

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
CONTRATADOS POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA**

**MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN**

**GUATEMALA FEBRERO DE 2018**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
CONTRATADOS POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES DE**

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2018

**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. Fredy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL.**

**Primera Fase:**

Presidente:	Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol
Vocal:	Lic. Saúl Sigfredo Castañeda
Secretario:	Lic. David Higueros Miranda

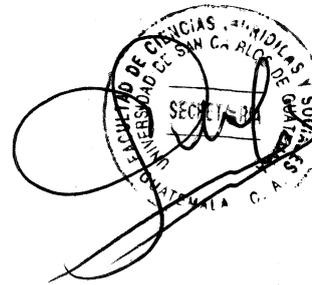
**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Marvin David Castillo
Vocal:	Lic. Juan Luis de la Roca
Secretario:	Lic. Ignacio Blanco Árdon

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 6 de junio del año 2011.

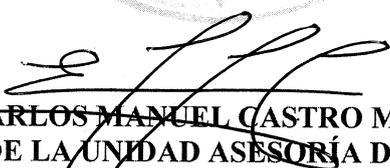
Licenciado (a)  
OSCAR AMILCAR VELAS LUNA  
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Velas Luna:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN CARNÉ NO. 8917607, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR PLANILLA POR LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA " reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

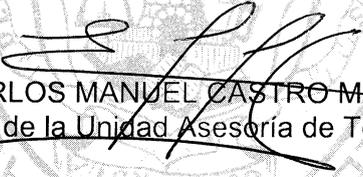


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 06 de junio de 2011.

ASUNTO: MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN, CARNÉ No. 8917607, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20110463.

TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR PLANILLA POR LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado EDGAR ROBERTO NAVARRO OROZCO, Abogado y Notario, colegiado No. 6,851.

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



Adjunto: Nombramiento de Asesor  
cc.Unidad de Tesis  
RFOM/darao.





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 06 de junio de 2011.

Licenciado  
EDGAR ROBERTO NAVARRO OROZCO  
Ciudad de Guatemala

Licenciado EDGAR ROBERTO NAVARRO OROZCO:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el estudiante: MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN, CARNÉ No. 8917607, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR PLANILLA POR LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

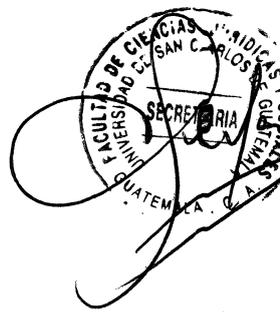


cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo





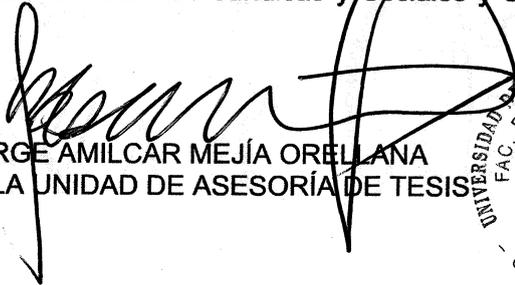
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**  
Guatemala 26 de febrero de 2013.

Atentamente pase a el LICENCIADO EDGAR ROBERTO NAVARRO OROZCO, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO OSCAR AMILCAR VELAS LUNA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN, carné:8917607 intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR PLANILLA POR LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así mismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

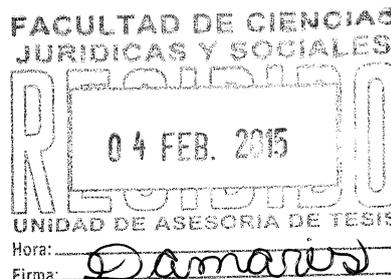


cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo  
BAMO/iyr.



Guatemala 4 de febrero del 2015

Doctor  
BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



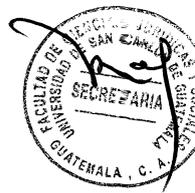
Doctor: Mejía Orellana

Atentamente me dirijo a usted, para informar en cumplimiento a la providencia en la que me designa asesor de Tesis del Bachiller MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN en el trabajo intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR PLANILLA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".

El trabajo asesorado del Bachiller FUENTES MONZÓN, fue desarrollado observando lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, el cual establece los lineamientos mínimos requeridos para dictaminar sobre el trabajo de tesis referido. Para el efecto tomé en cuenta los aspectos que detallo a continuación.

- a) Del contenido científico y técnico de la tesis: el trabajo del bachiller FUENTES MONZÓN, aborda un tema sensible para el sector de trabajadores, y especialmente el trabajador que es contratado por el sistema de planillas en algunos organismos del Estado como la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- b) De la metodología y técnicas de investigación utilizadas en la elaboración de Tesis: en cuanto a los métodos que el bachiller FUENTES MONZÓN, utilizó están el método inductivo porque se enfocó en el tema de manera particularizada en aspectos doctrinarios y legales donde concluyó en razonamientos generalizados relacionados con la problemática definida en la tesis; el método deductivo porque se analizó de manera general la problemática que surge de la falta de positividad que existe en las leyes citadas en la investigación; método analítico utilizado en toda la investigación porque dividió el problema central que es el trato jurídico diferente que tiene el trabajador que es contratado por el sistema de planillas en contraposición a otras formas de contratar de la Universidad de San Carlos de Guatemala; método sintético, porque de la investigación que realizó el ponente de la tesis, de cada una de las partes que forman el problema se estableció que el mismo existe a nivel nacional.

Lic. Edgar Roberto Navarro Orozco  
Abogado y Notario  
Colegiado 6851



- c) De las técnicas de investigación de investigación utilizadas es de mencionar que la utilizadas por el Bachiller fueron las directas y las indirectas; de las primeras técnicas que se utilizó la entrevista de trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de las segundas, se auxilió de bibliografía tanto internacional como internacional, leyes laborales, tratados y convenios en esta materia y textos universitarios relacionados con la materia que expone el trabajo de tesis.
- d) La redacción utilizada fue aceptable, haciendo únicamente las correcciones pertinentes en cuanto a verbos y errores de gramática, los cuales fueron corregidos en su momento por el ponente de la tesis.
- e) Contribución científica del tema presentado: Este trabajo es de mucha importancia por cuanto que plantea la necesidad de equipar los derechos de los trabajadores contratados por el sistema de planillas, con respecto a los trabajadores mejor protegidos en la Universidad de San Carlos de Guatemala; haciendo un análisis científico y técnico del por qué debe de implementarse esta equiparación.
- f) Sobre las conclusiones y las recomendaciones a las que arribaron en el trabajo, en mi opinión son aceptables porque en ellas establece el Bachiller FUENTES MONZÓN, el problema afrontado en la temática del derecho Laboral porque parte de los trabajadores que son contratados por el sistema de planillas y su posible solución.
- g) La bibliografía utilizada, es bastante acertada, debido que es propia para el tema trabajado.

Del análisis y asesoramiento del contenido de la tesis referida, es mi opinión, que cumple con los requisitos necesarios que establece la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales para determinar de forma favorable a la misma.

Lic. Edgar Roberto Navarro Orozco  
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Edgar Roberto Navarro Orozco  
Abogado y Notario  
Colegiado No 6851.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARCO ANTULIO FUENTES MONZÓN, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR PLANILLA POR LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. 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 signatures and scribbles]*





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente suprema de inagotable amor, misericordia, sabiduría, gracias porque me permitió nacer y darme el entendimiento necesario para culminar las metas propuestas, infinitas gracias mi señor.
- A MIS PADRES:** Germán Fuentes y Ana Monzón (Q.E.P.D.) con amor y gratitud a su memoria.
- A MI ESPOSA:** Natalia Elizabeth agradecimientos por su confianza.
- A MIS HIJOS:** Marco Vinicio y Ana Génesis Mallely Fuentes Colchaj que me han impulsado para seguir adelante.
- A HERMANAS:** Gladis Elizabeth y Priscila Violeta Fuentes Monzón por su apoyo incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** Luis, Danny, Leonel, Yeny, Karla, Berenice y Carlos que este logro sea un ejemplo para ellos.
- A MIS PRIMOS:** Con aprecio, en especial a Margarito Miranda por sus sabios consejos.
- A LA VIGILANCIA:** De la Universidad de San Carlos de Guatemala por el apoyo que me brindaron.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho laboral.....	1
1.1. Concepto de trabajo.....	2
1.2. Antecedentes del trabajo.....	2
1.3. Definición de trabajo.....	3
1.4. El trabajador.....	5
1.4.1. Definición de trabajador.....	5
1.5. Patrono.....	6
1.6. La relación laboral.....	7
1.7. Naturaleza jurídica de la relación laboral.....	8
1.8. Corrientes doctrinarias de la relación laboral.....	9
1.9. El trabajo en Guatemala.....	13
1.9.1. La Universidad de San Carlos de Guatemala como patrono.....	14
1.9.2. Trabajador universitario.....	16
1.9.3. La importancia del trabajador universitario.....	17

### CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho de trabajo.....	21
2.1. Definición.....	21
2.2. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo.....	22
2.2.1. Fuentes primarias o reales.....	23
2.2.2. Fuentes secundarias.....	24
2.2.3. Fuentes generales.....	27
2.2.4. Fuentes especiales.....	29
2.3. Fuentes formales exclusivas o específica del derecho de trabajo.....	29
2.4. Los reglamentos interiores de trabajo como fuente del derecho de trabajo.....	32



	<b>Pág.</b>
2.5. Los convenios internacionales como fuente del derecho de trabajo.....	33
2.6. El contrato como fuente del derecho de trabajo.....	33
2.7. El fenómeno laboral como fuente del derecho de trabajo.....	34
2.8. Regulaciones laborales en la historia.....	35
2.9. Las leyes como principal fuente del derecho de trabajo.....	38
2.10. Las convenciones colectivas de trabajo.....	38
2.11. El uso local y la costumbre como fuente del derecho de trabajo.....	39
2.12. La doctrina legal como fuente del derecho de trabajo.....	40
2.13. Los principios generales del derecho como fuente del derecho de trabajo.....	42
2.14. Acuerdos de paz firmados por el gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Guatemalteca en relación al derecho de trabajo.....	43
2.14.1. Política económica.....	43
2.14.2. Legislación laboral tutelar.....	44
2.14.3. Capacitación laboral.....	44
2.15. Los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala como fuentes del derecho de trabajo.....	45

### CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo.....	47
3.1. Definición.....	47
3.2. Autonomía de la voluntad para contratar.....	50
3.2.1. La capacidad.....	50
3.2.2. El consentimiento.....	52
3.2.3. El objeto.....	54
3.3. Origen de la regulación legal y su concepción en relación al contrato individual De trabajo.....	55
3.4. Los elementos esenciales, llamados también elementos propios determinantes o resolutivos del contrato de trabajo.....	61
3.4.1. Prestación personal del servicio.....	61
3.4.2. Subordinación.....	62
3.4.3. El salario.....	64



3.4.4. Ausencia del riesgo.....	65
3.4.5. Estabilidad.....	66

### CAPÍTULO IV

4. Situación de los trabajadores por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	69
4.1. Contracción temporal en el Estado de Guatemala.....	69
4.1.1. Otras formas de contratación.....	73
4.2. Trabajadores contratados por planilla sin ser incluidos dentro del renglón 035.	74
4.3. Fines, objetivos, visión y misión de la Universidad de San Carlos de y su relación con el trabajador contratado por planilla.....	74
4.3.1. Fines de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	75
4.3.2. Objetivos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	76
4.3.3. Misión de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	78
4.3.4. Visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	78
4.4. Personal docente o académico.....	80
4.5. Unidad administrativa.....	81
4.6. Personal administrativo.....	81
4.7. Personal de servicios.....	82
4.8. Personal que labora en trabajos manuales.....	82
4.9. Trabajadores por planilla.....	82
4.9.1. Definición de planilla.....	83
4.9.2. Antecedentes de trabajadores por planilla.....	83
4.9.3. Naturaleza jurídica de los trabajadores por planilla.....	84
4.9.4. Trabajadores por planilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala	85
4.9.5. Contrato de trabajo por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	86
4.9.6. Diferentes contratos temporales que se dan dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	87
4.10. Análisis de la situación actual de los trabajadores por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala.....	93



CONCLUSIONES.....

Pág.  
97

RECOMENDACIONES.....

99

BIBLIOGRAFÍA.....

101

## INTRODUCCIÓN

En la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el transcurrir del tiempo los trabajadores, han perdido derechos en general y en particular existiendo ciertos rasgos de discriminación en el ámbito laboral del trabajador universitario, y con mayor frecuencia se da entre los trabajadores contratados por planilla; los trabajadores tienen derecho a realizar carrera dentro de la institución que labora, la que les otorguen ascensos escalafonarios y mejores ingresos económicos.

Por la falta de empleos dignos bien remunerados y la oferta de atractivos contratos de trabajo en el renglón 011, obliga a las personas con la necesidad de aceptar trabajos y que por la modalidad que actualmente se da, de renunciar a la tutela que garantiza el derecho laboral disminuyendo sus garantías laborales.

Los trabajadores por planilla están ubicados dentro del renglón presupuestario "031" y comprenden los obreros, operarios y peones, que prestan sus servicios en talleres principalmente en mantenimiento, y chapeo de arboles y similares, en este renglón son contratados por un plazo determinado; la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que los trabajadores por planilla del Estado serán equiparados en salario, prestaciones y derechos igual a los otros trabajadores del Estado; ahora bien es importante resaltar que la categoría del contrato por planilla al igual que un contrato 022 coinciden en ser contratos temporales y por lo tanto deberían de tener los mismos derechos y obligaciones.

