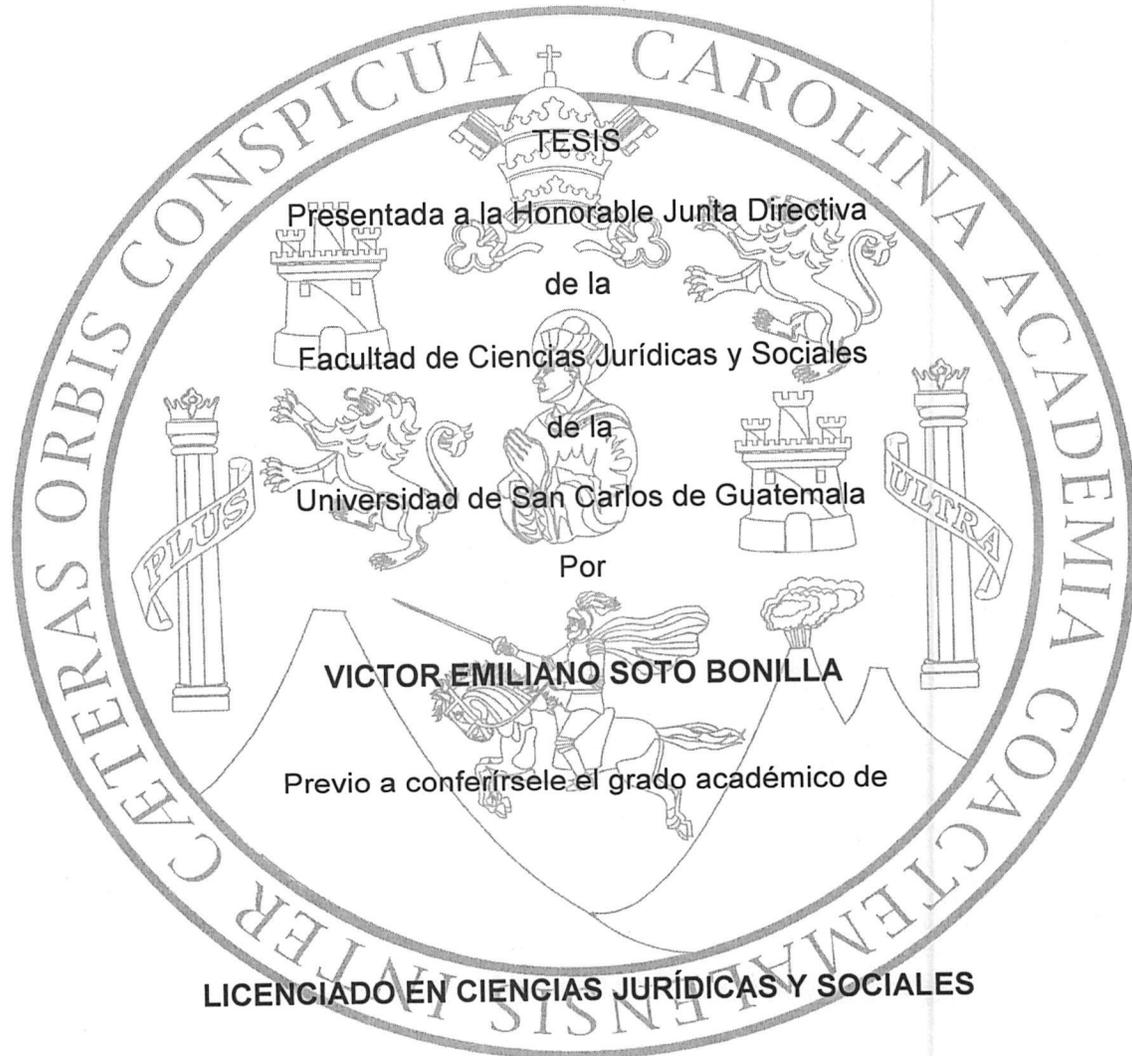


VICTOR EMILIANO SOTO BONILLA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2017

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

**SIMULACIÓN CONTRACTUAL EN EL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS
DE LA SECRETARÍA DE OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE**



y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Lic.	Pablo Andres Bonilla
Vocal:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Secretaria:	Licda.	Diana Marisol Merlos

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Cesar Augusto López López
Vocal:	Lic.	Rudy Federico Escobar Villagrán
Secretario:	Lic.	José Luis de León Melgar

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 26 de noviembre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDGAR FRANCISCO PAYES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
VICTOR EMILIANO SOTO BONILLA, con carné 199917924,
 intitulado EL FORMULARIO DE COMPROMISO EN LOS HOGARES COMUNITARIOS DE LA SECRETARÍA DE
OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE COMO UNA SIMULACIÓN CONTRACTUAL.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 08 / 06 / 2015

f)
 Asesor(a)
 Lic. Edgar Francisco Payés
 ABOGADO Y NOTARIO





Licenciado Edgar Francisco Payes
Abogado y Notario
Colegiado
3977

18 Calle Boulevard los Próceres, 18-29 Torre I Centro de Justicia Laboral, Primer
Nivel Juzgado I de Admisión. Teléfono 47109558

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento emitido por esta jefatura, el día veintiséis de noviembre del dos mil catorce, en el que se me designa como asesor del trabajo de investigación del bachiller Victor Emiliano Soto Bonilla, con número de carné 199917924, intitulado: "EL FORMULARIO DE COMPROMISO EN LOS HOGARES COMUNITARIOS DE LA SECRETARÍA DE OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE COMO UNA SIMULACIÓN CONTRACTUAL", sin embargo se considera procedente cambiar el título de tesis del bachiller por el siguiente: "SIMULACIÓN CONTRACTUAL EN EL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS DE LA SECRETARÍA DE OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE", habiendo asesorado el trabajo encomendado, respetuosamente me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

a) Contenido científico y técnico de la tesis

Es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, toda vez que contiene un enfoque enunciativo, consiste en analizar y establecer la simulación contractual en el programa de hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente.

b) La metodología y técnica de investigación utilizada

En la elaboración del trabajo de tesis, incluye los métodos inductivo, deductivo y analítico; en cuanto a las técnicas se recurrió a la técnica jurídica, documental y bibliográfica, lo que se aprecia claramente en el desarrollo del tema abordado en la presente investigación.



c) Redacción

El trabajo está redactado en forma clara, observando técnicas gramaticales; utilizando lenguaje técnico y jurídico adecuado y acorde al tema.

d) Contribución científica

El tema investigado es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral, en virtud de que el presente trabajo analiza detenidamente la simulación contractual en el programa de hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente.

e) La conclusión discursiva

Es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la investigación.

f) La bibliografía

Es acorde con el trabajo y tiene relación con las citas textuales.

g) Expresamente declaro

Que no soy pariente dentro de los grados de ley del bachiller Victor Emiliano Soto Bonilla.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para ser discutido en el examen público, en virtud de que el trabajo indicado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente.

Licenciado Edgar Francisco Payes

Abogado y Notario

Colegiado

3977

Lic. Edgar Francisco Payes
ABOGADO Y NOTARIO



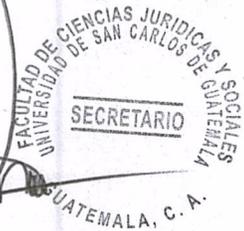
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de octubre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante VICTOR EMILIANO SOTO BONILLA, titulado SIMULACIÓN CONTRACTUAL EN EL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS DE LA SECRETARÍA DE OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por estar presente en cada etapa de mi vida dándome salud, fortaleza para continuar y lo necesario para alcanzar este logro tan importante.

A MIS PADRES:

Sabiendo que jamás encontraré la forma de agradecer su constante apoyo y confianza, solo espero que comprendan mis ideales, esfuerzos y logros han sido también suyos.

A MIS HERMANOS:

Quienes con apoyo incondicional me ayudaron a alcanzar esta meta.

A:

Mi esposa e hijos, por su apoyo, comprensión y ser el aliciente más importante para alcanzar esta meta.

A:

La Familia Payés Espinoza, quienes en las distintas etapas de estudio me han brindado su apoyo incondicional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme las puertas de tan gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala. *Mi Alma Mater.*



PRESENTACIÓN

La investigación es de tipo cualitativo, en virtud de que se describió mediante el método analítico que el formulario de compromiso en los hogares comunitarios elaborado por la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, es una simulación contractual, toda vez que una de las cláusulas de su contenido establece que no es un contrato de trabajo y tampoco existe vinculación jurídica laboral. En ese sentido, se contribuyó a medir y resumir la información obtenida respecto al análisis de dicho formulario. El trabajo pertenece a la rama del derecho laboral, en virtud de que la norma sustantiva establece los derechos que tiene todo trabajador a la prestación laboral; además el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso b) establece el principio de irrenunciabilidad de las prestaciones de ley.