De la hipótesis formulada fue comprobada al establecer las diferencias que se dan en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores contratados por planilla, asimismo se comprobó las maquinaciones que la ley permite para romper la continuidad de la estabilidad laboral.

Se establecieron los objetivos generales y específicos de la investigación, además en ella se incluyen entrevistas, aportes de contratos temporales de



unidades académicas en relación al contrato por planilla, uno de los objetivos específicos es singularizar el problema en el Departamento de Medio Ambiente de la Universidad de San Carlos.

La tesis se encuentra desarrollada en cuatro capítulos, el primero trata sobre los antecedentes y la naturaleza del derecho laboral, el capítulo dos se refiere a las fuentes del derecho laboral, señalando aspectos legales y el uso de la costumbre como fuentes del derecho de trabajo; el tercer capítulo se refiere al contrato de trabajo y sus elementos comunes de la autonomía de la voluntad para contratar y las diferentes formas de contrato temporales en el Estado de Guatemala; el cuarto capítulo da a conocer la situación de los trabajadores contratados por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala y la necesidad de incluirlos dentro del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal.

De la metodología empleada se toma en cuenta el método inductivo porque se enfoca el tema de una manera particularizada, como también el método deductivo refiriéndose al tema de manera general como el contrato del personal por planilla dentro del Estado de Guatemala, de las técnicas utilizadas en la investigación se empleo las fichas bibliográficas y las entrevistas.

Es importante analizar el aporte que se hace con el presente trabajo para sugerir cambios en el trato desigual que se les da a los trabajadores contratados por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala.



## CAPÍTULO I

### 1. Antecedentes del derecho laboral

“Haciendo un análisis de la historia del derecho laboral, se debe de comprender desde el punto de vista de dos etapas: la primera que sería la época anterior a la formación del derecho laboral; y la segunda que es la época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado hasta tener la configuración que actualmente se tiene”.<sup>1</sup>

De los fenómenos laborales que se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada, ha sido poco el aporte que han hecho al derecho de la prestación de servicios, salvo instituciones muy bien determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas con ligeras variantes en su regulación.

La esclavitud predomina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; Es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema actual del derecho laboral, la esclavitud fue producto de cada época y de cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras, debido a que el prisionero de guerra representaba fuente de mano de obra barata, pero era por definición un trabajo forzado.

De lo anterior se puede concluir que en la primera etapa no existe un derecho tutelar que mejore las condiciones de los prestadores de servicios; en la segunda etapa se va

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Pág.33.



mejorando las condiciones en base a una serie de acontecimientos o fenómenos que se dan a través de la historia. Con la continuidad de las guerras, se van conquistando nuevas formas para contratar libremente. El aspecto demográfico va en aumento, y con frecuencia hay un mayor número de personas con intención y necesidad de participar en el mercado laboral, entre las que se encuentran mujeres, jóvenes y ancianos, así mismo también, se van dando nuevas formas de trabajo como el avance de la tecnología, en donde cada vez es necesario más capital y menos mano de obra.

### **1.1. Concepto de trabajo**

“El trabajo es una función primaria humana sin distinción de sexo, porque tanto trabaja el hombre como la mujer, de manera que justifica la relación de trabajo y ser humano, con el propósito de algunas personas de crear riquezas y otras las de encontrar medios de subsistencias o medios de servicios. Etimológicamente el termino de trabajo se deriva de las voces *trabs*, *trabis*, *traba* que significa sumisión, sujeción, sometimiento, disciplina servidumbre, unión o enlace del hombre con el trabajo.”<sup>2</sup>

### **1.2. Antecedentes del trabajo**

“Para Griegos y Romanos, el trabajo era un esfuerzo penoso, una preocupación y hasta un sufrimiento; una tarea reservada para esclavos, que era despreciada socialmente, el hombre libre no trabajaba; al disponer, gracias a la esclavitud, de los ocios necesarios,

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Pág.391.



podía dedicarse a los deportes a las artes y sobre todo a la actividad política.<sup>3</sup> Históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reservada a los esclavos, aunque excepcionalmente la historia recoge que en ciertos pueblos ha sido una actividad protegida, como en el código de Hammurabi, reglamenta el trabajo existiendo en el mismo ciertas normas en materia de protección salarial.

### 1.3. Definición de trabajo

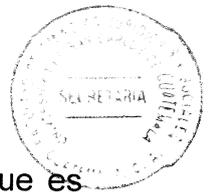
“Para definir la palabra trabajo hay que hacer un estudio de la definición, permítaseme hacer un pequeña definición, en cuanto al trabajo por lo que diré que el trabajo es un esfuerzo físico humano como profesión universal, físico intelectual, concretado en una acción social en una relación entre seres humanos con el propósito de algunas personas de acumular riqueza y otros, de crear bienes de servicio para satisfacer necesidades, de esta forma se ha definido lo que es trabajo.”<sup>4</sup>

Después de ochenta años de la fundación de la Oficina Internacional del Trabajo, no parece responder a las preguntas concretas de los países subdesarrollados y tercer mundistas, en relación, al trabajo, así como ocurre en la legislación laboral de varios estados, que ha servido para beneficiar al trabajador, y no a grupos en particular, tratando de evitar el desmesurado crecimiento de la economía informal. El beneficio otorgado a ciertos segmentos de trabajadores, o a enormes mayorías, usando la apariencia o fingir el arreglo de la problemática social económica y política de la clase

---

<sup>3</sup> García, Mario David. *La muerte del derecho del trabajo*. Pág.59.

<sup>4</sup> *Ibíd.* Pág. 55



trabajadora por medio de artificios, en este caso, emitiendo decretos y leyes, que es una socorrida y utilizada forma de hacer gobierno, aparentando solucionar el problema del trabajo con la concesión de feriados, bonos, salarios mínimos y privilegios laborales, que fue y sigue siendo una tendencia desbocada que depende de la inescrupulosidad de quienes detentan el gobierno temporal del país, que nunca se preocupan por estimular la productividad y la creación de riqueza de los pueblos, como el nuestro, que son creadores antes bien de necesidades que de satisfactores.

“Cuando un gobierno establece salarios mínimos o sea salarios superiores al nivel del mercado, de la misma forma sucede con cualquier otro precio, se produce un sobrante artificial del bien o servicio afectado por la medida, el caso del trabajador el sobrante es el desempleo institucional como dice: el licenciado Mario David García.”<sup>5</sup>. Hay gente que quiere trabajar y no encuentra como hacerlo.

La libertad para trabajar, contratar y ganarse el sustento diario, resulta esencial para el bienestar personal, sea por un ingreso que asegure el auto estima personal, o el desarrollo de un pueblo basado en la insustituible cooperación del trabajo; Por lo que se llega a la conclusión que el ser humano es un ente social y como tal no puede existir sin la relación con el conglomerado, por eso mismo el trabajo es una función social interrelacionada, porque para crear y producir se necesita el aporte de cada miembro de la sociedad, sea hombre o mujer, necesita satisfacer las necesidades primarias de cada hogar, para subsistir, de allí el propósito del trabajo, producir bienes para el consumo.

---

<sup>5</sup> Ibid. Pág. 69



## 1.4. El trabajador

En términos generales trabajador es toda persona que realiza una actividad, esto es, todo individuo que trabaja; obviamente se trata de un criterio demasiado amplio que poco aporta a un estudio de ese amplísimo concepto. Se deben de tomar los elementos pertinentes para llevarlo al terreno específico que aquí nos ocupa.

### 1.4.1 Definición de trabajador

“Trabajador es quien cumple un esfuerzo físico o intelectual que presta un servicio en forma directa y voluntaria, un servicio material a cambio de una retribución que satisfaga sus necesidades básicas y la de su familia.”<sup>6</sup>

Para algunos tratadistas del derecho laboral, tiene carácter de trabajador, cualquiera que participe como sujeto de una relación de trabajo. El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un contrato o una relación de trabajo.

“Mario de la Cueva define el trabajador desde dos puntos de vista: primero, toma como trabajador a cualquiera que pertenezca a la clase trabajadora, y el segundo; que deriva del mero hecho de ser sujeto de una relación de trabajo.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Pág. 20.

<sup>7</sup> De la cueva, Mario. *Derecho del trabajo*. Pág.127.



Es importante hacer mención que la institución de trabajador no proviene exclusivamente de la celebración de un contrato; como lo expone el Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que literalmente indica: 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 del servicio o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Basado en este artículo se presume la existencia de un contrato de trabajo y por lo tanto es una persona que toma la posición de trabajador.

### **1.5. Patrono**

“Persona física o jurídica que en un contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada, es pues el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas es el llamado empleador o empresario.”<sup>8</sup> Se deduce que es una persona individual o abstracta de cualquier naturaleza, mercantil, política, gremial etc., en donde uno o más trabajadores prestan un servicio a cambio de un salario, u otros bienes,

“Es toda persona tanto natural como jurídica bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Pág. 556.

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 307.



Se considera que el concepto de patrono no es absoluto sino que según sea la naturaleza de la relación laboral, el patrono adquiere matices diversos, como sucede con los denominados trabajos sujetos a regímenes especiales, en los cuales según sea el trabajo, así será el carácter del patrono, desde el punto de vista jurídico.

No es lo mismo por ejemplo el patrono de una empresa industrial que el patrono de una persona que labore en servicios domésticos. Para concretar la diferencia de calidades que existen en cuanto al concepto de patronos podemos hacer mención sobre los Artículos: 138, 156, 161, 170, 175 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en las cuales aparecen dichas cualidades diferenciales que en el siguiente orden aparecen: trabajo agrícola, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo del mar y vías navegables.

### **1.6. La relación laboral**

Desde el punto de vista de su importancia dentro del derecho laboral, su origen y sus características se desprenden de toda problemática del mismo, los aspectos más importantes del derecho laboral; puesto que las normas que la rigen adquieren un carácter de garantía para la parte débil como la titularidad de la misma, hacia los trabajadores, como lo establece el Artículo 20 del Código de Trabajo y que en su primer párrafo indica: el contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que establece en él si no: a la observancia de las obligaciones y derechos que este código y los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación



laboral, siempre respecto a estos últimos cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea.

### **1.7. Naturaleza jurídica de la relación laboral**

Para encontrar la naturaleza de la relación laboral, se puede partir de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, o sea, si lo ubicamos dentro del derecho general o dentro del derecho particular; para clasificar el derecho laboral ha habido una variedad de criterios y que de esa forma facilitan su estudio y su comprensión.

En una primera clasificación se podría determinar la naturaleza jurídica de la relación laboral, que si el derecho laboral pertenece al derecho público o al derecho privado; Una de las cualidades del derecho público es que, es un derecho de mando y jerarquía, más recientemente, los laboristas crearon una tercera posición, en la que no consideran al derecho del trabajo ni publico ni privado, sino que social o sea que termina con la tesis bipartita para dar origen a una mejor clasificación del derecho laboral, pero que ha encontrado oponentes como Pascual Marín que dice:

“Hablar del fenómeno de socialización del derecho en sentido analítico, constituye una gran redundancia, el derecho no se puede concebir mas que como fenómeno y ciencia eminentemente social”<sup>10</sup>, el derecho del trabajo surgió como una posición social para darle forma legal a ciertos hechos que venían teniendo un carácter de costumbre y obligatoriedad moral: por lo que puede considerarse su naturaleza como social, pero la

---

<sup>10</sup> Marín, Pascual. La socialización del derecho y su actitud panorámica. Pág. 10.



verdad es que todo derecho es de carácter social y protectora no solo para el débil económicamente sino que a toda la población.

De lo anterior se desprende que el derecho de trabajo es un derecho social, aunque históricamente las regulaciones han pertenecido al derecho civil, siendo la relación laboral uno de los aspectos más importantes del derecho laboral, se busca la determinación de su naturaleza jurídica y al mismo tiempo aclarar como nace.

### **1.8. Corrientes doctrinarias de la relación laboral**

Existen diversas opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho de acuerdo a la relación laboral que explican y fijan los diferentes sentidos y como sugieren las soluciones, de donde nace la relación laboral.

#### **a. Teoría contractual civilista**

La importancia que alcanzó la relación de trabajo debido al crecimiento de la industria llevo a los juristas a inquietarse por el estudio de esa relación que empezaba a surgir; la cual fue considerada como parte del derecho civil propia, fue Mario de la Cueva el primero en hacer ver la necesidad de considerar a la relación laboral en forma independiente de cualquier otra relación. Se define la situación jurídica objetiva, que se crea entre el trabajador y un patrono por la prestación del trabajo subordinado, no se discute que en la celebración del contrato de trabajo hay un acuerdo de voluntades aún en las situaciones más restringidas en que por ley se obliga a dejar constancia de ese



acuerdo de voluntades, que se da tanto para el empleador como para el trabajador, ese acuerdo de voluntades se ve reducido cada vez más pero el hecho es que existe.

#### b. Teoría del arrendamiento

Se encuentra en el Código de Napoleón y se considera la relación laboral como arrendamiento de trabajo, los que sostienen esta teoría no ven la razón de llamarle contrato de trabajo al vínculo legal que concreta la relación laboral, puesto que lo que realmente se está llevando a cabo es un arrendamiento en que la cosa alquilada es la fuerza de trabajo; comparan el salario con la renta que se paga por una cosa.

La principal crítica que se ha hecho a esta teoría es que, en un contrato de arrendamiento, la cosa arrendada pasa a posesión del arrendatario, mientras que la fuerza de trabajo no puede separarse de quien la presta y además, en el contrato de arrendamiento existe la obligación de devolver la cosa arrendada y la energía ya no puede devolverse porque se consume.

#### c. Teoría de la compraventa

“Su creador fue Francisco Carnelutti, citado por el licenciado César Landelino Franco”.<sup>11</sup> Quien comparó el contrato de trabajo con el suministro de energía eléctrica, y consideró que el objeto del contrato es la energía misma, por lo que no puede considerarse como venta,; hace referencia a que de origen humano es el pelo que venden, algunas veces los peluqueros. Se considera que esta tesis es el último intento de los civilistas

---

<sup>11</sup>Franco López, César Landelino. *Derecho Sustantivo individual del trabajo*. Pág. 146.

de convertirse en un objeto de compraventa en el mercado; esta teoría se basa en que el trabajo es un bien equiparable a cualquier otra mercadería, la fuerza de trabajo se ofrece en los mercados donde es tratada como un bien, comparada y vendida como cualquier mercancía, el salario sería el precio de venta.

#### d. Teorías laborales

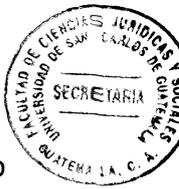
El contrato laboral como figura autónoma: se debe de tomar en cuenta que la relación laboral si puede, y así sucede en la mayoría de los casos, derivarse de un contrato que incluso en un momento dado serán aplicables las reglas civilistas, será el contrato el que de origen a la relación laboral; pero dicho contrato puede no existir.”<sup>12</sup>

#### e. Teoría laboralista del contrato

Sostienen los partidarios de esta teoría que en principio, hay que establecer la diferencia existente entre un contrato laboral y un contrato civil. En estos últimos, la producción de efectos jurídicos solo depende del acuerdo de voluntades, mientras que en el contrato de trabajo, los efectos recién se empiezan a producir cuando el trabajador inicia la prestación de servicios, por consiguiente, no derivan de un simple acuerdo de voluntades; sino solo del cumplimiento de la obligación adquirida; es por ello que no resulta conveniente en caso de insuficiencia de la ley recurrir a principios de otras ramas del derecho como a la del derecho civil, si bien el derecho del trabajo nace de este, actualmente su orientación es bien diferente.

---

<sup>12</sup> *Ibíd.* Pág. 183.



La importancia de esta teoría, es haber puesto en relieve el hecho de que el contenido del contrato de trabajo solamente será respetado en tanto contenga garantías para los trabajadores; iguales o superiores a las plasmadas en el código de trabajo. Toda esta disposición que esté por debajo de las garantías mínimas no será válida aunque ambas partes hayan estado de acuerdo en pactarlas.

#### f. Legislación

De todas las teorías anteriormente expuestas, la legislación guatemalteca recoge la manifestada por Mario de la Cueva, ya que el Artículo 19 del Código de Trabajo es claro al indicar que: 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; coincidiendo con el pensamiento de Mario de la Cueva que sostiene, que la prestación del trabajo da origen a la relación laboral, y no podría ser de otra forma puesto que nuestra legislación conserva la tutelaridad hacia los trabajadores.

Dicha tutelaridad es palpable al indicar que basta con que se de la prestación del servicio o la ejecución de la obra para que se considere iniciada la relación laboral. Se pone de manifiesto que el contrato por escrito no es independiente a la existencia de la relación laboral, al estipular en el Artículo 30 del Código de Trabajo que a falta del contrato, es un hecho de que solo el patrono deberá responder; así como él será el responsable de que el contrato adolezca de errores de cualquier índole.



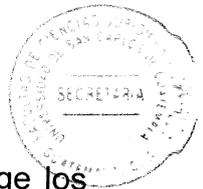
Como se afirmó anteriormente, el Artículo 30 del Código de Trabajo es aún más proteccionista al indicar que: a la falta de un contrato escrito, es siempre imputable al patrono. La falta de éste y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe debe de presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las aseveraciones del trabajador en cuanto a las condiciones del trabajo.

Por ultimo, el Artículo 18 regula lo relativo al contrato, en si, el cual preceptúa que: Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vinculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En él se regula la manera formal y objetiva de iniciar la relación laboral.

### **1.9. El trabajo en Guatemala**

El consumo de medios de subsistencia y la reproducción de la fuerza de trabajo son dos aspectos que hay dentro de la sociedad guatemalteca, el sector que aporta una fuente alternativa de fuerza de trabajo que amplía las funciones de oferta de mano de obra para los empresarios que viene a ser la principal función económica de los productores de bienes y servicios en el mercado de fuerza de trabajo.

Para algunos interpretes en su sentido primitivo lo consideran una tortura, y posiblemente así debe de ser para algunas personas que ven el trabajo como una tortura a pesar de estar unido a la fatiga y al esfuerzo, el trabajo es un medio para que



la sociedad vaya adquiriendo los principales productos de consumo, ya que exige los medios de subsistencia las cuales se adquieren por medio del trabajo. Cuando se fue dando el concepto de la palabra trabajo la mayoría de la población trabajaba en el campo vendiendo su fuerza física a precios bajos, incluso a cambio solamente de productos que venían satisfacer una pequeña parte de las necesidades de la familia

### **1.9.1. La Universidad de San Carlos de Guatemala como patrono**

Para dar un concepto de lo que es la Universidad de San Carlos de Guatemala como patrono, se dará una breve reseña de su fundación y cómo se crea la universidad, quien fue el primer gestor y en que fecha: "Es por gestión del primer obispo licenciado. Francisco Marroquín ante el monarca Español en su carta de fecho 1º. de agosto de 1548, en el cual solicita la autorización para fundar una universidad en la ciudad de Santiago de Guatemala hoy Antigua Guatemala. En dicha misiva se apunta: Que se sienta en un estudio a manera de universidad en esta ciudad de Santiago de Guatemala, que es la más a propósito de todas estas provincias, mayor y más abundante y mejor temple para el estudio.

Este remedio es fácil, el provecho no tiene precio, como V.M. lo mande. Posteriormente el ayuntamiento de la Ciudad de Santiago de Guatemala, La Real audiencia y varias órdenes religiosas también enviaron similares peticiones: La necesidad de una institución de Educación superior era evidente. Sin embargo, entre la primera solicitud y la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se establecieron colegios de artes, teológica y filosofía.



El primer colegio es producto de la última voluntad del Obispo Marroquín quien al fallecer en 1563, en su testamento dejó varios bienes para que se fundara un colegio de artes; Varias personas hicieron importantes donaciones para apoyar la fundación de la universidad, entre ellos destacan el capitán Pedro Crespo Suárez; El 31 de enero de 1676, el monarca Español Carlos II promulgó la real cedula de fundación de la universidad; documento que llegó a Guatemala el 26 de octubre de 1676, lo que trajo en alegría y júbilo en el Reino de Guatemala; la Universidad de San Carlos abrió por primera vez sus puertas el siete de enero de 1681 a 60 estudiantes inscritos: 7 estudiantes de teología, 36 de filosofía y los restantes de instituta y cachiquel”.<sup>13</sup>

Actualmente la Universidad de San Carlos de Guatemala se rige por su ley orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes.

En la legislación de la Universidad de San Carlos de Guatemala se establece lo siguiente: El gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala corresponde al Consejo Superior Universitario, integrado por el Rector quien la preside; los decanos de las facultades; un representante del colegio profesional egresado de la Universidad de San Carlos de Guatemala que corresponde a cada facultad; un catedrático titular y un estudiante por cada facultad.

---

<sup>13</sup> Sagastume Gemmell, Marco Antonio. *síntesis histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, Pág. 5 y 7.



La asignación presupuestaria para la Universidad de San Carlos de Guatemala, le corresponde una asignación privativa no menor del cinco por ciento del presupuesto general de ingresos ordinarios del Estado, debiéndose procurar un incremento presupuestal adecuado a su crecimiento de su población estudiantil o al mejoramiento del nivel académico. La Universidad de San Carlos de Guatemala se rige por su Ley Orgánica, y como lo establece el Artículo dos que: su fin fundamental es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la república, conservando, promoviendo y difundiendo la cultura y el saber científico.

Como patrono la Universidad de San Carlos de Guatemala puntualiza en tener que cumplir con las leyes laborales y mejorar los parámetros que la ley estipula para sus trabajadores, en relación a las prestaciones, como lo reza el Artículo uno del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal que establece: el objeto es lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, asegurándoles estabilidad, estímulo y equidad en el trabajo, así como justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la universidad.

### **1.9.2. Trabajador universitario**

Con anterioridad se ha estudiado genéricamente el concepto de trabajador, su importancia dentro de la sociedad y como parte del crecimiento de la población. En este subtítulo se señala la importancia y la responsabilidad que conlleva el ser trabajador universitario, como lo determina el Artículo cuarto del Reglamento de Relaciones

Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal que establece: Trabajador universitario; se considera trabajador la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario de la universidad, mediante el pago de un salario en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vinculo legalmente establecido.

En general se puede señalar que el empleado o trabajador universitario es la persona física que en virtud de un nombramiento, contrato o cualquier otro procedimiento valido como contratos a renglón 011, 021, 022 y los planilleros que están en un renglón especial de 031 y 035; que prestan sus servicios en los diferentes departamentos y unidades académicas con que cuenta la universidad.

### **1.9.3. La importancia del trabajador universitario**

Para la existencia de la Universidad de San Carlos, como persona jurídica, el concurso de la voluntad humana es indispensable, puesto que la persona física misma es la que le da vida ya sea por elección popular, por nombramiento o por cualquier otro procedimiento legal, las personas son designadas para obtener la representación de las diferentes unidades académicas y diferentes departamentos o direcciones que a su vez recurren a la utilización de otras personas individuales que desarrollen las actividades y tareas tanto físicas como intelectuales para el cumplimiento de su finalidad.

Esta es una finalidad exclusiva de la Universidad de San Carlos de Guatemala y que consiste en la dirección, organización y desarrollo de la educación superior del Estado y



la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones.

Al analizar los conceptos y estudios anteriores, se puede decir que los recursos humanos en una entidad, en este caso, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, son de gran importancia y cuando su función es eficiente, aplicando los principios y conocimientos que en este campo se transmiten los profesionales que tienen a su cargo dichos departamentos haciendo una labor física e intelectualmente efectiva.

Definitivamente el éxito y el engrandecimiento de la Universidad de San Carlos de Guatemala estaría a la vanguardia en todo sentido, desde tener las mejores prestaciones para con sus trabajadores, los pactos colectivos que mantengan en armonía a los trabajadores y la estabilidad laboral; eliminando renglones que dan inseguridad a los actuales trabajadores como los que trabajan por planilla, los trabajadores por contrato, etc. Por lo tanto, se debe de suprimir el servicio exento para los trabajadores del departamento de vigilancia, dejando a dichos trabajadores con iguales condiciones de derechos y obligaciones, y oportunidades de ascensos, como los demás trabajadores de la universidad.

También es necesario derogar el Artículo 3 de las disposiciones transitorias del Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala con su Personal donde establece de un reglamento especial para regir a los planilleros y que esta en discusión. Sólo así estaríamos un paso adelante de de las demás instituciones tanto públicas como privadas, que en vez de mejorar las condiciones de



los trabajadores van restringiendo sus derechos; en tal sentido las mejoras que se propongan a los trabajadores universitarios no deben de enfocarse únicamente en programas maquillados, dado que se necesita una herramienta que permita sistematizar los problemas de inseguridad laboral.

Los contratos deberán ser a largo plazo y generar programas y proyectos para la comunidad trabajadora universitaria, que lo haga sentirse con un espíritu de servicio que trabaja para la máxima casa de estudios superiores del país.

Con lo analizado anteriormente se le estaría dando vida al objeto del reglamento que refiriéndose al trabajador universitario establece: para lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, asegurándole, estabilidad, estímulo y equidad en su trabajo.





## CAPÍTULO II

### 2. Fuentes del derecho de trabajo

“Se puede definir como el principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial del derecho positivo o vigente, fuentes son entonces, todas aquellas que o bien den origen o determinen las pautas a que tales normas deben de ajustarse”<sup>14</sup>.

#### 2.1. Definición

“Al referirnos a las fuentes del derecho, estamos tratando de esclarecer los fenómenos que lo generan, por lo que es oportuno recordar que nada se mantiene estático, todo está sujeto a cambio, a desarrollo. Un fenómeno analizado en función dialéctica, se convierte en causa de otro fenómeno y así sucesivamente se va determinando la interdependencia de todo.”<sup>15</sup>

Las primeras regulaciones laborales se destacan por su contenido en materia civil, el Código Civil de Guatemala de 1877 comprende el derecho de trabajo; con relación a los contratos de trabajo, establecía en forma general, cuando existía alguna duda para efectos de contratación se escucharía al patrono; en ese sentido se entiende que se le daba más credibilidad al patrono. En el Artículo 59 de la Constitución Política de la República del año 1945 se toma en consideración las leyes que regulen la relación

---

<sup>14</sup> Franco López, Cesar Landelino. Op. Cit. Pág.23.

<sup>15</sup> López Aguilar, Santiago. Introducción al estudio del derecho. Pág.77.

entre el capital y el trabajo en su numeral uno ya se regulaba los contratos colectivos de trabajo.

“El estudio de las fuentes del derecho de trabajo adquieren gran importancia, debido a que éste es un derecho de reciente creación que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen, situación que recubre con mayor trascendencia, debido a que es un derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación, puede que da motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales”.<sup>16</sup>

Una de las características de las fuentes del derecho de trabajo es que nos da a conocer la base de donde surge el derecho de trabajo y sus primeras manifestaciones, nos sirve también para interpretar las leyes vigentes, fuentes son entonces, todas aquellas que o bien den origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben de ajustarse, ya lo establece la Ley del Organismo Judicial en su artículo 10, que hay varias formas de interpretar la ley.