La investigación se realizó en el periodo que comprende los años 2015-2017, en la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, toda vez que es el espacio que se consideró idóneo para dicha investigación. El aporte académico del trabajo de investigación, es que el tema del formulario de compromiso en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, es verdaderamente real, en la medida de que es evidente que es una simulación de un contrato de trabajo, de tal manera que la investigación sirvió para conocer las características y la finalidad de la simulación contractual, en el caso de los formularios de compromisos elaborados por la secretaría en mención.



HIPÓTESIS

Se encuentra como variable dependiente, todas aquellas mujeres o madres cuidadoras de los niños beneficiarios de 01 a 06 años, que laboran en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente y como variable independiente es que las madres al firmar el formulario de compromiso, una de sus cláusulas establece que no constituye un contrato de trabajo y tampoco existe relación jurídica laboral, por lo que al ser despedidas, no acuden ante los órganos jurisdiccionales competentes, en virtud de que se consideran ilegitimadas de interponer la demanda. En efecto la hipótesis planteada es de tipo descriptivo, la cual consistió en establecer la simulación contractual del formulario de compromiso en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente. La cual a todas luces vulnera el derecho a las prestaciones laborales de las trabajadoras de los hogares comunitarios y evidentemente la vulneración del principio de irrenunciabilidad contemplado en el considerando cuarto inciso b) del Código de Trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para efectos de la investigación, se comprobó la hipótesis a través de los métodos inductivo, deductivo y el analítico que consistió en la interpretación del formulario de compromiso en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, como una simulación contractual. Los factores axiológicos, en relación a la simulación contractual, es la pérdida de los valores éticos en virtud de que la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, al consignar cláusulas en dicho formulario de que la misma no es un contrato de trabajo; tampoco implica que existe una relación laboral. Con base a lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis de que el formulario elaborado por la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, se refiere a una simulación contractual; consecuentemente es necesario la elaboración de contratos laborales por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente no continúe en la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras de los hogares comunitarios.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	2
1.2 Definición del derecho de trabajo.....	3
1.3 Características del derecho de trabajo.....	5
1.4 Fuentes del derecho de trabajo.....	13
1.4.1 Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo.....	14
1.4.2 Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca.....	16

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	21
2.1 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	25
2.2 Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato.....	28

CAPÍTULO III

3. Generalidades de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente.....	35
3.1 Despacho superior.....	37
3.2 Dirección de donaciones.....	39



	Pág.
3.3 Dirección jurídica.....	40
3.4 Dirección de recursos humanos.....	41
3.5 Dirección de comunicaciones.....	43
3.6 Dirección de planificación.....	45
3.7 Dirección informática.....	46

CAPÍTULO IV

4. Simulación contractual en el programa de hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente.....	49
4.1 Análisis del formulario de compromiso en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente como una simulación contractual.....	52
4.1.1 El procedimiento.....	52
4.1.2 Causas por las que se puede demandar al empleador.....	55
4.1.3 Planteamiento de la demanda.....	56
4.1.4 Medios de prueba.....	57
4.2 Consecuencias del fraude de la simulación del contrato laboral.....	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	61
ANEXO.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

La investigación se escogió, en relación al análisis jurídico realizado al formulario de compromiso que firman las madres cuidadoras de niños en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-, determinando que es una simulación contractual ya que su finalidad es evadir el cumplimiento de las prestaciones laborales que goza el trabajador que surge del contrato de trabajo, en virtud que el formulario que llenan las madres cuidadoras de dichos centros de establecimiento, al ser despedidas las limita a que reclamen las prestaciones de ley, toda vez que una de las cláusulas de dicho formulario establece que no es un contrato de trabajo y tampoco existe vínculo jurídico laboral, por lo que es evidente que dicho formulario simula un contrato de trabajo.

El objetivo general que consistió en determinar a través de la investigación científica y técnicas de investigación utilizadas, soluciones a la problemática planteada que se pretende alcanzar, la cual se cumplió durante el desarrollo del trabajo de graduación por medio del análisis jurídico del formulario de compromiso en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente como una simulación contractual.

La hipótesis planteada, se comprobó durante el desarrollo de la investigación, al establecer que el formulario de compromiso en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, es una simulación



contractual, toda vez que le hacen ver a las trabajadoras, que el formulario no constituye un contrato de trabajo ni determina que existe una relación laboral.

El informe final se redactó en cuatro capítulos, capítulo I, relacionado con el derecho del trabajo; capítulo II, se desarrolla el contrato de trabajo; capítulo III, se desarrolla las generalidades de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente; y por último que es el capítulo IV, Simulación contractual en el programa de hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, análisis del formulario de compromiso en los hogares comunitarios como una simulación contractual y las consecuencia del fraude de simulación del contrato laboral.

Se utilizó la técnica bibliográfica, documental, tecnología con internet y técnica jurídica para la interpretación de la legislación; luego de lo cual a través del método deductivo, inductivo y el analítico que consintió en establecer la simulación contractual en relación a los formularios de compromisos elaborados por la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente.

Obviamente no se pretende agotar el tema por la complejidad que lo es, el sustentante tiene el ánimo de ayudar a encontrar mejores ideas y posiciones; así también que sea de gran utilidad para todo lector y para todos aquellos estudiantes de las facultades de derecho de las distintas universidades autorizadas en el país, a efecto de adquirir y ampliar el conocimiento en materia de derecho laboral y que sea una guía para todos los estudiantes que están por realizar sus trabajos de tesis.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo

Por medio del trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

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

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



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

1.1. Antecedentes históricos

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas. Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios básicos e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre, frente al patrono en relación al trabajo subordinado.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida y especialmente la protección jurídica laboral, en virtud de la gran desventaja que existe entre el trabajador y el patrono. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario o remuneración, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de



estudio y regulación del derecho del trabajo, cual tiene las siguientes características de conformidad con el Código de Trabajo:

- a. Debe ser realizado directamente por el trabajador, Artículo 18 del Código de Trabajo.
- b. Debe ser remunerado por un salario. Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón. Artículo 18 Código de Trabajo.
- d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. Artículo 18 Código de Trabajo.
- e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros. Artículo 3 Código de Trabajo.

1.2. Definición del derecho de trabajo

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

También puede definirse como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.

En ese sentido, para el tratadista Luis Fernández Molina, sostiene el criterio de que el derecho laboral es: “como la creación del hombre, de la comunidad, de la sociedad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”¹

Para Guillermo Cabanellas, al derecho de trabajo se llama también: “derecho del trabajo, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”².

Por su parte, el licenciado Santiago López Aguilar, sostiene que al referirse al derecho del trabajo expone que: “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.



algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”³.

De las definiciones planteadas con anterioridad, se puede definir al derecho de trabajo como la suma de principios, normas jurídicas y doctrinas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad jurídica contractual a los laborantes o trabajadores frente a los empleadores, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.

En ese sentido, se considera que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

1.3. Características del derecho de trabajo

En Guatemala el derecho de trabajo tiene las siguientes características, que se consideran importantes para efectos de la presente investigación, siendo las que a continuación se detallan:

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág.169.

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

En ese sentido, la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, estipula: “El 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 o colectivo”.

El mismo Código de Trabajo establece en el Artículo 14 que: “el presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de



nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados.”.

Cabe resaltar, que por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. Ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

b. Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores. En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así se encuentra en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso, al respecto el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece.

“Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el Trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esta jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

En el Código de Trabajo se encuentra este principio, específicamente en el considerando cuarto inciso a que establece: “El derecho de trabajo es un derecho



tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. El Artículo 12 del mismo cuerpo legal estipula que: “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio cualquiera.”

Igualmente debe aplicarse las disposiciones protectoras del trabajo en específicamente en el Artículo 14 del Código de Trabajo que estipula: “El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Igualmente debe aplicarse las disipaciones protectoras del trabajador”.

De igual manera deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene el Código de Trabajo, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados, así lo indica el Artículo 17 inciso del Código de



Trabajo: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

c. Constituyen un *mínimum* de garantías para el trabajador: Al respecto la literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* 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 muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;”

Por otra parte el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

De lo anterior expuesto, se desprende que los derechos que contiene el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador en virtud de que se considera la parte más débil de la relación laboral. En ese sentido: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante”⁴.

⁴ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



d. Es un derecho dinámico: Lo dinámico del derecho del trabajo, se encuentra en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción. Y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo y Comités Ad-Hoc.

Además en la actualidad, el derecho del trabajo es un tema importante del Tratado de Libre Comercio -TLC-, negociado entre Centro América y Estados Unidos de Norteamérica, por su importancia para el mercado laboral de estas regiones, por lo que es evidente que es un derecho dinámico, en virtud de que está en constante movimiento.

e. Es un derecho realista y objetivo: Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, con base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y con base a hechos concretos y tangibles, regulado en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

f. Es un derecho democrático: Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos. Literal f del cuarto considerando del



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

g. Es un derecho clasista. Según el tratadista Fernández Molina, describe que: “la afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que el derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso concreto del derecho laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les imponen obligaciones”⁴.

En ese sentido, el derecho del trabajo al tutelar los intereses, no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, de tal manera que trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente respecto al trabajador.

h. Es un derecho mixto: Es consuetudinario toda vez porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley.

⁴Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág.22.



Al respecto el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

- i. Es un derecho autónomo: La autonomía, del derecho del trabajo, se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho. Dentro de las formas de autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios características e instituciones propias. Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, Código de Trabajo, Ley de servicio civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

La autonomía jurisdiccional privativa de trabajo, al respecto, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece. “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

El Artículo 283 del Código de Trabajo establece: “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”.



En relación a la autonomía didáctica, en Guatemala no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades de derecho que existen en todas las universidad autorizadas legalmente, el derecho del trabajo tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza a efecto de que los estudiantes tengan los conocimientos básicos respecto al derecho laboral.

En síntesis, se puede decir que la autonomía del derecho laboral, en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos que se consideran importantes para efectos de la investigación:

- a. Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- b. Que posea principios propios.
- c. Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.
- d. Que posea un método propio. De lo antes descrito, se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Encontrar la fuente de donde emanan las facultades y deberes que derivan del derecho del trabajo como vínculos jurídicos entre el empleador y el empleado, que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social. Las fuentes del derecho del trabajo, las diferentes clasificaciones doctrinales, la jerarquía ente las mismas y cómo se han de interpretar las normas laborales hace recordar la prevalencia del interés de todos los trabajadores en un clima de armonía social.

Por fuente del derecho se conoce el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. En términos más comprensibles, es el lugar de donde se originan las normas jurídicas laborales. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado. Las fuentes del derecho del trabajo, en particular, son los actos y hechos jurídicos o históricos que ha dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

1.4.1. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo

Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho laboral, pero las que se consideran y resultan más aplicable son las siguientes: fuentes reales o materiales y fuentes formales.

a. Fuentes reales o materiales: Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Así también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica. Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica; son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

En síntesis, se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos entre obreros y patronos.

b. Fuentes formales: Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer, es decir que son aquellos elementos donde generalmente se basa el legislador para crear leyes. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

Es importante resaltar, que las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, la cual establece que la única fuente es la ley. En ese sentido, se debe tomar en consideración el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo los siguientes:

- a. Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b. Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c. Las leyes laborales.
- d. Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

De tal manera que el derecho se revela, modernamente ante todo y sobre todo, a través de leyes que los legisladores van creando conforme las exigencias y necesidades de los trabajadores, por eso constituyen ellas fuente formal directa. Para efectos del presente trabajo de investigación, el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:

- a. Derivadas de la voluntad del Estado.
- b. Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c. Derivadas de la voluntad colectiva, ambiente y social.”⁵

En conclusión, Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres: las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

1.4.2. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca

“La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha

⁵ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 6.



búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, la legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común.”⁶

La Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en la fuente fundamental del derecho laboral, no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura y organización jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución Política de la República de Guatemala guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo a excepción en materia laboral en virtud de que las leyes laborales prevalecen sobre la Constitución.

“El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”⁷.

En el segundo plano aparecen los convenios internacionales, dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y

⁶ **Ibid.** Pág. 23.

⁷ **Ibid.** Pág. 30.

preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República guatemalteca, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

“Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo -OIT-, pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue”⁸.

En síntesis, se puede decir que los convenios internacionales se clasifican en bilaterales. Cabe resaltar, que en principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros, es decir que los convenios celebrados entre dos Estados no engendran para con los terceros derechos y obligaciones. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente.

⁸ *Ibíd.* Pág. 35.



Las conferencias internacionales; han dado nacimiento a los tratados colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las Naciones Unidas. Aunque fuente especial, los convenios puesto que no es lo ordinario generarlo internacionalmente deben considerarse directamente productores de derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del derecho en forma inmediata.

El Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 1 define al derecho laboral como: “El conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”. Por su parte el Artículo 15 del mismo cuerpo legal, establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

En síntesis, el Artículo 16 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo”. El artículo citado, se establece que en materia laboral, cuando surgen conflictos entre leyes de trabajo y otras de distintas índole, debe prevalecer todas aquellas leyes de trabajo siempre, es



aquí donde la jerarquía de las normas y de acuerdo a la escala de Hans Kelsen, debe prevalecer siempre las leyes constitucionales, de acuerdo al orden jerárquico de las normas, la excepción a esta jerarquía es en materia laboral, en virtud de que la norma laboral citado, establece que las leyes de trabajo deben predominar siempre.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuales son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia.

Por otra parte el contrato, es el convenio o acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es el contrato un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal.

De lo anterior, se puede decir que el contrato es un negocio jurídico; cabe mencionar que los elementos que le dan validez jurídica son: según el Artículo 1251 del Código Civil que establece: "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito". Es necesario definir los elementos del negocio jurídico de la siguiente manera.

- a. Capacidad: Este es un elemento propio del contrato de trabajo y consiste en que primeramente para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, es decir ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio, la cual se puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, tanto deberes, como el ejercicio de los beneficios, establecidos por la ley. Por otra parte, cabe mencionar que en el derecho de trabajo se da un tipo particular de capacidad,

cuando contempla en el Artículo 31 del Código de Trabajo, la capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, esto se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, que en el medio guatemalteco la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad, y en vista que el derecho de trabajo es realista, no puede obviar esta situación, ya que en virtud de que Guatemala se encuentra en vías de desarrollo, los menores de edad se ven en la necesidad de contratar su fuerza de trabajo, en mayor número, a partir de la adolescencia.

b. Consentimiento: El consentimiento se debe entender como la declaración de la voluntad, la cual se manifiesta cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo, o de forma tácita al iniciarla, sin que sea necesario un consentimiento escrito, basta con que se de la relación laboral para que se produzca, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo. Este elemento puede determinarse como, el que es el que da inicio al contrato de trabajo, ya que si no existiera el consentimiento no puede darse la relación laboral y por lo tanto no podría nacer a la vida jurídica dicho contrato.

c. Objeto lícito: Lo constituye, la actividad o el servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de una retribución o salario que recibe en compensación a la prestación realizada por parte del mismo.



El objeto lícito, se le podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito es decir que el servicio o trabajo que realizado por el trabajador no atente contra el ordenamiento jurídico del país, toda vez que lo ilícito es considerado por la legislación penal guatemalteca como delitos.

De lo anteriormente expuesto, en necesario hacer un análisis del presente tema, es sumamente necesario definir el concepto de un contrato en términos generales, dicho concepto se encuentra establecido en el cuerpo legal mencionado, en el libro V, que trata del derecho de obligaciones, las obligaciones provenientes del contrato y específicamente en el Artículo 1517 del Código Civil establece: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación". En ese sentido se puede determinar las acepciones de dicho enunciado, y específicamente sobre lo que debe entenderse por obligación.

Al respecto, Guillermo Cabanellas sostiene que por contrato se entiende como: "Un precepto cuyo cumplimiento es inexcusable en el primer caso y como el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona"⁹.

En ese orden de ideas, existen muchas definiciones de contrato, por lo que es necesario analizar algunas, que ayudarán al desarrollo del presente trabajo. En ese

⁹ Cabanellas . **Op. Cit.** Pág. 611.



sentido, el contrato es: “una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa”¹⁰. Por medio de éste, se realiza una declaración, en la cual forzosamente, debe intervenir la voluntad, es decir, no debe haber coacción alguna.

Para Manuel Ossorio el contrato es: “el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”¹¹. A través del contrato, se plasma las declaraciones de las personas, en relación a la actividad que se trate.

De las definiciones anotadas con anterioridad, se puede decir que, contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y que en virtud de ello pueden ser compelidas a cumplirla, a través de los diferentes procedimientos para exigir el cumplimiento de una obligación.

De conformidad con lo establecido en la legislación, dicho contrato se encuentra claramente regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona –trabajador-, queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y

¹⁰ **Ibid.** Pág. 331.

¹¹ **Diccionario jurídico.** Pág. 167.



dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Cabe resaltar que el contrato de trabajo tiene una especial significación, en virtud que del mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda guerra mundial.

De tal manera que el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Es decir que es el vínculo jurídico, en virtud de la cual una persona denominada trabajador se obliga frente a otra persona denominada patrono a prestar sus servicios personales, bajo la supervisión y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución. En síntesis, es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

2.1. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, primeramente debe mencionarse que, al hablar de contrato de trabajo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra su capacidad laboral a



cambio de una remuneración, ya que tal y como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19 que regula: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes la incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar su propio procedimiento”.