## **2.2. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo**

Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho, sin embargo resultan más aceptadas las que tienen una íntima vinculación con el proceso de creación del derecho. Así, con la integración e interpretación del derecho positivo, acudiendo a sus orígenes, se podrá obtener una mejor perspectiva del mismo derecho.

---

<sup>16</sup> Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 77.

### 2.2.1 Fuentes primarias o reales

“También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, ideales y otros que puedan 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 los que obtendrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero patronales, entre otros.”<sup>17</sup>

#### a. Aspecto económico

“La concentración de la riqueza en pocas manos crea relaciones sociales de producción, en que el trabajador depende del que detenta los medios de producción y que según sea esta así es el derecho, que necesita para la conservación de los privilegios.

#### b. Aspecto político

La expresión política mayor es, el Estado, que a su vez es el encargado de la creación del derecho en función de los intereses de la clase dominante.

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* Pág. 78.

### c. Aspecto social

La coexistencia de esas clases sociales antagónicas, determinan en lo social la unidad de contrarios es decir, por ejemplo: que no puede haber burguesía sin proletariado, esa unidad de contrarios, indefectiblemente tienen que generar una lucha de contrarios, que es lo que determina la lucha de clases.

### d. Aspecto cultural

“La burguesía utiliza el fenómeno cultural en conformar la conducta que necesita, para mantener el estado actual de la cosas, a desarrollarlo en su exclusivo beneficio.”<sup>18</sup>

Entonces se puede decir que fuentes son: Todas aquellas que dan origen a la creación de normas o determinan las pautas a que tales normas deben de ajustarse, a los hechos económicos, políticos y culturales que crean un estado de conciencia colectiva acerca de una necesidad social.

### **2.2.2. Fuentes secundarias**

El calificativo de fuentes secundarias obedece a que son productos de las fuentes primarias o reales, que anteriormente se determinan. Como las principales fuentes secundarias se puede establecer las siguientes: las fuentes formales, fuentes históricas y el derecho comparado.

---

<sup>18</sup> López Aguilar, Santiago. *Op. Cit.* Págs. 62, 63,64.

#### a. Fuentes formales

“El término de fuentes formales, sugiere formas, requisitos, presupuestos, necesarios en la creación concreta del derecho o lo que es lo mismo, formalidades últimas de la creación del derecho

Máximo Pacheco citado por el licenciado Santiago López Aguilar dice al respecto: “Las fuentes formales del derecho son las formas obligadas y predeterminantes que ineludiblemente deben revestir los preceptos de conducta exterior, para imponerse socialmente, en virtud de la potencia coercitiva del derecho.”<sup>19</sup>

“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 manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer.”<sup>20</sup>

#### b. Fuentes históricas

“Ha quedado establecido que el derecho también es un fenómeno cultural y estando sujeta la sociedad a un desarrollo constante, el derecho no únicamente el de hoy, sino que desde que surgió la propiedad privada las clases sociales antagónicas, ha venido acumulando una serie de leyes que ya no tienen vigencia y que constituyen lo que denominamos fuentes históricas.

---

<sup>19</sup> *Ibíd.* Pág. 83.

<sup>20</sup> Fernández Molina. *Op. Cit.* Pág. 79.

Las fuentes históricas del derecho guatemalteco están integradas por todas las leyes que han sido creadas para regular la conducta de la sociedad guatemalteca y que a la fecha no están vigentes no se aplican”.<sup>21</sup> En relación al derecho laboral hay varias leyes y decretos que han sido derogados y que son fuentes del derecho laboral, es el caso del Decreto 1441 de la Asamblea Legislativa de la República de Guatemala, que en su único artículo establece: no se aprueba el Decreto número 914, emitido con fecha 15 de febrero del corriente año (1926), para el cual se penan las huelgas de los trabajadores; El Decreto 900 de 1952; etc.

La historia de la legislación nos ha demostrado las diferentes normas que han tutelado al trabajador, se puede decir que algunos decretos han sido más severos con el trabajador es el caso del Decreto 914 del año 1926, que vedaba el derecho a manifestar, penalizando las huelgas.

#### c. Derecho comparado

“Esta fuente está integrada por las legislaciones vigentes de los demás estados, en relación a determinado estado; para nosotros el estado de Guatemala; La utilización del derecho comparado como fuente del derecho, es una demostración más, que un patrimonio de la sociedad internacional. A nuestro derecho actual el derecho comparado que le sirve de fuente es el burgués y para países que están iniciándose en el socialismo, su fuente principal de derecho comparado será el derecho socialista, el

---

<sup>21</sup> López Aguilar. *Op. Cit.* Pág. 81 y 82.

derecho comparado es fuente importante en la creación de toda legislación, siempre que se tenga el cuidado de adecuarlo a la realidad de cada sociedad.”<sup>22</sup>.

“El Estado Gendarme del siglo XVIII como fuente del derecho comparado, evoluciona hacia el Estado participativo y de rol activo de la economía, la declaración de Versalles de que el trabajo no es una mercancía, a nivel mundial a partir de los años 60 y especialmente con posterioridad a los 80 el estado bienestar entra en crisis, enrolando al trabajador en este tipo de economía”<sup>23</sup>

### **2.2.3. Fuentes generales**

“La ley es la mayor fuente formal del derecho de trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo.

Otro sector opina, por el contrario, que la evolución del derecho de trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo; o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica.

Dentro de las últimas producciones legislativas en lo laboral, destacan los Decretos 42-92 del Congreso de la República refiriéndose a la bonificación anual para trabajadores del sector privado; y el 64-92, del Congreso de la República. Haciendo mención sobre

---

<sup>22</sup> *Ibid.* Págs. 82 y 83.

<sup>23</sup> Franco López, Cesar Landelino. *Op. Cit.* Pág. 31.

la adecuación que debe de hacer el Instituto de Seguridad Social sobre el convenio 103 de la organización Internacional del Trabajo.

Entre las fuentes generales de la ley encontramos también los decretos que a través de la historia se ha demostrado que la ley es tutelar para la clase más desposeída o la más débil en la relación de trabajo, también la misma ley ha servido para violar o restringir los derechos de los trabajadores, es el caso del decreto numero 17 de la junta de Gobierno de la República de Guatemala de 1954.

Basándose en el primer considerando que establecía: que uno de los ideales del movimiento libertador es la erradicación del comunismo en Guatemala, en los diferentes organismos del Estado, así como en las Municipalidades y organismos autónomos y todos los funcionarios y empleados de los organismos ejecutivo, legislativo y judicial, sus dependencias así como los organismos autónomos quedan comprendidos dentro del concepto del Artículo 192 del código de trabajo dentro del término de seis meses a contar desde el día 27 de junio del presente año.(1954).

En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, son: generalidad igualdad e imperatividad, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disimiles de los destinatarios de las normas.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Fernández Molina Luis. *Op. Cit.* Pág. 80 y 81.

Las características que presenta la ley en el derecho laboral es más tutelar para el trabajador como víctima de la injusticia y de cumplimiento forzoso para el patrono.

#### **2.2.4. Fuentes especiales**

Son las que contienen reglas que sólo tienen validez para una o varias empresas, tales como los reglamentos internos de la empresa. En relación al tema laboral del presente trabajo mencionaremos la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala; el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal.

#### **2.3. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho de trabajo**

“Las fuentes formales sólo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas, entre estas pueden estar las siguientes:

- a) Pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- b) Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.
- c) El contrato colectivo de trabajo.
- d) La sentencia colectiva o laudo arbitral.
- e) Reglamento interior de trabajo.

f) El tratado internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del Congreso de la República de Guatemala.”<sup>25</sup>

a. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Esta institución se presenta como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario o un grupo de empresarios. El Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República establece al respecto: pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba presentarse y las demás materias relativas a este.

b. Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región

Este tipo de pacto tiene mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo si no que tiene aplicación a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad o que se encuentren en un mismo ámbito territorial, y es necesario que se haga constar por escrito, y que cualquiera de las partes solicite al Ministerio de trabajo y previsión social para que, si el Organismo Ejecutivo lo crea conveniente declare su obligatoriedad; al respecto el Artículo 54 del Código de Trabajo Decreto 1441 del congreso de la República establece que para que el pacto tenga fuerza de ley entre las partes debe de constar por escrito en tres ejemplares.

---

<sup>25</sup> Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 81.

### c. Contrato colectivo de trabajo

Según el Artículo 38 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que algunos de sus miembros ejecuten algunas labores determinadas, mediante una remuneración que debe de ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

### d. La sentencia o laudo arbitral

Para Guillermo Cabanellas citado por el licenciado Landelino Franco dice: “arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto, integrado para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a la medidas extremas pero atendándose a derecho y justicia.”<sup>26</sup> Esta palabra tiene como significado un convenio colectivo, estatuto profesional encaminado a conciliar respetables intereses en busca del plano de equilibrio entre las partes afectadas por una relación de trabajo

Como fuente del derecho de trabajo, se puede decir que es una sentencia que emite el tribunal de arbitraje y dicha sentencia es vinculante para las partes que están en controversia, se fundamenta principalmente en la autonomía de la voluntad de las partes que tienen el derecho de ser juzgados por un tribunal elegido por las partes

---

<sup>26</sup> Franco López, Cesar Landelino. Op. Cit. Pág. 241.

## **2.4. Los reglamentos interiores de trabajo como fuente del derecho de trabajo**

El empleador, en virtud de sus facultades de dirección y organización, puede elaborar un reglamento interior de trabajo cuyo cumplimiento es exigible a los trabajadores, en tanto el mismo no contradiga los contenidos mínimos irrenunciables que regulen el contrato de trabajo y la legislación laboral. Aunque el reglamento es fuente de derecho no debe de olvidarse que su función es básicamente desarrollar las regulaciones laborales de carácter ordinario y en ningún caso ir mas allá de los que norman estas ultimas, pues si así, se invade la facultad legislativa que corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo.

Como establece el Artículo 57 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República: el reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos, y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben de sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

El reglamento interior de trabajo, es un conjunto de normas internas elaborados por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, que se deben de cumplir como: los horarios de ingreso y egreso del personal, fechas y días de pago de los trabajadores, horario para ingerir alimentos, etc. haciendo énfasis en que todo patrono que ocupe diez o mas trabajadores esta obligado a elaborar el reglamento interior de trabajo.



## **2.5. Los convenios internacionales como fuentes del derecho de trabajo**

Son creados por los diferentes convenios internacionales ratificados por el gobierno guatemalteco en materia de derecho de trabajo podemos mencionar la declaración de la Organización Internacional de Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Convenio 187, sobre la libertad sindical y otras más.

Su importancia es aún mayor, pues la propia constitución les confiere la categoría de normas del derecho interno, como ya se apreció, y lo establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala que literalmente indica: preeminencia de derecho internacional. Se establece el principio general de que en materia de derecho humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

## **2.6. El contrato como fuente del derecho de trabajo**

“El Artículo 1517 del Código Civil Decreto Ley 106 establece: Hay contrato cuando dos o más personas convienen e crear, modificar o extinguir una obligación; el contrato entonces suele ubicársele dentro de las fuentes formales del derecho, las personas celebran diversos tipos de contratos donde se fijan derechos y obligaciones ya establecidos en la ley, o bien concebidos al amparo de la autonomía de la voluntad de los contratantes”.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Villegas Lara, René Arturo. Elementos de introducción al estudio del derecho. Pág. 102.



El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en su primer párrafo: contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vinculo jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma; basado en los dos artículos anteriores nos damos cuenta que el contrato genera normas obligatorias únicamente para quienes lo celebran; no tiene trascendencia general de manera que es entre las partes contratantes la fuente de derecho.

## **2.7. El fenómeno laboral como fuente del derecho del trabajo**

“En su mensaje que dio el presidente José María Orellana el dos de marzo de 1926 a la Asamblea Legislativa de la República de Guatemala hace saber los avances que se daban en ese tiempo en materia laboral que literalmente establece: Dentro de la tendencia de organizar debidamente el trabajo y de solucionar por medios civilizados los motivos de conflictos entre obreros y patronos se creo como dependencia de fomento el Departamento Nacional del Trabajo, que tendrá como objeto: organizar y constituir comisiones de conciliación y arbitraje, velar por la observancia de las leyes de la materia, vigilar por las condiciones higiénicas y de seguridad de los obreros.”<sup>28</sup>

“En los considerandos del Decreto Número 486, de la Ley de los Trabajadores, del General de división y presidente de la República de Guatemala de 1894, se establece

---

<sup>28</sup> Diario oficial de Centro América, Guatemala 2 de marzo 1926

que aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente. <sup>29</sup>

Los fenómenos que se marcan en la historia del derecho laboral en Guatemala, basado en decretos y leyes dan a conocer la forma en que se ha ido regulando a favor del trabajador, sin olvidar que al ser tutelar la ley del trabajador; así mismo no puede también olvidarse de la contraparte que en un principio era quien dominaba y ponía las condiciones en las relaciones de trabajo.

## **2.8. Regulaciones laborales en la historia**

“En América Latina merece mencionarse como la primera constitución enrolada en el movimiento laboral la mexicana en 1917; apareciendo sucesivas Constituciones adhiriendo en dicha tendencia a que se constituye el segundo antecedente; A nivel mundial a partir de los años 60 y especialmente con posterioridad a los 80, el estado de bienestar entra en crisis, la sociedad globalizada reemplaza al estado benefactor por el estado privatizador, promoviéndose políticas destinadas a disminuir el déficit incluso a costa de disminuir el gasto social.”<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Villegas Lara. *Op. Cit.* Pág. 40.

<sup>30</sup> Franco López, Cesar Landelino. *Op. Cit.* Pág. 31.