Es decir que, para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica y que surta sus efectos, basta con iniciar las labores convenidas, por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados, la parte que incumpla las cláusulas del contrato de trabajo, antes de que inicie la relación laboral debe resarcir los daños y perjuicio que ocasione a la otra parte como consecuencia de su irresponsabilidad.

La legislación laboral guatemalteca, establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca tal y como lo regula el Artículo 27 del Código de Trabajo que establece: “el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a. A labores agrícolas o ganaderas;



- b. Servicio doméstico;
- c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”

De lo anterior se puede resumir que el contrato de trabajo puede ser en forma verbal en determinadas actividades, así como también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales. Sin embargo, es importante mencionar que el trabajador no se ve impedido de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato de trabajo que pruebe la relación laboral, ya que como se establece en el Artículo 19 del Código de Trabajo que es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento de contrato laboral, toda vez que la carga de la prueba le corresponde al patrono.

Asimismo, al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo en el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono tal y como se establece en el Artículo 31 del Código de Trabajo.



Por otra parte, se puede establecer que el contrato de trabajo es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sin embargo, éste es un deber genérico del cual derivan deberes particulares.

2.2. Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato

El Código de Trabajo, en el Artículo 25 establece tres formas de celebración del contrato de trabajo, siendo las siguientes:

- a. "Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b. A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c. Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada". En ese sentido, el Artículo 26 del Código de Trabajo establece: "Todo contrato individual



de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

Para que legalmente exista y se perfeccione un contrato de trabajo, es requisito indispensable que se inicie la relación laboral entre el trabajador y el empleador, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra determinada. Y en relación a la terminación del contrato de trabajo o contrato laboral, puede extinguirse sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa, dichos casos son los siguientes:

- a. Por vencimiento del plazo: esto es en relación a los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra, en los contratos para obra determinada. Éste tiene carácter de extraordinario, por lo que nace a la vida jurídica cuando se ha determinado cierto tiempo, en el cual se deberá desarrollar el trabajo establecido, o bien, cuando se da por terminada la labor preestablecida. Artículo 25 incisos b y c del Código de Trabajo.



- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en el mismo, es decir que, las partes, pueden pactar las formas en que puede terminar la relación laboral, siempre y cuando no se disminuya las garantías establecidas en la legislación, protectoras del trabajador.

- c. Por mutuo consentimiento, esto implica la voluntad de ambas partes, es decir que tanto patrono como trabajador así lo contemplan en el contrato de trabajo, razón por la cual deben estar de acuerdo en la terminación de la relación laboral, evitando de esta forma cualquier conflicto.

- d. Por voluntad de las partes, tiene estrecha relación con lo establecido anteriormente, ya que el estar de acuerdo, hace más fácil la relación e implica la prevención de conflictos derivados de la aplicación del contrato de trabajo. Aquí también opera el consentimiento de ambas partes.

- e. Despido directo, esta forma de terminación del contrato de trabajo se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir al trabajador y en consecuencia terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte. Artículo 78 del Código de Trabajo.

Si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, es decir por el patrono, estamos ante un despido por justa causa o por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte, es decir, al trabajador, en este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre

que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.

- f. Despido indirecto, esta figura legal, funciona en el entendido que el trabajador invocando causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo hace efectivas éstas poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad de su parte desde que se comunique al patrono, a pesar de ello el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales competentes con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa. Artículo 79 del Código de Trabajo.

En relación al despido indirecto, procede cuando existen causas que facultan al trabajador dar por terminado la relación laboral sin que exista responsabilidad por parte de él, en ese sentido y para efectos de la investigación, el Artículo 79 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece las siguientes causas:

- a. "Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenido o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador;

- c. Cuando el patrono directamente, o por uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las persona que viven en su casa de habitación del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato. se refiere cuando el patrono incurra en la comisiones de esos hechos ilícitos.
- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 ;
- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o lo altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba pueda volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales, y
- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”. De las causas enumeradas con anterioridad, procede únicamente en el despido directo, toda vez que facultan al trabajador de dar por terminado la relación laboral, sin que el patrono pueda deducir alguna responsabilidad contra el trabajador, en virtud de que el empleador con sus acciones a incurrido en alguna de las causas ya mencionadas.





CAPÍTULO III

3. Generalidades de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente

La Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República de Guatemala –SOSEP-, fue creada en el año 1991, con el objetivo primordial de impulsar e implementar programas de carácter social, en atención a las necesidades prioritarias de la población, principalmente los grupos más vulnerables como los son los niños y niñas menores de 6 años, las mujeres del área rural y los adultos mayores.

Dentro de sus funciones más importantes, tiene como objetivos generales, misiones y visión las siguientes:

- a. Objetivo General : Contribuir a erradicar la pobreza y pobreza extrema que afecta a los niños de 0 a 6 años, a las personas mayores, mujeres del área rural y población en general vulnerable, a través de políticas enfocadas a mejorar sus condiciones de salud, educación, capacitación en el área productiva, comercial y seguridad alimentaria y nutricional.
- b. Visión: Edificar organización comunitaria y la oportunidad de contar con mejores herramientas que permitan a la población más vulnerable, ser autosuficiente y capaz de mejorar su calidad de vida; integrando las acciones oportunas de los programas como articuladores del esfuerzo social del gobierno, sector productivo, la sociedad civil y la cooperación nacional e internacional.



c. Misión: Promover y apoyar acciones en educación, salud y desarrollo comunitario que incidan positivamente en los grupos vulnerables del país, para lograr una nueva generación de guatemaltecos sanos, con oportunidades de desarrollo y mejora de la calidad de vida, a través de la participación de la mujer y su entorno familiar.

El fundamento legal de la creación de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-, son los siguientes acuerdos gubernativos que dan origen a dicha institución:

- a. Acuerdo Gubernativo No. 893-91.
- b. Acuerdo Gubernativo No. 351-94.
- c. Acuerdo Gubernativo No. 133-2008.
- d. Acuerdo Gubernativo No. 154-2009

Tomando en cuenta la necesidad de plasmar en un documento el quehacer de cada uno de los niveles jerárquicos, desde despacho superior y todas las direcciones y unidades administrativas de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, se elabora el manual de funciones, el cual contiene, detalladamente, las funciones que deben desempeñarse en cada puesto funcional que la conforman, siendo las siguientes:

- a. Objetivo general: "Proveer al personal, información sobre las funciones específicas que se deben desempeñar en cada puesto funcional, a fin de asegurar el alcance de los objetivos institucionales.



- b. Objetivos específicos: Asegurar que los colaboradores obtengan una adecuada comprensión y guía de sus labores y de la estructura organizacional.
- c. Actualizar las atribuciones que corresponden a cada puesto.
- d. Determinar la responsabilidad de cada puesto, sus relaciones.
- e. Determinar el grado y nivel de autoridad designado según la posición jerárquica del puesto dentro de la estructura”¹².

3.1. Despacho superior

Puesto que consiste en dirigir programas de carácter social que beneficien a la niñez, a la familia y la comunidad en general. Tiene las siguientes funciones;

- a. Representar legalmente la entidad.
- b. Representar a la Esposa del Presidente de la República en actividades que le asigne.
- c. Participar en todas las reuniones de trabajo que fueran necesarias y conforme su agenda de trabajo.
- d. Atender audiencias cuando fuere el caso.
- e. Revisar la correspondencia y calificar el Despacho de la Esposa del Presidente de la República.
- f. Suscribir bajo su responsabilidad todos los contratos que sean necesarios para el buen funcionamiento de la secretaría.

¹² Manual de funciones de la Secretaría Social de la Esposa del Presidente. Pág.5



- g. Definir políticas para la formulación y planificación de sus programas y actividades destinados a sus fines.
- h. Velar por la correcta y oportuna ejecución de sus programas, mediante normas y procedimientos que garanticen el cumplimiento de sus objetivos y metas.
- i. Promover la participación comunitaria a través de los programas formulados y planificados y lograr el desarrollo de éstos para beneficio de la población a la cual van dirigidos.
- j. Coordinar la ayuda técnica y financiera necesaria, nacional e internacional, para el desarrollo de sus programas y proyectos.
- k. Coordinar con organizaciones nacionales e internaciones dedicadas a promover el bienestar de la población.
- l. Administrar, dirigir y coordinar los programas asignados para su ejecución, de conformidad con el manual de funciones.
- m. Aceptar y llevar el control de ingresos, donaciones, asistencia técnica y financiera que le otorgue cualquier institución.
- n. Aprobar el manual de funciones y reglamentos internos que sean necesarios para su mejor funcionamiento.
- o. Coordinar la elaboración de la memoria de labores y remitirla al señor Presidente de la República de Guatemala.
- p. Crear las unidades administrativas y operativas necesarias para su funcionamiento.
- q. Coordinar la elaboración de su presupuesto anual de ingresos y gastos y remitirlo a donde corresponde. Supervisarlos y aprobar su ejecución, a través del personal responsable del mismo.
- r. Otras funciones que le asigne el señor Presidente de la República.