“En el régimen del presidente Ubico se establecía el trabajo obligatorio, lo cual era una de las particularidades de ese régimen, sin embargo, es una vieja tradición que se conocía desde los albores del nuevo Estado de Guatemala, tal como lo establece el Decreto 126 del 26 de octubre de 1874, que crea una contribución de caminos de tres días cada año o pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios. Este último decreto fue a su vez modificado por el número 187 del 26 de Octubre de 1874, que establece el impuesto de Vialidad. El Decreto 1153 Código Fiscal del 30 de mayo de 1921 aumentó a cuatro días de trabajo la referida contribución.”<sup>31</sup>

“En febrero de 1906 se dio la necesidad, por medio del Decreto Gubernativo 657, de declarar nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la república entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos.”<sup>32</sup>

De acuerdo a estos antecedentes de la historia laboral, se ignoraba el derecho de la autonomía trabajador, de la voluntad de contratar libre, sin tomar en cuenta el consentimiento que hoy en día es un elemento principal del contrato de trabajo.

“En circular del ejecutivo a los jefes políticos, del doce de agosto de 1903, se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del primero de septiembre, jornales en el campo de doce reales diarios y en circular del diecinueve de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

---

<sup>31</sup> Fernández Molina, Luis. *Op. cit.* Pág. 41.

<sup>32</sup> *Ibid.* Pág. 41 y 42.

Según el laboralista guatemalteco Luis Fernández Molina “observa un desorden total, en la distribución del trabajo, porque se emitieron extrañas autorizaciones para inmigración de trabajadores de diferentes lugares como: En enero de 1894 estando de presidente el General José María Reyna Barrios, se autoriza a la compañía japonesa, Japanese Information Bureau, por medio de su representante, don Eduardo Laugier, para que en dos años pueda traer inmigrantes japoneses útiles y laboriosos, en rescate de los trabajos agrícolas”<sup>33</sup>.

En unos de los considerandos de este decreto gubernativo que tal inmigración no constituye factor económico para el país. Sin embargo, fue la afluencia de extranjeros tal que en el Decreto Legislativo 1367 de 1927, se estableció un mínimo de setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en negocios comerciales. Nuestra actual legislación establece, en términos globales, un noventa por ciento de trabajadores nacionales”<sup>34</sup>.

Se señala que se le dio prioridad a la inmigración de trabajadores de otros países, ya que sólo se le exigía a las empresas un setenta y cinco por ciento de trabajadores nacionales, esto implicaba muchas veces que solo eran personas que se dedicaban al comercio, y el trabajo más difícil o trabajo manual era para los guatemaltecos que no aspiraban más que sólo vender su fuerza de trabajo y en muchas ocasiones forci voluntariamente.

---

<sup>33</sup> *Ibíd.* Pág. 43.

<sup>34</sup> *Ibíd.* pág. 44



## **2.9. Las leyes como principal fuente del derecho de trabajo**

Según el licenciado Landelino Franco López “Constituyen la principal fuente del derecho del trabajo: y son todas las disposiciones de carácter ordinario y reglamentario que regulan todo lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo”.<sup>35</sup>. Como ya lo hemos visto al principio de este capítulo sobre los decretos del Presidente Ubico penalizaba la huelga de los trabajadores pero este decreto no entró en vigencia.

Actualmente los decretos vigentes que contiene el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, como el Decreto 74-78 que establece en el Artículo tres, que el aguinaldo a que se refiere esta ley queda exento del pago de toda clase de impuestos, contribuciones y descuentos de cualquier naturaleza; como el Reglamento para el goce del periodo de lactancia y que en su primer artículo establece que: toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor, así como estos decretos y reglamentos los encontramos a lo largo de la historia y que han sido y de alguna manera siguen siendo fuente del derecho del trabajo.

## **2.10. Las convenciones colectivas de trabajo**

Son acuerdos celebrados entre los organismos sindicales de trabajadores y patronos, avalados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

---

<sup>35</sup> Franco López. Op. Cit. Pág. 41.

“Las convenciones que se refieren a las condiciones de trabajo son fuente de derecho, ya que las disposiciones resultan obligatorias en relación a todos los trabajadores del centro de trabajo, derivado del fuero de extensión de que se encuentra revestida la convención colectiva y que constituyen al derecho producto del proceso legislativo de creación de las leyes”,<sup>36</sup>

Como lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en su segundo párrafo establece que, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional para las partes.

### **2.11. El uso local y la costumbre como fuente de derecho de trabajo**

El uso local y la costumbre son fuente de derecho, estas se entienden como la reiteración de las conductas que se extienden a lo largo del tiempo y que resultan siendo por lo tanto modificadoras de las condiciones de contratación inicialmente pactadas por el patrono y el trabajador.

La costumbre cumple con la misión de solventar las lagunas de ley.

El caso muy claro lo encontramos en el Artículo 2 de la ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República que establece: La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementara. La costumbre regirá sólo en defecto de la ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.

---

<sup>36</sup> Ibid. Pág. 41.



En el derecho de trabajo, la costumbre es una fuente muy importante; así ocurre en cuanto a los pagos de prestaciones equivalentes a la indemnización por despido que se hacen efectivas a los trabajadores que hubieren renunciado, o bien, aquellos casos en que por costumbre el patrono indemniza a todo trabajador que renuncie con la indemnización equivalente al doscientos por ciento de lo que verdaderamente le correspondería, con lo que dicha conducta usual por parte del patrono hace nacer un derecho para el trabajador a su servicio relacionado a que deberá percibir a aquella prestación en la forma relacionado cuando éste se encuentre en una situación igual a la expuesta.

## **2.12. La doctrina legal como fuente del derecho del trabajo**

“Básicamente la doctrina jurídica es la ciencia del derecho elaborada por los jurisconsultos. Por ello, García Máynez citado por el licenciado Alberto Pereira Orozco indica: “se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan a cerca del derecho ya sea con el propósito puramente sistematización de sus preceptos, o bien con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación”.<sup>37</sup>

“Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales indica que: doctrina es un conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y de los estudiosos del Derecho, que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho; ya que el prestigio y

---

<sup>37</sup>Pereira Orozco, Alberto. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 107.



autoridad de los destacados juristas, influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes”<sup>38</sup>.

“En nuestro derecho solo los fallos en materia de justicia constitucional crean derecho y por lo tanto son fuente de éste. Efectivamente el Artículo 43 de la ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, establece que la interpretación de las normas de la Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad sienta doctrina legal, que debe de respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma corte.”<sup>39</sup>

Un ejemplo muy claro dentro de nuestra la legislación, del papel que representa la doctrina se puede encontrar en el segundo considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República: que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del código de trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

“En efecto, una norma jurídica no es sino el marco abierto a varias posibilidades interpretativas, y en este caso esta la Corte de Constitucionalidad de donde al dictar sus fallos llena de contenidos tales normas y en otros casos construye, por vía de la

---

<sup>38</sup> Ossorio Manuel, *Op. Cit.* Pág. 262

<sup>39</sup> Franco López, *Op. Cit.* Pág. 42.

interpretación, corrientes jurisprudenciales que dan origen a las posteriores reformas derechos e instituciones que ya se encontraban reguladas”.<sup>40</sup>

En el ámbito laboral nuestra Corte de Constitucionalidad ha sentado mucha doctrina legal, que en muchos casos no es aplicada por los tribunales de trabajo por desconocimiento y negligencia.

### **2.13. Los principios generales del derecho como fuente del derecho del trabajo**

“Se da el nombre de principios generales del derecho aquellos postulados natural que son los pilares fundamentales sobre lo que rige la legislación positiva a los ideales jurídicos de la comunidad, se considera que los principios fundamentales del derecho tienen una doble función, ya que por un lado constituyen el fundamento del derecho positivo y por otro vienen a ser una fuente formal del derecho. En ellos deberá apoyarse el juez para resolver el caso concreto cuando falte una norma expresa que contenga la solución del mismo”.<sup>41</sup>

Al respecto de los principios generales del derecho en nuestro Código de Trabajo, se establece un orden de aplicación de lo que se considera que es fuente del derecho de trabajo, el Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República establece:

---

<sup>40</sup> Franco López. *Op. Cit.* Pág. 42.

<sup>41</sup> Chacón de Machado, Josefina. *Introducción al estudio del derecho.* Págs. 63 y 64.

Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben de 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.

Los principios generales del derecho común son fuente del derecho, toda vez que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las otras leyes análogas, debe de acudir a la aplicación del derecho común.

## **2.14. Acuerdos de Paz firmados por el gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Guatemalteca en relación al derecho del trabajo**

Relacionado al derecho del trabajo se establece que: Unos de los fines de estos acuerdos entre tantos otros, es el de resolver las desigualdades económicas y sociales, así como procurar el respeto a los derechos humanos y favorecer la democracia por lo que tanto en el acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas, se reconoce el trabajo como un derecho y la necesaria aplicación, de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

### **2.14.1. Política económica**

En este aspecto se pretende crear una política económica orientada a incrementar la utilización de mano de obra, que tienda a reducir gradualmente el subempleo, y



permitiendo elevar progresivamente el ingreso real de los trabajadores; Otro punto es propiciar un ambiente en donde junto con los distintos sectores sociales, se tienda a incrementar la inversión y la productividad.

En la actualidad no se cumple este punto de los acuerdos de paz debido a que el desempleo va en aumento día con día, entonces la política económica de emplear mano de obra no se da como lo especifica los acuerdos de paz.

#### **2.14.2. Legislación laboral tutelar**

En este aspecto se pretendía según los acuerdos de paz, que en el año 1996 se promovieran los cambios legales y reglamentarios que hicieran efectivas, las leyes laborales y sancionar durante las infracciones a la misma con lo referente al salario mínimo, el no pago, retención de salarios, higiene y seguridad del trabajo y del ambiente, así como desconcentrar e incrementar los servicios de la inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales del derecho interno y de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, poniendo énfasis en los derecho laborales de mujeres, trabajadores agrarios, migrantes, temporales y todos aquellos que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad.

#### **2.14.3. Capacitación laboral**

Crear un nuevo proceso permanente y moderno de capacitación profesional de los trabajadores que sea acorde al crecimiento de la productividad, a través de un proyecto



de ley que norme la capacitación a nivel nacional; promover programas de capacitación y formación profesional a nivel nacional que atienda por lo menos a 200,000 trabajadores antes del año 2000.

## **2.15. Los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala como fuentes del derecho de trabajo**

Artículo 101 derecho al trabajo: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral de país debe de organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en su primer párrafo establece: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridad. Y el literal a) establece: El derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; Esta norma en su conjunto, constituyen los principios en las que sustenta la contratación individual del trabajo y que solo podrán superarse y desarrollarse a través de la negociación colectiva del trabajo, como el derecho a la libre elección del trabajo, que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, dependiente de un trabajo equitativamente remunerada.

Según el licenciado Landelino Franco, estas normas contenidas en la Constitución Política de la República específicamente en los Artículos 101 y 102 se constituyen como fuente del derecho de trabajo.



En materia constitucional existen normas operativas y otras meramente programáticas; Es pues operativa la norma que indica que a igual trabajo corresponde igual salario; mientras que las programáticas son aquellas que necesitan implementarse a través de otras normas. Es decir aquellos derechos que constituyen expectativas y que deben de materializarse a través de otras normas, entonces se puede decir, que la Constitución Política de la República, aporta los parámetros como garantías mínimas que debe de tener en observación todo patrono y el Estado deberá hacer que se cumplan estas normas.

## CAPÍTULO III

### 3. Contrato de trabajo

El objeto del contrato de trabajo, es la prestación del servicio o ejecución de una actividad física, la cual es remunerada, pero es conveniente aclarar, que no solo el trabajo o la prestación del servicio constituye el objeto del contrato de trabajo, es también la remuneración que recibe el trabajador para que no sea sólo el trabajador el comprometido, si no que también, lo será el patrono; en ese sentido también lo constituye el salario convenido, que el empleador tiene la obligación de dar por la actividad del trabajador.

#### 3.1. Definición

“El contrato como institución, tienen en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tasita y aún en forma expresa los conceptos de contrato de trabajo y relación de trabajo, por lo que se hace necesario el estudio de ambas instituciones.”<sup>42</sup>

La relación de trabajo se crea entre un trabajador y un patrono para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo. El contrato de trabajo es lógicamente un

---

<sup>42</sup> Fernández Molina, Luis, Op. Cit. Pág. 87



instrumento jurídico en el cual se consignan acuerdo de voluntades. “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor lo mínimo que la ley establece”.<sup>43</sup>

En la legislación nacional, el contrato de trabajo incluye dos aspectos que le caracterizan y matizan las relaciones obrero patronal; mientras que en la relación de trabajo, se crea entre un trabajador y un patrono para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa que le dio origen. Estos dos aspectos son el jurídico y el económico.

Ambos aspectos se derivan y califican la existencia de un vínculo, un lazo. Por un lado, esta conexión entre las partes contratantes es jurídica puesto que, la misma debe estar desarrollada en un documento suscrito entre ambos. En relación a la definición legal contenida en el Artículo 18 el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República indica en su primer párrafo:

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 otro (patrono), sus servicios personales a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma; del artículo transcrito resulta bien claro que

---

<sup>43</sup> *Ibíd.* Pág. 89 y 90.

esta disposición legal persigue la estabilidad y la seguridad de los trabajadores, la definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

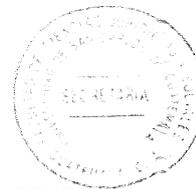
“El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y El aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado”.<sup>44</sup>

Es procedente establecer un análisis adicional a lo ya mencionado. En primer término, que el elemento o carácter económico de la relación, es caracterizador también del derecho de trabajo en general, que como estatuye en el inciso c del cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, la cual literalmente establece:

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

---

<sup>44</sup> Franco López, Cesar Landelino, *Op. Cit.* Págs. 43 y 44.