3.2. Dirección de donaciones

Le compete planificar, organizar, dirigir y ejecutar, todas las actividades técnicas, logísticas relacionadas a la gestión de recaudación de donaciones nacionales y extranjeras; además consiste en gestionar ante la Superintendencia de Administración Tributaria, la emisión de franquicias. Así mismo deberá indicar a los donantes el procedimiento para la emisión de las mismas. Sus principales funciones son las siguientes;

- a. Orientar y brindar información al donante sobre el procedimiento de franquicias.
- b. Reunir la documentación requerida.
- c. Organizar y completar los documentos de los expedientes incompletos tales como actas de recepción y de entrega de donaciones, registros sanitarios, registros fitosanitarios, registros de medicamentos, endosos.
- d. Elaboración de solicitud de franquicia ante la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT-.
- e. Contacto con los donantes, navieras y agente aduanal.
- f. Verificar el buen estado de lo donado y fechas de vencimiento.
- g. Coordinar con la dirección de transportes la recolección de donativos y recoger los mismos.
- h. Trámites aduanales y des almacenaje de donaciones en los diferentes puestos.
- i. Participar en la verificación de conteo de donaciones en tránsito en todos los departamentos de la República con fundaciones extranjeras.
- j. Elaboración de conocimientos de entrega de documentos.



k. Otras no especificadas, que por instrucciones de las autoridades superiores, deba realizar.

3.3. Dirección jurídica

Puesto que consiste en brindar asesoría jurídica social y legal a la Secretaría de Obras Sociales y a sus Programas, en el desarrollo de los proyectos dirigidos a grupos vulnerables de la población. Sus funciones principales son las siguientes:

- a. Asesorar, asistir judicial y extrajudicialmente a la Secretaria y Subsecretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República, en materia legal, velando para que su accionar se enmarque dentro de las normas que regulan la relación funcional de los Servicios Públicos.
- b. Asesorar a todas las dependencias de la secretaría de obras sociales, en materia legal; asesorar y elaborar los contratos.
- c. Emitir opiniones, dictámenes, evacuar consultas por escrito o verbales que requiera el despacho superior, subsecretaría, direcciones, programas y demás unidades administrativas de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente – SOSEP-.
- d. Representar judicialmente a la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República –SOSEP-.
- e. Formular anteproyectos de leyes, reglamentos u otras disposiciones legales, y enmarcar jurídicamente los proyectos o convenios que hubieren presentado otras dependencias.



- f. Participar en seminarios, conferencias, cursos de capacitación que le sean encomendados a nivel interinstitucional e institucional.
- g. Realizar los trámites administrativos que se requieran para el buen funcionamiento de la Dirección a su cargo.
- h. Realizar proyectos de acuerdos internos de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la Republica -SOSEP-.
- i. Otras no especificadas, pero que por instrucciones de las Autoridades Superiores, deba realizar.

3.4. Dirección de recursos humanos

Puesto que consiste en planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar las actividades de la dirección de recursos humanos, tomando como base los objetivos y políticas institucionales, siendo responsable ante el despacho superior del buen desempeño de la dirección de recursos humanos. Así también consiste en administrar el sistema de puestos y salarios, la creación-supresión y reestructuración de puestos para fortalecer el proceso de registro y aprobación de las acciones y movimientos de personal.

Sus principales funciones son las siguientes:

- a. Planificar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades técnicas y administrativas que se realizan en la dirección de recursos humanos de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República, así como las relacionadas con la administración de personal.



- b. Elaborar la propuesta para la asignación de beneficios económicos para el personal de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República a través de la asignación de complemento al salario base o bonos monetarios solicitando la fuente de financiamiento para los mismos.
- c. Dirigir, organizar, coordinar y evaluar la elaboración de estudios de reestructuraciones de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República –SOSEP-.
- d. Solicitar la fuente de financiamiento necesaria para la creación y reasignación de puestos, así como para la asignación de beneficios económicos.
- e. Elaborar, revisar y verificar que el expediente de solicitud de acciones en materia de clasificación de puestos y salarios previo a su traslado esté completo conforme los requerimientos de la dirección técnica del presupuesto y la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- f. Elaborar, revisar y aprobar documentos elaborados para el trámite de acciones de clasificación de puestos y salarios.
- g. Proponer soluciones a diferentes situaciones generadas para la aplicación de las políticas relacionadas con la administración de recursos humanos.
- h. Desarrollar e implementar programas y estudios enfocados hacia la mejora continua de recursos humanos.
- i. Apoyar al despacho superior en el desarrollo y supervisión de la ejecución de las funciones establecidas para las secretarías de obras sociales.
- j. Contribuir a la eficiente realización de las funciones generales y específicas de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República de Guatemala –SOSEP-.



k. Asesorar en aspectos relacionados con el proceso de administración de recursos humanos, al despacho superior, así como a los directores administrativos, sedes departamentales y programas de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República –SOSEP-.

3.5. Dirección de comunicaciones

Tiene a su cargo la estrategia de comunicación de Primera Dama de la Nación y Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, además debe apoyar al Director de Comunicación Social en las acciones definidas en el plan de comunicación, divulgación y promoción de imagen de la Primera Dama de la Nación, así como de los programas coordinados por la institución.

Asimismo debe mantener estrecho contacto con los medios de comunicación locales, nacionales e internacionales, con el propósito de transmitir las acciones que se realizan en la institución, así como hacerse cargo de la organización, coordinación y ejecución de la logística de las actividades que la primera dama realiza, brindándole el acompañamiento y la excelencia en el soporte de comunicación y relaciones públicas.

Sus principales funciones son las siguientes:

- a. Acompañar a la primera dama en sus actividades públicas.
- b. Redacción de notas de actividades de la Primera Dama de la Nación y Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-.

- c. Aclaraciones de prensa y otros textos y coordinar a la prensa para entrevistas y declaraciones durante actividades públicas, redacción de guiones de radio y/o televisión para spots publicitarios.
- d. Traslado de la información pública de primera dama al personal para su retransmisión.
- e. Enlace permanente entre la Secretaría de Comunicación Social y demás comunicadores de las dependencias del Ejecutivo.
- f. Contacto con los jefes de información y reporteros de los medios de comunicación, cubrir las actividades de la Secretaria de Obras Sociales.
- g. Elaborar planes y proyectos operativos, de monitoreo y seguimiento.
- h. Coordinar la planificación operativa estratégica institucional de mediano y largo plazo, integrando la perspectiva de personal, operaciones y logística.
- i. Ser enlace con los programas de Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, para coordinar internamente la entrega de información oportunamente.
- j. Integrar reuniones de naturaleza técnica para la elaboración conjunta plan presupuesto.
- k. Elaborar la planificación operativa institucional.
- l. Coordinar el buen funcionamiento de la dirección de planificación.
- m. Coordinar las acciones de las secciones de formulación de políticas y planes y de estadísticas y evaluación presupuestaria.
- n. Coordinar con la dirección de crédito público del Ministerio de Finanzas Públicas.
- o. Reprogramar inmediatamente las metas e indicadores establecidos en el plan operativo anual en el sistema de planes de la secretaria de planificación y



programación de la presidencia, acorde a las gestiones de modificaciones presupuestarias que se requieran por parte de la Institución.

3.6. Dirección de planificación

Puesto que consiste en apoyar a los distintos Programas de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, en la elaboración de políticas, planes y proyectos de desarrollo. También consiste en apoyar a los distintos programas de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, en la elaboración del presupuesto y plan operativo anual de los programas. Además asiste secretarialmente a la dirección de planificación. Sus principales funciones son las siguientes;

- a. Preparar y distribuir la correspondencia de la dirección.
- b. Registrar y archivar la correspondencia que ingresa y sale de la dirección, llevar control general de los archivos de la dirección.
- c. Realizar la comunicación y traslado de llamadas telefónicas.
- d. Brindar apoyo al seguimiento y recopilación de documentos requeridos por la dirección.
- e. Brindar el apoyo secretarial en las diferentes necesidades de la dirección.
- f. Otras no especificadas, que por instrucciones de las autoridades superiores, deba realizar.
- g. Coordinar la dirección informática de la Secretaría de Obras Social de la Esposa del Presidente –SOSEP-.