Basado en dicho considerando se deduce que la ley marca los parámetros tanto para patrono como para trabajador para que no se extralimite en sus derechos, esto implica que el trabajo es un derecho, por lo que todo individuo tiene la necesidad de emplearse, en una actividad productiva que le permita tener una retribución, como también existen normas que contienen derechos de los empleadores: Como derechos a ejercer autoridad a que los trabajadores quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo, sin embargo se debe de tomar en cuenta que en todo contrato individual de trabajo se reputa un periodo de prueba y es para que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el contrato con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad, así lo establece el Artículo 81 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República.

### **3.2. Autonomía de la voluntad para contratar**

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos aunque con algunas características especiales, los elementos comunes a todos los contratos. La capacidad, el consentimiento, y el objeto.

#### **3.2.1. La capacidad**

Se puede decir que la capacidad es una facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad, de goce y de ejercicio: La capacidad de goce:



"Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica."<sup>45</sup>

La capacidad de goce: también llamada de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere mas al objeto y no a la obligación."<sup>46</sup>

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, está definido de la siguiente manera en su Artículo 8 Decreto Ley 106 del Congreso de la República: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos según lo establece el Artículo 31 del Código de Trabajo Decreto Ley 1441 del Congreso de la República en su primer párrafo: Tienen también capacidad para contratar su

---

<sup>45</sup> Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 93.

<sup>46</sup> *Ibid.* pág. 93.



trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

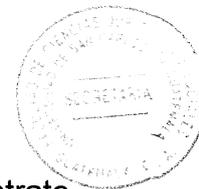
### **3.2.2. El consentimiento**

“El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución Política de la República vigente como en las precedentes, así como en el código de trabajo, históricamente tenemos que el trabajo forzado se materializa en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas actualmente se dan también en forma de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad.”<sup>47</sup> Entonces se puede decir que es la causa que origina el contrato de trabajo.

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador. Tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad está restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario.

---

<sup>47</sup> *Ibíd.* Págs. 94 y 95.



Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez en el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto ley 1441, que literalmente establece: 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 Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y las disposiciones de trabajo o disposición social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

El Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto ley 1441 del Congreso de la República en el segundo párrafo estipula que: el pacto colectivo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben de adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Por lo tanto, somete los contratos de trabajo individual existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes. Como lo estipula el Artículo 50 de la citada ley y que establece: Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley, para las partes que lo han suscrito.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la



relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

### **3.2.3. El objeto**

“El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”<sup>48</sup>

El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: los aspectos que superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. Como lo estipula el Artículo 20 inciso b en el tercer párrafo del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República que dice: son condiciones o elementos de la prestación de servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Se discute en cuanto a que sucede, si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el

---

<sup>48</sup> *Ibíd.* Pág. 95.



patrono. Basado en el Artículo 30 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República que establece: La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben de imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

### **3.3. Origen de la regulación legal y su concepción, en relación al Contrato**

#### **individual de trabajo**

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 del Decreto número 330 del Congreso de la República de 1947 ya derogado, da a conocer de la manera siguiente:

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, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Ahora, en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos, con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo, principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su



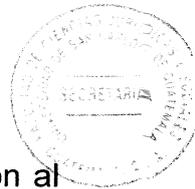
naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del Código de Trabajo, por lo que dicho artículo literalmente indica en sus tres párrafos ampliados:

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a la enumerada, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código.

El Artículo 19 tanto en el Decreto número 330 del Congreso de la República de 1947 ya derogado como en el Decreto 1441 del Congreso de la República, en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma, aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 21 del Código de Trabajo del Decreto número 330 de 1947 ya derogado, como también en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, no sufren ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.



El Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto número 330, ya derogado en relación al Artículo 22 del actual Código de Trabajo Decreto 1441 ambos del Congreso de la República quedan intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República y el código de trabajo y sus reglamentos, y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República ya derogado regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, hasta por el término de seis meses, ahora siempre en el mismo Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, se agrega que por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono.

El Artículo 24 del Decreto 330 del Congreso de la República que ya fue derogado, comparado con el mismo Artículo 24 del actual Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono- Trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, por lo tanto no sufre ninguna modificación.

El Artículo 25 tanto del Decreto 330 del Congreso de la República derogado; como del Decreto 1441 del Congreso de la República, conceptúan el mismo contenido por lo tanto no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a



tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada; aunque el trabajador reciba anticipos de buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse. El contrato individual de trabajo debe de entenderse para obra determinada.

El Artículo 27 del Decreto número 330 del Congreso de la República, establecía las clases de contratos de trabajo que se puede realizar en forma verbal; en el actual Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, no sufre modificación alguna por lo que establece lo mismo. Refiriéndose a las labores agrícolas o ganaderas; al servicio doméstico; a los trabajos accidentales o temporales; a la prestación de un trabajo por obra determinada.

El Artículo 28 del Decreto 1441 del Congreso de la República, regula el contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte; Así permaneció regulado en el Decreto 330 del Congreso de la República y que está derogado.

El Artículo 29 del Decreto 1441 del Congreso de la República, establece las formalidades y requisitos que se debe de llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, como lo estableció el Artículo 29 del Decreto 330 del Congreso de la República ya derogado, no tiene ninguna modificación de fondo, pero se modifica en una palabra en el inciso h segundo párrafo la palabra casos por la palabra contratos.



El Artículo 31 tanto del Decreto 330 ya derogado como del Decreto 1441 ambos del Congreso de la República, se estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años, personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos; Al igual que en el Decreto 330 del Congreso de la República derogado, y en el Decreto 1441 del Congreso de la República, el artículo 32 regula lo mismo relacionado a los contratos relativos de los jóvenes. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 34 continúa con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 del Congreso de la República ya derogado, y en el Decreto 1441 del Congreso de la República, y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

El establecimiento de un apoderado en la República por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja; la empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar; la empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación y que el contrato de trabajo se debe extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente



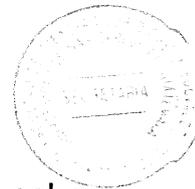
diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 del Decreto 330 del Congreso de la República, al igual que en el actual Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República: Por tener íntima relación con el artículo anterior continúa sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no debe de autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social los contratos para laborar en el extranjero y son:

En aquellos casos en que se lesionen la dignidad de los trabajadores nacionales o que estos han sido contratados en inferiores condiciones; aquí hay una variante en cuanto a que en el actual código compromete a los países en donde han de prestar sus servicios los connacionales, deben de prestar garantías superiores a los que establece el actual Código de Trabajo.

El Artículo 36 del Decreto 330 del Congreso de la República ya derogado, continúa sin ningún cambio en comparación en el actual Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República: Y establece que las regulaciones anteriores no rigen para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 del Decreto 1441 del Congreso de la República se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación del Decreto 330 del Congreso de la República, que es relacionado a las disposiciones del capítulo primero de este



código se deben de aplicar a las modalidades que se regulan en las siguientes, salvo que en estos haya manifestación en contrario.

Se puede observar en ambos decretos que la intención del Estado, en relación con el trabajador y el empleador se manifiesta de manera tutelar, equilibrando la fuerza que pudiera tener el empleador como propietario de los medios de producción, cabe recordar también, que existen varias normas que contemplan los derechos de los empleadores, si bien esta rama jurídica es protectora del trabajador, no puede dejar de lado los derechos de aquellos, y más aún para mejorar los derechos de los trabajadores debe de reconocer y fortalecer los derechos de la contraparte.

#### **3.4. Los elementos esenciales, llamados también elementos propios o resolutivos del contrato de trabajo**

Dentro de estos elementos están: prestación personal del servicio, subordinación, ausencia de riesgo y estabilidad.

##### **3.4.1. Prestación personal del servicio**

“Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual o natural; por la otra parte; el beneficio del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral si no a uno de tipo mercantil.

Es manifiesta la tendencia de muchas entidades de contratar con empresas en vez de contratar con individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problema del marco laboral. Por ejemplo: Servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc. No se contrata directamente con la persona que va a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe de tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata con su personal. Se traslada la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio.”<sup>49</sup>

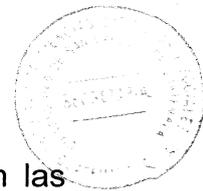
Actualmente se da esa modalidad, ya que no se contrata directamente a la persona que va hacer el trabajo sino que se hace por medio de una empresa, es el caso muy claro que se da en el campus de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que para mantener limpio las áreas del perimetral, banquetas de los edificios y encaminamientos, se hace a través de una empresa privada, quienes se presentan con personal y vehículos totalmente ajenos a la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Universidad evita tener relación directa con el personal que realiza este trabajo. Quienes laboran en turnos mixtos, trabajos que se dan en los últimos tres meses del año, se ve más la presencia de este personal en el mes de diciembre.

### **3.4.2. Subordinación**

“Es elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico de acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria ejecución de una persona a seguir de las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios

---

<sup>49</sup> Fernández Molina, Luis, *Op. Cit.* Pág. 96.



pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan.

Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio mismo; el cumplimiento en cualquier momento de la jornada se determina esta subordinación, con aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del reglamento interior de trabajo e instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos. Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia.”<sup>50</sup>

“No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afectan la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son. En doctrina se divide la subordinación en clases:

Subordinación técnica, se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber a cerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnico por parte del empleador; Subordinación económica, hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida en que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobre vivencia; Subordinación legal, es la que más interesa para un estudio jurídico como el presente y que conlleva ese compromiso

---

<sup>50</sup> *Ibíd.* Pág. 96y 97.



del trabajador de brindar sus servicios a y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.”<sup>51</sup>

La subordinación en el trabajo más que todo se relaciona con la de recibir ordenes para la realización del mismo y acorde a una instrucción técnica; se puede hablar de una subordinación apegado al reglamento interno de la empresa o centro de trabajo, también se esta subordinado a un pago de salario en determinados días y fechas, por lo que se puede decir que es una subordinación económica.

### **3.4.3. El salario**

Es el tercer elemento para configurar un contrato de trabajo, de servicios personales puede darse de muchas formas, La conceptualización del salario ha sido motivo de diversificación de criterios, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ya que para algunos se suscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por su actividad únicamente, para otros, abarca a demás las prestaciones en especie y en cualquier otro valor que se le dé al trabajador por causa de su trabajo.

“Américo Pla Rodríguez citado por el licenciado Cesar Landelino Franco dice al respecto: en la óptica del trabajador, el salario es la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para si, como para el grupo familiar que del él depende. Para el empleador en cambio, el salario es un factor que se integra en calculo

---

<sup>51</sup> *Ibíd.* Pág. 97.

de los costos.”<sup>52</sup>; por ello se puede concebir que el salario es la participación dineraria a que tienen derecho los trabajadores, por su aportación directa en el proceso productivo determinado, teniendo en cuenta que su fin principal el sostenimiento de su familia.

Actualmente el salario que el trabajador obtiene es el fruto de su esfuerzo, siendo quizá un salario insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas que todo hogar guatemalteco debería de tener.

#### **3.4.4. Ausencia de riesgo**

“Por riesgo se entiende, la contingencia, probabilidad o a proximidad de un daño o peligro o bien como el peligro de sufrir un daño la persona o en los derechos de esta. Jurídicamente, el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

El riesgo en el contrato de trabajo: por tutelaridad y protección en el derecho de trabajo, no es posible aplicar los principios del derecho común al riesgo, si se trata de imposibilidad de cumplir el contrato, inimputable a las partes o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora, la doctrina generalmente acepta la ausencia de riesgo en relación a la parte que presta sus servicios subordinados o en relación de trabajo.

Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno. La ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característico del contrato es importante al lado de la subordinación. La subordinación y la ausencia de

---

<sup>52</sup> Franco López, Cesar Landelino, *Op. Cit.* Pág. 420.

riesgo en el trabajador, se integran y se justifican en las relaciones económicas jurídicas del contrato de trabajo.”<sup>53</sup>; como elemento del contrato de trabajo, la igualdad y la ausencia de riesgo en el trabajador, la continuidad del servicio que ha de prestarse, logra que el trabajador se ligue a la empresa y se especialice en su labor, lo cual garantiza la obediencia de este y procura no perder el empleo por una falta.

Debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza jurídica en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable. La ausencia de riesgo es característica del contrato de trabajo.

### **3.4.5. Estabilidad**

La estabilidad, como elemento del contrato de trabajo, al igual que la subordinación, la ausencia de riesgo, y la prestación del servicio, esta dentro de las aspiraciones del derecho de trabajo.

Su importancia

“El vínculo de trabajo debe de ser permanente y estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad por lo que debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.”<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> *Ibíd.* Pág. 238

<sup>54</sup> *Ibíd.* Pág. 239.



Cada día cobra mayor relevancia el tema de la estabilidad laboral, debido a que hay un gran porcentaje de desempleo, el trabajador se tiene que adaptar a las condiciones que el empleador impone y más aún, cuando se trata de trabajo que tiene demasiada oferta de mano de obra.



## CAPÍTULO IV

### **4. Situación de los trabajadores contratados por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Para poder comprender el estado laboral en que se encuentran los trabajadores contratados por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se hace necesario establecer cuales son los renglones presupuestarios de contratación temporal del sector público del Estado de Guatemala. En ese sentido se puede decir que existen diferentes renglones de contratación por servicios personales, entre los cuales se encuentran: 021; 022; 023; 024; 025; 026; 027; 028; 029; 034; 035. Sin embargo existen también otras formas de contratación como ejemplo, la contratación por planilla por acuerdos de dirección,

#### **4.1. Contratación temporal en el Estado de Guatemala**

Este sistema de contratación lo hace el Estado de Guatemala para trabajos temporales.

##### **a. Personal temporal**

“Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público para trabajos especiales y transitorios. Se subdivide en los siguientes renglones”<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Universidad de San Carlos de Guatemala. Manual de clasificación presupuestaria. Pág. 3.



b. 021 Personal supernumerario

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que suple vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

c. 022 Personal por contrato

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio. Si se trata de puestos administrativos, se requiere autorización especial para creación de puestos y prórroga para el siguiente ejercicio.

d. 023 Interinatos por licencias y becas

Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente, por licencias y becas concedidas con goce de sueldo.

e. 024 Complemento personal al salario del personal

“Corresponde a remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada de la aplicación de la ley de salarios de la administración pública, y el otorgamiento de los planes de clasificación de puestos y administración de salarios.”<sup>56</sup>

f. 025 Complemento por antigüedad al personal temporal

“Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del bono de antigüedad, a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

g. 026 Complemento por calidad profesional al personal temporal

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada de la bonificación profesional a que tienen derecho los trabajadores profesionales activos de conformidad con la disposición legal que le da origen.

h. 027 Complemento específico al personal temporal

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, por bonos específicos, derivada de la emisión de decretos, acuerdos gubernativos,

---

<sup>56</sup> *Ibíd.* Pág. 4.

suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales vigentes.”<sup>57</sup>

i. 028 Complemento por transporte al personal temporal

“Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del bono de transporte, a que tienen derecho los servidores públicos de la ciudad capital para compensar sus gastos de transporte al trabajo, de conformidad con la disposición legal que le da su origen.

j. 029 Otras remuneraciones de personal temporal

En este renglón se incluyen: Honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal. Este renglón no se utiliza para actividades administrativas ya que no generan relación laboral.

Como también está el personal de servicio exento, y que según el artículo 8 del Reglamento de la ley de servicio civil dice: se entiende por servicio exento, aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción; al igual como lo contempla el Reglamento de Relaciones entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal en su Artículo 52 y que

---

<sup>57</sup> *Ibíd.*

no da una definición concreta pero que toma en consideración ciertos derechos para el personal de servicio exento.”<sup>58</sup>

#### k. 034 Complemento por transporte al personal por jornal

“Corresponde al estipendio adicional al jornal del personal por planilla, derivado del bono de transporte, a que tienen derecho los trabajadores por jornal de la ciudad capital, para compensar sus gastos de transporte al trabajo, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

#### l. 035 Retribuciones a destajo

Corresponde a los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo, tales como: metros cuadrados de pintura, metros lineales de zanjas, metros lineales de camino, quintales de carga estibada, etc. La Universidad de San Carlos de Guatemala utiliza este renglón para la contratación de jornales temporales.”<sup>59</sup>

### 4.1.1. Otras formas de contratación

El contrato por planilla ha sido practicado a través de acuerdos de dirección, o en el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala en acuerdos de decanatura y de programas autofinanciables. Toda relación del Estado con sus trabajadores, aunque

---

<sup>58</sup> *Ibíd.* Pág. 5

<sup>59</sup> *Ibíd.*

con los trabajadores contratados por planilla en el renglón 035 es diferente porque es más que todo para trabajos manuales como: en trabajadores con categoría de peones, obreros, técnicos, que prestan servicios a base de jornales en obras públicas, caminos, talleres del estado y otros, siendo su remuneración por día, por hora, cuyo pago se hace en base a planilla.

#### **4.2. Trabajadores contratados por planilla sin ser incluidos dentro del renglón 035**

Es personal que es contratado en programas autofinanciables y que simplemente están en un listado sin estar definidos en qué renglón presupuestario se encuentran clasificados.

#### **4.3. Fines, objetivos, visión y misión de la Universidad de San Carlos de Guatemala y su relación con el trabajador contratado por planilla**

Según lo establece el Artículo 4 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal: se considera trabajador a la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad, mediante el pago de un salario en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido.

De esta manera el reglamento toma en cuenta a todo trabajador sin hacer diferencia en que tipo de renglón esta contratado el trabajador incluyendo aquel trabajador que esta contratado en el renglón de planilla, la relación funcional de los trabajadores contratados por planilla y el Estado de conformidad con el Artículo 92 de la Ley del Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República debe de regirse por el Reglamento especial.

#### **4.3.1. Fines de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Según lo establece el Artículo 5 del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala, El fin fundamental de la Universidad es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, promoviendo, conservando, difundiendo y transmitiendo la cultura en todas sus manifestaciones, en forma que expresa y los artículos siguientes:

Artículo 6. Como la institución de educación superior del Estado le corresponde, desarrollar la educación superior en todas las ramas que corresponde a la Universidad:

- a) Desarrollar la educación superior en todas las ramas que correspondan a sus Facultades, Escuelas, Centro Universitario de Occidente, Centro Regionales Universitarios, Institutos y demás organizaciones conexas.
- b) organizar y dirigir estudios de cultura superior y enseñanzas complementarias en el orden profesional;

- c) Resolver en materia de su competencia las consultas sobre la obtención de grados y títulos en el orden profesional y académico;
- d) Diseñar y organizar enseñanzas para nuevas ramas Técnicas intermedias y profesionales;
- e) Promover la organización de la extensión universitaria.

Como centro de investigación le corresponde promover la investigación científica filosófica técnica o de cualquier otra, como contribuir en forma especial al planteamiento del estudio de la solución de los problemas nacionales y resolver en materia de competencia, las consultas que le formulen los Organismos del Estado.

#### **4.3.2. Objetivos de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Una institución sin objetivos no tendría razón de ser, por lo que la Universidad de San Carlos de Guatemala ha ido formando sus objetivos de acuerdo a la realidad nacional, realizando actividades colectivas convenientemente preparadas en función social, para la transformación fundamental que el país requiere, con funciones de la Universidad actualizada a la realidad de los problemas sociales, económicos y políticos del país, la licenciada Lucrecia Méndez de Penedo en su folleto la autonomía universitaria expone los siguientes objetivos:



Propiciar el conocimiento profundo de la realidad nacional

Se tiene la pretensión de coadyuvar a la transformación que nuestro país demanda de luchar por la separación de la dependencia, resulta indispensable que, antes conozcamos, lo mejor posible la realidad nacional. En ese sentido es necesario dotar a los integrantes de la Universidad de los instrumentos necesarios para obtener ese conocimiento en una forma correcta y organizar todas aquellas actividades encaminadas a la misma finalidad, una Universidad sin barreras donde el espacio físico sea racionalmente utilizado en el porcentaje mínimo necesario.

Dar importancia primordial al estudio científico de los problemas nacionales

El estudio de estos problemas debe de realizarse no sólo por la propia Universidad como institución sino a través de todas sus funciones universitarias como: docencia, investigación, extensión, función social, la docencia puede ser enriquecida y unificada cuando se refiere a grandes problemas nacionales, la investigación tienen esos mismos problemas en un campo fecundo de acción, la definición cultural sólo adquiere su verdadero sentido cuando vayan al corazón de la problemática y de sus soluciones.

Desarrollar la cultura en el saber científico a través de la docencia investigativa la extensión y la función social

Como medios para la liberación del hombre y para promover las transformaciones fundamentales que el país requiere, la sola mención de este objetivo ya indica con claridad, que las funciones tradicionales y nuevas de la universidad no son sino medios

para alcanzar los fines fundamentales, la creación de la ciencia, la transmisión del saber científico, su conservación, su promoción y difusión sigue siendo funciones de la universidad de hoy, pero es necesario colocarlas en su justo lugar.

#### **4.3.3. Misión de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

De acuerdo al Manual de Inducción Institucional para el trabajador Administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala en relación a la misión establece:

En su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad, dirigir, desarrollar la educación superior del estado y la educación estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales, contribuirá a la realización de la unión de Centro América, y para tal fin procurará el intercambio de maestros y estudiantes y todo cuanto tienda a la vinculación espiritual de los pueblos del istmo.

#### **4.3.4. Visión de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

En el manual de Inducción Institucional para el Trabajador Administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala, da a conocer la visión de la universidad.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es la institución de educación superior estatal, autónoma, con cultura democrática, con enfoque multi e intercultural, vinculada y comprometida con el desarrollo científico, social y humanista, con una gestión



actualizada, dinámica, efectiva y con recursos óptimamente utilizados para alcanzar sus fines y objetivos, formadora de profesionales con principios éticos y excelencia académica.

La Universidad de San Carlos de Guatemala como único ente estatal de la educación superior en el país, además de promover la cultura de investigación, esta comprometida con el desarrollo científico tanto social como humanística, por tal razón no se puede obviar la misión y la visión que se traza la Universidad como parte del Estado, inmersa en la sociedad para cumplir su función superestructural, de acuerdo como lo establece el Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala:

El Estado garantiza la libertad de enseñanza y criterio docente, el Artículo 72 del mismo cuerpo legal establece los fines de la educación y tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, en el mismo cuerpo legal en su Artículo 73 establece en su primer párrafo: que la familia es fuente de la educación y los padres tienen derecho a escoger la que ha de impartirse a sus hijos menores; en el Artículo 82 de la Constitución Política de la República se reconoce la autonomía de la Universidad en su carácter de única universidad estatal; así mismo en su Artículo 83 del mismo cuerpo legal se reconoce el Gobierno de la Universidad de San Carlos de Guatemala y para tal caso en su Artículo 84 del mismo cuerpo legal tienen una asignación presupuestaria no menor del 5% del presupuesto general de ingresos ordinarios del Estado; como se puede determinar que la Universidad es parte del Estado al ser reconocida por la Constitución Política de la República como ente de la educación



superior y coadyuvante de la educación nacional, de esta forma cumple sus objetivos, fines, visión y misión.

#### **4.4. Personal docente o académico**

Según el Artículo 5 del Reglamento de la Carrera Universitaria del Personal Académico, se dan las siguientes definiciones:

##### Definición de personal académico

Conjunto de profesionales graduados en la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo titulares realizan docencia universitaria, investigación, extensión y administración académica con base en su capacidad, experiencia y formación profesional.

##### Definición de profesor universitario

Es la persona individual que en la universidad de San Carlos de Guatemala forma parte del personal académico, la universidad donde el profesor universitario desarrolla su trabajo esta en uno de los mayores momentos de la transformación de la historia y en algunos de estos procesos son cambios sociales que involucra tanto al docente como al estudiante, todo ello ha generado nuevas necesidades formativas provocando esto en el desarrollo de planes formativos pedagógicos y cambios a nivel de Nación.

##### Definición de docencia



Es la actividad desarrollada en la Universidad de San Carlos de Guatemala orientada hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico por medio de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso educativo.

#### **4.5. Unidad administrativa**

La integran el conjunto de funciones, es ante todo una actividad, y que trata de la formación o análisis del trabajo administrativo que sirve de apoyo y que coadyuvan el desarrollo académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **4.6. Personal administrativo**

Personal que labora en las oficinas de cada departamento y unidad académica específicamente trabajo administrativo y de dirección.

En la relación laboral de la universidad y sus empleados debe de entenderse como una carrera administrativa con progreso o ascensos, con base a la capacidad, experiencia y antigüedad del empleado universitario; dentro de esta carrera administrativa comprende varios elementos que se puede citar, entre los cuales están: como el concurso de oposición para ocupar puestos administrativos, debe de contar con un sistema de capacitación y formación permanente para cada departamento o unidad académica, evaluar el desempeño de los servidores administrativos; de lo anterior el beneficio que la universidad obtiene sería la continuidad de los programas y contar con empleados capacitados y preparados.



#### **4.7. Personal de servicios**

Esta división depende de la administración y está conformada por las personas que brindan servicios tanto al público como a la institución como: mantenimiento, jardinería, mensajería, transporte, pilotos automovilistas, electricistas, limpieza, albañiles y vigilancia.

#### **4.8. Personal que labora en trabajos manuales**

Es el personal que se encarga de hacer los trabajos manuales, por ejemplo personal de mantenimiento, personal de limpieza, personal de medio ambiente, personal de viveros, y personal que labora en el departamento de parqueos, que es un departamento autofinanciable, también son trabajadores que pertenecen a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

#### **4.9. Trabajadores por planilla**

Son personas que laboran en diferentes actividades y que para su contrato no han llenado requisitos o formalidades muy rigurosas para poder obtener el empleo, la mayoría de estos trabajadores están dedicados a tareas manuales y trabajan en obras públicas e instituciones del Estado, aparentemente son empleados temporales, sin embargo muchos han ocupado plazas en forma continúa durante varios años.

#### 4.9.1. Definición de planilla

“Desde el punto de vista común, la planilla de trabajo, es el documento en el que se detallan los nombres y los salarios que devengan los trabajadores, que laboran en un centro de trabajo.

Es el documento legal y contable en el que se registra por parte del obligado, que en este caso sería patrono, el nombre y salario devengado por los trabajadores de una empresa, de acuerdo a la forma pactada por el pago del mismo”<sup>60</sup>.

#### 4.9. Antecedentes de trabajadores por planilla

“No se conoce el origen del fonema planilla, existe una sinonimia con los vocablos lista, nómina, catálogo o rol; este último que se deriva del catalán rol; y del latín *rotulus*; tanto el rol como la planilla son voces de uso común, en el ámbito del que hacer laboral puesto que el primero consiste en una lista de tripulantes de buques documentos de uso marítimo que debe de ser presentadas a las autoridades de puerto para autorizar las salidas de barcos sopena de deducirle al capitán; la planilla por su parte es también una lista de trabajadores ya del sector público como del sector privado; ambos documentos el rol y la planilla contienen la información necesaria y los datos personales de los trabajadores, suficientes para entablar la relación laboral.