- h. Informar y coordinar con el despacho superior las necesidades y las posibles soluciones a través de la tecnología que pueden y deberían implementarse.
- i. Coordinación y seguimiento de las tareas asignadas al personal a cargo tanto técnicas como de análisis y programación de sistemas de cómputo.
- j. Administración de los servidores de la secretaría de Obras Social de la Esposa del Presidente –SOSEP-.
- k. Administración de la planta telefónica, extensiones y servicios telefónicos.
- l. Revisión y seguimiento de papelería que ingresa a la dirección de informática de la Secretaría de Obras Social de la Esposa del Presidente –SOSEP-.
- m. Instalación de aplicaciones y/o programas a los equipos de cómputo de primera dama.
- n. Planificar los mantenimientos preventivos a los equipos de cómputo de la Secretaría de Obras Social de la Esposa del Presidente –SOSEP-, a través del personal a cargo.
- o. Descargas de servicios pack y actualizaciones de seguridad a los servidores de la Secretaría de Obras Social de la Esposa del Presidente –SOSEP-.

3.7. Dirección informática

Puesto que consiste en apoyar a las distintas unidades administrativas y programas en aspectos de creación y mantenimiento de base de datos, de acuerdo a las necesidades existentes; además debe administrar, dirigir, planificar, implementar y ejecutar todo lo relacionado con la dirección de informática y la tecnología en la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-.



Sus principales funciones son las siguientes:

- a. Crear los reportes necesarios para las diferentes actividades en unidades administrativas y programas.
- b. Analizar y diseñar nuevos sistemas para unidades administrativas y programas de cómputo.
- c. Diseñar y analizar módulos de proyectos productivos, colaborar con la estrategia de la unidad de informática para lograr las metas y objetivos trazados, dar mantenimiento a la página WEB de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, y la administrar la base de datos.





CAPÍTULO IV

4. Simulación contractual en el programa de hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente

Los contratos de trabajos simulados actualmente por la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, por medio del formulario de compromiso: “ya dentro del derecho romano aparecen como causa de nulidad de aquellos negocios jurídicos en que se aprecia. La consideración de nulidad de los negocios jurídicos simulados dentro del ordenamiento jurídico romano obedece a la concepción de que tal clase de negocio, al no acomodarse a la realidad, no es verdadero y por lo tanto ha de ser nulo. Para aquel derecho, la simulación era totalmente opuesta a la sustancia de la verdad y por lo tanto el acto no ajustado a la verdad no alcanzaba validez ni eficacia alguna”¹³.

En esa virtud, durante los Siglos XIV y XV se llega a configurar la simulación como un pecado y como consistente en signos o factores exteriores que inducen al engaño al trabajador.

En términos generales la simulación se puede presentar en diferentes actos o contratos, así se habla de simulación en el matrimonio, simulación de delito, simulación de enfermedad, etcétera. La finalidad de simular un acto o un contrato es para engañar a los demás.

¹³ De casso y Romero, Ignacio y Cervera Francisco y Jiménez Alfaro. **Diccionario de derecho privado**. Pág. 3631.

La simulación se deriva del latín: “*simul* y *actio*, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto”¹⁴.

En ese sentido, la simulación posee un objeto y una consecuencia, como se ha afirmado anteriormente que el objeto de la simulación consiste en engañar; desde ese punto de vista se halla comprendida en el nombre general de fraude, y la consecuencia de la simulación consiste que, al descubrirse y alegarse, puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, por atentar casi siempre contra un precepto de orden público, o por la lógica de no poder tener realidad lo que las partes no han querido de verdad.

De tal manera que la simulación, es una declaración de voluntad que aparenta lo contrario de la verdadera realidad de determinado acto o negocio jurídico. La simulación jurídica es la antítesis de la verdad, y lo simulado la contrapartida de lo verdadero. La noción de simulación en el terreno propiamente jurídico origina de modo principal la figura del llamado negocio jurídico simulado, que no es sino aquel cuya apariencia externa está en absoluta contraposición con la realidad, bien porque no exista tal negocio o porque su sustancia difiera de la que externamente presenta.

Al respecto el Código Civil no establece una definición de la simulación, sino únicamente refiere los casos en que existe, tal como lo regula el Artículo 1284 que, establece: “La simulación tiene lugar:

¹⁴ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 429.

1. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declare, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza;
2. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y
3. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesada”.

Al respecto, el Artículo 1285 del Código Civil Decreto 106 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “La simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real, y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.”

La simulación tiene lugar cuando se encubre el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro, o cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras, o fechas que no son verdaderas, o cuando por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten, en ese sentido, la simulación contractual es causa de nulidad de un negocio o acto jurídico.

De tal manera, que la existencia de la simulación en un acto o negocio jurídico, presupone el hecho de encubrir el carácter jurídico del negocio que se declara, dándole la apariencia de otro de distinta naturaleza, ocultándose el verdadero carácter. Y como consecuencia deviene la nulidad del acto o contrato simulado, en virtud de la exigencia de la buena fe y de la confianza en las relaciones jurídicas, ordenadas por la ley. Así, la

Ley del Organismo Judicial establece, en el Artículo 17: “Buena fe. Los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”.

4.1. Análisis del formulario de compromiso en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente como una simulación contractual.

A continuación se analiza detalladamente, las razones en virtud de la cual, el formulario que firman las madres cuidadoras al ingresar a los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-, además que periódicamente constituye en sí una simulación contractual, lo que dicha secretaría pretende con este documento es evadir la responsabilidad jurídica que dicho órgano tiene con las mujeres que a diario se dedican al cuidado de niños beneficiarios de 01 a 06 años respectivamente.

De lo anterior, se considera importante analizar los elementos del contrato de trabajo y el procedimiento a seguir ante los órganos jurisdiccionales ya sea por cierre de los hogares comunitarios o los centros de atención y desarrollo infantil -CADI-.

4.1.1. El procedimiento

El derecho procesal de trabajo, se puede definir como: “el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión trabajo -individual y colectivo-, así como las cuestiones



voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”¹⁵.

Es decir que el Estado para solucionar los conflictos que surgen con relación al trabajo entre patronos y trabajadores mediante el vínculo jurídico laboral, organiza su jurisdicción por razón de la materia, de este modo existe una clasificación de la jurisdicción lo que se le llama ordinario, se refiere a lo común y privativa; son órganos jurisdiccionales especiales, es decir que conocen, emiten sentencias y ejecutan lo juzgado de asuntos puramente laboral o también se le llama jurisdicción privilegiada, como para entender más el tema, existen órganos de que conocen asuntos penales, administrativos y civiles .

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el segundo párrafo que: “Todo conflicto relativo al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. Y que la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados en ponerlas en práctica”. Por otro lado la Ley del Organismo Judicial regula en el Artículo 58 lo relacionado con la jurisdicción en general de la República de Guatemala, es decir para todas las ramas del derecho y para conocer más, especialmente en materia laboral, el Artículo 283 del Código de Trabajo establece que: “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”.

¹⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág.38.



En ese orden de ideas, el procedimiento para este tipo de reclamaciones es el juicio ordinario, no está de demás recordar que el juicio ordinario laboral es un proceso común de conocimiento y de declaración de derechos. Por lo que es necesario que el juez primero conozca los argumentos de ambas partes para después proceder a declarar o no los derechos laborales exigidos por el actor, en este caso la persona que se considera trabajadora del empleador.

En ese sentido, para el tratadista Jaime Guasp, citado por Licenciado Raúl Chicas Hernández sostiene el criterio que: "Proceso de cognición, es aquel que tiene por objeto una pretensión en que se reclama del órgano jurisdiccional la emisión de una declaración de voluntad, a esta declaración de voluntad se le da el nombre de sentencia, el proceso de cognición es, característicamente, el que tiende a obtener una sentencia del juez"¹⁶.

De lo anterior, es necesario plantear la demanda en contra del empleador, a efecto de buscar que se reconozca la existencia de la relación laboral, al respecto el Artículo 285 del Código de Trabajo, establece: "Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada". En ese sentido, los tribunales de trabajo, la actuación de ellos debe ser solicitada por parte interesada, generalmente el trabajador es la que pone en movimiento los órganos jurisdiccionales laborales, y las sentencias firmes tienen carácter de cosa juzgada.

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Pág. 138.

4.1.2. causas por las que se puede demandar al empleador

- a. Por considerar que existe un despido injustificado por parte del empleador. Cuando se da el fraude de este tipo, el patrono da por terminado el falso contrato que se firma mediante el documento de formulario, en virtud de ello se niegan las responsabilidades laborales, se retira a las madres cuidadoras de los hogares comunitarios o los centro de atención y desarrollo infantil de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-.

Quando hay un fraude de este tipo de simulación contractual, el empleador simplemente termina la relación laboral, entonces el trabajador tiene que considerarse despedido en forma directa, ya que para él patrono no existe ningún contrato en virtud de que una de las clausulas que contiene el formulario, establece claramente que no es un contrato de trabajo y tampoco existe vinculo jurídico laboral. Por esa razón la demanda se presenta como una reclamación por despido directo injustificado.

- b. Reconocimiento de la relación de trabajo: Esto implica que la acción se presenta cuando la persona aun esta prestando servicios al empleador y argumenta que el contrato laboral o el formulario de compromiso que en el presente caso es sujeto de investigación, firmadas por aquellas madres o mujeres cuidadoras en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, es nulo y que realmente existe una relación laboral por lo que reclama el pago de las prestaciones sociales mínimas que le corresponden.



c. Reclamación por sindicato de trabajadores: En estos casos las madres o mujeres cuidadoras en los hogares comunitarios de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, contratadas falsamente a través del formulario que firman, solicitan al sindicato de trabajadores que se les reconozca como afiliados. Al momento en que las trabajadoras y el sindicato reclamen ante el empleador las prestaciones laborales, corresponderán al patrono demostrar que no existe tal relación laboral, toda vez que se tendrá por cierto lo expuesto por la parte que demanda. Artículo 30 Código de Trabajo.

4.1.3. Planteamiento de la demanda

Una vez planteado el juicio el juez de trabajo y previsión social, este debe ser actuado e impulsado de oficio. Si el empleador considera que el juez es incompetente para conocer por razón de la materia, este puede plantear una excepción de incompetencia, la cual será conocida por la cámara laboral de la honorable Corte Suprema de Justicia y deberá ser planteada, dentro de tres días de notificado. Artículo 309 del Código de Trabajo.

Si esta excepción se plantea en tiempo, entonces será tramitada como un incidente de hecho. En este proceso incidental se determinara si realmente existe una relación de trabajo.

El trabajador o el demandante tendrá dos días de audiencia para exponer los motivos por los cuales considera que si existe una relación de trabajo simulado por el patrono

mediante el formulario de compromiso que se suscribió. En esta exposición es muy importante explicar con claridad como en la realidad se produjeron los elementos de la relación de trabajo según lo establece el Artículo 18 y 19 del Código de Trabajo.

Si la excepción de incompetencia es declarada sin lugar queda demostrada la existencia de una relación de trabajo; si la excepción es declarada procedente el actor es considerado como un trabajador independiente y carece de los derechos propios de una relación de trabajo.

4.1.4. Medios de prueba

- a. Confesión judicial: Se da a través de interrogatorio al empleador demandado, para establecer los aspectos esenciales de la subordinación, dependencia continuada y la dirección, esta podría combinarse con el reconocimiento de documentos, para demostrar la relación de trabajo, a manera de ejemplo, si el patrono ha emitido instructivos, reglamento administrativos que ayuden a demostrar que se ejerce o ejerció dirección sobre el empleado.
- b. Documentos: Este es un medio de prueba común e importante en el proceso laboral, toda vez que el patrono se esmera en realizar la simulación de la relación de trabajo de manera muy atenta y elabora contratos o documentos no laborales donde se enfatiza en la no existencia de la relación, ni responsabilidades laborales, aunque ya contratada la persona lo trata como un empleado o trabajador subordinado y termina realizando documentos donde se manifiestan, instrucciones, llamadas de atención,

ordenes, evidenciando que el patrono ejerce dirección inmediata sobre el supuesto empleado.

- c. Testigos: Según Guillermo Cabanellas de Torres testigo es: “la persona que debe concurrir a la celebración de ciertos actos jurídicos, en los casos así señalados por la ley o requeridos por los particulares, para solemnidad de aquel, poder dar fe y servir de prueba”¹⁷.

Es importante mencionar lo relacionado a la declaración de las personas que representan al empleador, que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración, como lo son los, gerentes, directores, administradores, reclutadores y toda persona que este legítimamente autorizadas por aquel, haciéndose por medio de interrogatorios que ayuden a demostrar la existencia de los elementos de la relación de trabajo.

- d. Inspección ocular o reconocimiento Judicial: Es un medio de prueba directo que consiste en el examen y apreciación de una cosa, que no puede ser presentada físicamente durante el desarrollo de la etapa correspondiente del proceso, se puede decir como ejemplo que el juez se presenta al lugar de trabajo, donde las madres o mujeres que se dedican al cuidado de niños beneficiarios y determina si los materiales son proporcionados por el empleador, si existe subordinación y dependencia continuada y si se cumple con las medidas de seguridad en caso de un siniestro.

¹⁷ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 364.

e. Presunciones: Este medio de prueba previsto por el ordenamiento legal guatemalteco constituye más que toda una forma lógica de plantear los hechos que fundamentan el argumento a favor de la existencia de la relación de trabajo.

4.2. Consecuencias del fraude de la simulación del contrato laboral

Sin lugar a duda, son muchas las consecuencias que existen derivado del fraude legal de simular en la relación de trabajo, desde el momento que las madres cuidadoras firman el formulario de solicitud.

Para efectos de la investigación, se considera las más importantes las siguientes consecuencias del fraude de la simulación del contrato laboral:

a. Desprotección del trabajador: Uno de los principales efectos derivados de la simulación laboral, es la desprotección de las garantías mínimas que le son inherentes a toda persona que presta sus servicios en relación de dependencia o de manera subordinada, esta defraudación afecta su bienestar personal así como también el de su familia.

Dado el caso, en virtud de la cual el trabajador plantee la acción correspondiente ante los tribunales de trabajo y previsión social y lograra el reconocimiento de la naturaleza jurídica laboral, se establece la existencia de la relación laboral y el empleador es considerado patrono, este reconocimiento le traerá el riesgo económico de ser obligado al pago de todas las prestaciones laborales pendientes, la indemnización, bonificación



anual para trabajadores, vacaciones, aguinaldo, pago de horas extraordinarias y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses y costas judiciales, además de reajuste salarial en el caso que no pague el salario mínimo que se establece anualmente para los trabajadores.

- b. Defraudación al seguro social: Otra consecuencia derivada de la simulación laboral es la desprotección en la que se encuentra el trabajador al no contar con los beneficios del seguro social como es la protección contra accidentes laborales, enfermedad, invalidez, vejez o sobrevivencia en el caso de las mujeres que no tiene derecho al goce sobre protección a enfermedad y maternidad, lactancia y la desprotección en lo que se refiere a la seguridad e higiene laboral.

En cuanto al empleador, si en sentencia se reconoce la relación laboral, en relación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, este queda obligado a realizar la inscripción de las personas que haya contratado dentro de una relación de trabajo.

Cabe resaltar, que ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, existe defraudación en el pago de otras cuotas a otras instituciones como lo son, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP–, que le corresponde un 1% sobre sueldos, horas extraordinarias y comisiones que se pagan a los trabajadores y al Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) que también le paga el 1% sobre los egresos mencionados, cuya omisión afecta el presupuesto de estas instituciones mencionadas.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema detectado, es en relación al formulario de convenio de compromisos que firman las madres cuidadoras a efecto de obtener una plaza laboral en la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, pero en dicho formulario se establece una clausula donde le hacen ver a las madres cuidadoras que al aceptar las condiciones que contiene el formulario no constituye un contrato laboral y tampoco implica que existe vinculo jurídico laboral entre el trabajador y el empleador. El formulario mencionado con anterioridad es una simulación contractual, en virtud que en la misma se establece de que no es un contrato de trabajo y no existe relación laboral; por lo tanto, el formulario de compromiso vulnera derechos irrenunciables, como: la indemnización, bonificación anual, vacaciones, aguinaldo, pago de horas extras, salario mínimo no devengado y defraudación al seguro social, en virtud de que en ninguna clausulas del formulario se establece protección contra accidentes laborales, enfermedad, invalidez, vejez, maternidad y seguridad e higiene laboral.

La posible solución es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo y Previsión social, cumpla con su obligación atribuida por el Código de Trabajo, de velar para que la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del presidente, cumpla con la ley y los derechos irrenunciables de las trabajadoras, elaborando formularios de contratos de trabajos impresos y membretados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que exista seguridad y certeza jurídica en el momento de que una trabajadora solicite una plaza de trabajo en la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP-.





ANEXO



Programa
Hogares Comunitarios



**CONVENIO DE COMPROMISO DE MADRES CUIDADORAS ANTE
LOS PADRES DE FAMILIA BENEFICIARIOS Y EL
PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS**

Yo: _____ en mi calidad
de Madre Cuidadora Voluntaria del Hogar Comunitario y/o CADI No. _____, ubicado en el
municipio: _____ del Departamento de _____

_____ me identifico con el número de DPI: _____

ME COMPROMETO A DESEMPEÑAR MI SERVICIO DE VOLUNTARIADO CONSISTENTE EN:

- A. Desempeñarme de acuerdo a las situaciones y normas contenidas en el presente documento, las cuales son de mi conocimiento y enterada que mi desempeño como voluntaria de mi comunidad, como Madre Cuidadora Voluntaria de los niños beneficiarios del Programa de Hogares Comunitarios, adscrito a la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República "SOSEP", el cual no genera ningún tipo de relación laboral.
- B. Recibir por el voluntariado prestado un aporte de tipo pecuniario para la compra de: elaboración y preparación de alimentos para los niños beneficiarios del Programa de Hogares Comunitarios, agua purificada, material educativo, gas propano, aporte que no se constituye como salario, honorarios o afin, y no obliga a los padres de familia, mi comunidad o a SOSEP al pago de ningún tipo de prestación laboral o indemnización alguna, dicho aporte lo recibiré por medio de una transferencia monetaria en cada periodo establecido por el Programa de Hogares Comunitarios.
- C. Llevar los registros de asistencia de los niños beneficiarios del Programa, formularios de gastos de liquidación y de funcionamiento
- D. Velar por el cuidado diario de los niños beneficiarios del Programa de Hogares Comunitarios.
- E. Recibir en calidad de préstamo la dotación de mobiliario para el funcionamiento del centro de cuidado diario infantil y equipamiento de cocina, vajillas, recetas, menús y otros artículos que proporcione el Programa de Hogares Comunitarios, para la atención y cuidado de los niños beneficiarios, los cuales son propiedad de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República, comprometiéndome desde este momento a velar porque el mismo sea para uso exclusivo de los niños beneficiarios del Programa, así como a darle el uso adecuado y cuidado necesario al mobiliario y equipo que proporcione el Programa.

ASIMISMO ME COMPROMETO A PRESTAR MI SERVICIO DE VOLUNTARIADO COMO MADRE CUIDADORA ANTE MI COMUNIDAD Y FAMILIAS BENEFICIARIAS DE LOS NIÑOS QUE ASISTEN A LOS HOGARES COMUNITARIOS Y CENTROS DE ATENCIÓN Y DESARROLLO INFANTIL, PARA LO CUAL ASUMO LO SIGUIENTE:

1. Desarrollar mi servicio de voluntariado en conjunto con una persona docente nombrada y bajo su coordinación para desarrollar actividades educativas, formativas y recreativas para los niños beneficiarios del Programa, mismas que se desarrollaran de acuerdo a la temática mensual que se desarrolle en el Hogar Comunitario o en el Centro de Atención y Desarrollo Infantil.
2. Realizar actividades educativas para los niños beneficiarios del Programa, donde no exista una persona docente nombrada, las cuales las desarrollaré conforme a la inducción respectiva que me proporcione la delegada departamental o supervisora departamental, con el fin de cumplir con la temática mensual educativa correspondiente.
3. Prestar mi servicio de voluntariado en el Hogar Comunitario o Centro de Atención y Desarrollo Infantil conforme a los lineamientos que estipula el Programa de Hogares Comunitarios, para la atención y cuidado de los niños beneficiarios del Programa.
Decorar el área destinada para la atención de los niños beneficiarios del Programa, conforme a la programación mensual que corresponda, de manera separada o conjuntamente con la persona docente asignada al centro de cuidado diario infantil.
5. Dar a conocer voluntariamente dentro de mi comunidad los beneficios del Programa, para que las familias de escasos recursos económicos, puedan enviar a sus hijos al Hogar Comunitario o Centro de Atención y Desarrollo Infantil.
6. Mantener los libros y cuadernos autorizados por el órgano de Dirección del Programa de Hogares Comunitarios, los cuales son utilizados para el buen funcionamiento del Hogar Comunitario o Centro de Atención y Desarrollo Infantil, actualizados día a día, forrados, identificados, foliados.
7. Cumplir con mi voluntariado con seguir y atender las recomendaciones dejadas del personal del Programa, así como asistir y participar en las capacitaciones y reuniones programadas y no programadas que sean de carácter ordinario o extraordinario cuando sea convocado.
8. Reportar inmediatamente al personal del Programa de forma conjunta con la persona docente o separadamente, sobre casos especiales de niños o niñas con capacidades diferentes, discapacidades, niños abandonados en el Hogar Comunitario o Centro de Atención y Desarrollo Infantil, así como cualquier situación de violencia y/o maltrato infantil que sufra en su hogar o fuera de él.
9. Administrar adecuadamente los gastos de funcionamiento que reciba del Programa, los cuales

10. El área destinada para la atención de los niños beneficiarios del Programa de Hogares Comunitarios, deberá estar aislada de animales domésticos.
11. Solicitar autorización a los padres de familia de los niños beneficiarios del Programa, así como a la delegada departamental o supervisora departamental el cambio del área física utilizada para la atención de los niños beneficiarios del Programa, el cual deberá también ser avalado por el órgano de Dirección del Programa de Hogares Comunitarios.
12. Dar a conocer dentro de mi comunidad que documentos deben presentar y que requisitos deben llenar los padres de familia, para poder inscribir a sus hijos en el Hogar Comunitario y Centro de Atención y Desarrollo Infantil y mantener en orden y en un folder individual la documentación de cada niño beneficiario del Programa.
13. Respetar las fechas estipuladas por el Programa de Hogares Comunitarios, para la inscripción de niños y niñas al Hogar Comunitario y Centro de Atención y Desarrollo Infantil.
14. Hago constar y bajo juramento de ley indicó que mi grupo familiar es de reconocida honorabilidad.

ME COMPROMETO A CUMPLIR MI SERVICIO DE VOLUNTARIADO BAJO LAS NORMAS DE URBANIDAD Y BUENAS COSTUMBRES, CONSISTENTES EN:

1. Mantener buena higiene y apariencia personal, utilizando redcecilla y una gabacha proporcionada por el Programa, quedando prohibido vestir bata, pantaloneta, pantúflas o cualquier otra vestimenta inadecuada en horas y días de funcionamiento del Hogar Comunitario o Centro de Atención y Desarrollo Infantil.
2. Brindar a los niños beneficiarios del Programa de Hogares Comunitarios, seguridad, comodidad, atención y cuidados propios de acuerdo a su edad.
3. Bajo ninguna circunstancia dejaré a algún niño o niña sola, o bajo el cuidado de algún menor de edad o con una persona de sexo masculino.
4. Mantendré una estrecha y correcta comunicación con la supervisora, delegada, maestra y padres beneficiarios, para información y/o coordinación de acciones tendientes a mejorar el funcionamiento del Hogar Comunitario y/o Centro de Atención y Desarrollo Infantil; así como guardar el debido respeto.
5. Me conduciré durante mi voluntariado con todo respeto y esmero ante padres de familia, personal administrativo del Programa, docente y ante mi comunidad.
6. No tendré dentro de las instalaciones del Hogar Comunitario ningún tipo de negocio comercial o artesanal, ni maquinaria que pueda interferir en el buen y correcto funcionamiento del mismo.
7. No permitiré el ingreso o permanencia de personas extrañas y/o ajenas al Programa en el área destinada a los niños dentro del hogar comunitario o centro de atención y desarrollo infantil, sin previa autorización del Programa.
8. Cualquier otra situación que se presente y no se contempla en este compromiso, se someterá a consideración de la Dirección del Programa.

DEL CONOCIMIENTO DEL PRESENTE CONVENIO DE COMPROMISO DE MADRES CUIDADORAS ANTE EL PROGRAMA HOGARES COMUNITARIOS Y PADRES DE FAMILIA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS

Soy de los datos personales consignados en el presente documento, el cual no se constituye ni se interpreta como un contrato laboral o afín, declaro bajo juramento que me encuentro en el pleno uso de mis facultades mentales para el libre ejercicio de mis derechos civiles, y por este acto me comprometo a prestar mis servicios de FORMA VOLUNTARIA ante mi comunidad, ante los padres de familia de los niños beneficiarios del Programa y ante la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República, atención debida a los niños y niñas beneficiarios del Programa de Hogares Comunitarios, que asisten diariamente a los Hogares Comunitarios y/o Centros de Atención y Desarrollo Infantil.

YO: _____, acepto tácita y expresamente, todo lo contenido en el presente compromiso y todos los términos relacionados, y que previa e integralmente de lectura y estoy enterada de su contenido, objeto y validez, acepto y firmo.

Lugar y Fecha de aceptación: _____

Nombre y firma de la Trabajadora Social que dio a conocer el presente documento: _____

NOTA: El personal del Programa debe leer el presente documento a madre cuidadora titular y responsable, debiendo ser firmado por cada una su compromiso en donde acepta las normas del Programa.

Original a Exp. M.C. y Copia a M.C.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1968.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P & L, 1986.

DE CASSO Y ROMERO, Ignacio y Francisco Cervera y Jiménez-Alfaro. **Diccionario de derecho privado**. España: Ed. Labor S.A., 1954.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencias Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1991.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.

Manual de Funciones de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, 2016.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: (s.e), 2005.

OSSORIO GALLARDO, Manuel. **Diccionario jurídico**. Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

RAMOS DONAIRE, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Unsua, 1995.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto Ley 106, de jefe de Gobierno de la República, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, de jefe de Gobierno de la República, 1964.

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