La planilla, es de uso generalizado, así se habla de planillas de egresos; uso de maquinaria; recaudación diaria, personas sujetas a elección; de trabajadores, sueldos y

---

<sup>60</sup> De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*. Pág. 43.

jornales estas dos últimas se acomodan al tema de estudio y al respecto Francisco Chalvis dice: Es la que se prepara por medios manuales o mecánicos para la liquidación para los haberes a favor del personal, en ella figura los datos de individualización de los empleados, obreros y jornaleros al haber y sus adicionales los descuentos a reducir primas de seguros y otros de conceptos y el liquido a pagar.”<sup>61</sup>

La planilla, es un instrumento laboral sencillo, se utiliza para registrar a trabajadores de carácter eventual, o temporal, este documento es un listado que también sirve para efectuar el pago del trabajo realizado evadiéndose con esto, trámites administrativos burocráticos, también para que el patrono no cumpla con las obligaciones laborales contempladas en la ley; así obtener contratación de mano de obra barata. Es notorio el uso consuetudinario de este sistema en otras actividades productivas de la nación, por ejemplo en labores agrícolas, especialmente en la costa sur de Guatemala, en las cosechas de café, caña y algodón así también en el área comercial e industrial. También se da en personas que hacen trabajos manuales como de servicios, jornaleros, limpieza y personas que hacen trabajos de la agricultura.

#### **4.9.3. Naturaleza jurídica de los trabajadores por planilla**

Surge como trabajador temporario, que presta sus actividades en tareas normales del empleador, pero cuando el ritmo o el desenvolvimiento de la misma, sufre una variación, que requiere la ocupación de más trabajadores; es ocasional, porque el servicio que presta es temporal, o cuando requiere de más producción.

---

<sup>61</sup> *Ibíd.* Pág. 43 y 45.



Toda relación del Estado con sus trabajadores, se debe de establecer por contrato; Se citan como ejemplo: personal adicional para el servicio de correos en épocas de pascua, personal de enfermería o paramédico que cubre vacaciones en los diferentes departamentos o secciones, de las instituciones, personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales y los planilleros de la Universidad de San Carlos de Guatemala. sin embargo en la Universidad existen trabajadores contratados por planilla en el renglón presupuestario 035, que también realizan trabajos manuales, por ejemplo los peones, obreros, y técnicos que prestan servicios por jornadas en obras públicas, talleres, entre otros; su remuneración es por día o por hora, su pago se realiza por medio de planilla.

Así mismo la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social emite el Acuerdo número 468 de Junta Directiva de fecha cuatro de diciembre de 1967 en su Artículo tres establece: “Es trabajador del Estado toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario público), que preste a aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas semiautónomas servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato, o por el hecho de figurar en las listas o nóminas de presupuesto o en las de pago por planilla.

#### **4.9.4. Trabajadores por planilla de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

Los trabajadores que son contratados en el renglón de planilla, pertenecen a la Unidad de Servicios Generales, específicamente en el departamento de medio ambiente



generalmente son las personas que prestan sus servicios como jardineros, chapeo de arboles, riego de agua con bomba, riego de agua con sensores, viveros, también trabajadores que prestan sus servicios en los biotopos; así mismo, personal que está en proyectos que no necesitan nombramiento y que el pago se hace por planilla. Este personal comprende las erogaciones que con carácter de salario se paga por día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo. La mayoría de estos trabajadores están dedicados a trabajos manuales y se encuentran concentrados en el campus universitario.

#### **4.9.5. Contrato de trabajo por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala**

El contrato del personal en algunas unidades académicas se da por acuerdos de Decanatura, estos no pertenecen al renglón 035, no existe uniformidad en todos los contratos que se realizan en la Universidad de San Carlos de Guatemala con los trabajadores que contratan en el renglón de planilla.

Un ejemplo muy claro es un contrato proveniente de un acuerdo de decanato que literalmente establece: Acuerdo de Decanato No. 031-2011 de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala y de conformidad con las atribuciones que le confiere el artículo 24 del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala en su literal F) establece: Nombrar y remover a los empleados cuya designación le corresponde; Acuerda contratar por planilla al señor Juan Antonio Velázquez, con cedula de vecindad P- 17 con número de registro 6, 395 con un horario



de ocho a doce horas y de trece a dieciséis horas, de lunes a viernes y de ocho a trece horas los sábados; con una retribución diaria de Q. 70.00 mas bono mensual de Q.500.00, dicha bonificación incluye el incentivo mensual según el Decreto 37- 2001, con cargo a la partida presupuestal 4.1.37.3.13.0.31, para ejecutar las siguientes tareas:

Atención al público, extensión comunitaria, trabajo de campo en el mantenimiento de brechas de los límites del área protegida, mantenimiento de construcciones en el centro de visitantes y senderos terrestres, limpiar áreas específicas, realizar patrullajes de control y vigilancia de la Biodiversidad existente dentro y en la zona de influencia del biotopo protegido Naachtun dos Lagunas Peten; cuidar y proteger todo lo que se encuentra en las instalaciones de la unidad de conservación y otras actividades inherentes al puesto que le asigne el jefe inmediato.

Con el anterior ejemplo de la forma en que se contrata por planilla, se observa con claridad las actividades que se le asignan a la persona contratada y el tiempo que tiene de vigencia el contrato, es evidente que un contrato de esta naturaleza especifica muy bien que el contrato es por planilla y el tiempo de vigencia del contrato, que es del uno de enero al 31 de diciembre.

#### **4.9.6. Diferentes contratos temporales que se dan dentro de la Universidad de Carlos de Guatemala**

El ingreso por contrato: este se da generalmente para las consultorías, por tiempo definido o por trabajos específicos, y/o manuales, y al finalizar el tiempo o concluido el

trabajo para los que fueron contratados el contrato finaliza. También en la administración pública hay contratos para personal que ocupan puestos de dirección en donde se les otorga representatividad de la institución donde presta sus servicios, los cuales son por tiempo determinado prorrogables a voluntad de las partes.

Este grupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público para trabajos especiales y transitorios. En este caso la Universidad de San Carlos de Guatemala se subdivide en los siguientes renglones:

a. 021 Personal supernumerario

“Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes.”<sup>62</sup>

En este caso se clasifican a las personas que entran a cubrir vacaciones del personal que por la naturaleza del trabajo no salen de vacaciones conjuntamente con el personal administrativo en el mes de diciembre, dado el caso del personal del departamento de vigilancia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que para cubrir vacaciones del personal se contaba con un grupo de personas que fueron contratados en el renglón 021, quienes deberán firmar el contrato por un lapso de algunos casos de tres meses a

---

<sup>62</sup> *Ibíd.*



seis meses, y que actualmente fueron trasladados al renglón 022, quienes firman contratos a cada determinado tiempo; en este caso la Universidad le otorga las prestaciones que como su trabajador tiene derecho: bonificación, aguinaldo, bono 14, y diferidos.

b. Trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 022

“También llamado personal temporal, transitorio o por contrato; y podemos decir que es aquella relación que establece con el personal contratado para trabajos especiales o temporales y por lo que aparecen con asignación específica o individual.”<sup>63</sup>

En este renglón la Universidad de San Carlos de Guatemala contrata personal temporal a base de un contrato que por lo consiguiente es de entre tres y seis meses de vigencia.

Volviendo al mismo ejemplo en el departamento de vigilancia la universidad le otorga todas sus prestaciones como su trabajador, aguinaldo, bonificación, diferidos, bono 14, vacaciones, lo contradictorio de este renglón es que existe la incertidumbre de la estabilidad laboral ya que al caducar la vigencia del contrato puede ser que le vuelvan a dar el contrato o no, aunque la causa que le dio origen subsiste como lo reza el Artículo 26 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, que los contratos deben de tenerse a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o por obra determinada.

---

<sup>63</sup> *Ibid.*



c. 023 Interinatos por licencias y becas

“Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente, por licencias y becas concedidas con goce de sueldo.”<sup>64</sup>

Como también esta el personal de servicio exento, y que según el artículo 8 del Reglamento de la ley de servicio civil dice: se entiende por servicio exento, aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción; al igual como lo contempla el Reglamento de Relaciones entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, establece:

En su Artículo 52 y que no da una definición concreta pero que toma en consideración ciertos derechos para el personal de servicio exento, y que tomando en consideración que la Universidad de San Carlos de Guatemala es una institución que va a la vanguardia en relación a la defensa de los derechos de la clase mas desposeída que es el trabajador, asalariado, en este caso debería de considerarse y tomar en cuenta que tiene personal por contrato en el servicio exento que por la naturaleza del trabajo y debe ser excluidos del numeral 10 del Artículo 21 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Universidad de San Carlos de Guatemala con su Personal, debido a que si el objeto a la cual hace mención el Artículo 1 del Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, establece: El presente Estatuto regula las relaciones de trabajo entre la Universidad de San Carlos

---

<sup>64</sup> *Ibíd.*



y su Personal con el fin de lograr un mejor rendimiento cualitativo y cuantitativo en sus funciones, asegurándole estabilidad, estímulo y equidad en su trabajo, así como justas prestaciones de acuerdo con las posibilidades económicas de la Universidad. Que el personal universitario debe de superarse en forma perseverante y la Universidad creará, mantendrá y desarrollará los instrumentos que permitan tal superación; por tal razón el trabajador busca la superación tanto económicamente como de puesto de trabajo pero que la palabra exento los deja fuera de cualquier aspiración.

d. 031 Jornales

“Comprende los egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios en talleres, principalmente en mantenimiento y similares.”<sup>65</sup>

Así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de acuerdo y cuyo pago se hace por medio de planilla y la celebración del contrato que establece la ley; en este renglón se clasifica al personal que labora en el departamento de medio ambiente, su forma de pago es por día según los días trabajados eso es lo que se les paga, cuentan con un bono que la Universidad le asigna a sus trabajadores, cuentan con el diferido del ocho por ciento del sueldo base que se paga cada tres meses, pero no cuentan con el diferido que la Universidad otorga del doce por ciento del sueldo base como lo que reciben trabajadores de otros departamentos, aguinaldo, bono catorce lo contradictorio del bono es que no lo reciben

---

<sup>65</sup> Ibid.



completo como lo establece el Artículo 3 del Decreto 42-92 que literalmente indica: la bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año; no cuentan con vacaciones aunque hayan trabajado el año completo, los descuentos que se les hace es: del IGSS, y el descuento del plan de prestaciones.

e. 035. para riego

Renglón que fue credo en el año 2008 para riego nocturno del área verde del perimetral de la Universidad de San Carlos de Guatemala.<sup>66</sup> Este tipo de contrato también se puede clasificar como planilla ya que el personal que trabaja en este renglón presupuestario lo hace en trabajos manuales y se hace por medio de un listado, en relación a sus prestaciones, cuentan con bono 14, bonificación, aguinaldo, pero no cuentan con vacaciones, ni diferidos, algo que llama la atención es que no se les da por escrito un desglose de los descuentos que se le hacen.

Algo muy importante que se le ponga atención es que como trabajador Universitario deberían tener derecho al plan de prestaciones ya que no tiene el descuento del plan de prestaciones; en relación a la forma de pago se les efectúa con un cheque simple, quizá sean los trabajadores más olvidados dentro del personal, aunque su trabajo es de vital importancia dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala porque la mayor parte de los trabajadores en el Departamento de medio ambiente son contratados por planilla, y su principal objetivo es embellecer todo el contorno de la Universidad, chapeando arboles, regando agua con camión cisterna y levantando la basura.

---

<sup>66</sup> Ibid.



#### **4.10. Análisis de la situación actual de los trabajadores por planilla en la Universidad de San Carlos de Guatemala**

De acuerdo a las prestaciones que como trabajador planillero se tiene derecho, la Constitución Política de la República en su artículo 109 establece: que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado. de acuerdo a este artículo se puede concluir que el trabajador planillero de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tiene derecho a gozar de las prestaciones que tienen los demás trabajadores que están en los diferentes renglones y no se les puede negar que no tienen derecho a vacaciones si han laborado por un año completo y es más, vienen laborando por varios años en la misma plaza por lo que se considera que de acuerdo con el Artículo 26 del Decreto 1441 del Congreso de la República, en su segundo párrafo establece: debe tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o por obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen; por lo que se puede concluir que al no darles los beneficios completos se les estaría negando su derecho a vacaciones, aunque en fin de año descansan un promedio de 15 días pero que no son remunerados como vacaciones.

Es evidente que el trabajo dignifica al hombre, no importando que tipo de trabajo se realiza, por lo que en este renglón encontramos personal que no ha concluido en estudio la escolaridad primaria y su preparación ha sido el trabajo del campo, por tal razón se siente intimidado de exigir el derecho que le corresponde por ley, por su



condición humilde y porque sabe que hay demanda de puestos de trabajo por el desempleo que hay en nuestro medio y la mano de obra es abundante, por lo que se tiene que conformar con lo que tiene, aunque la Universidad como patrono también ha superado los parámetros mínimos que establece la ley, dándole un poco más de beneficios a sus trabajadores en algunos puntos, pero que en otros se necesita que equipare a los menos beneficiados.

Los trabajadores obtienen el crecimiento personal cuando están altamente motivados para realizar su trabajo y disfrutan de él, este crecimiento se relaciona con los logros que el personal vaya obteniendo, cuando se obtienen los objetivos trazados por los encargados de de los distintos departamentos, y para que el trabajador pueda sentirse productivo y capaz de enfrentarse a la vida, esto se da, no importando en que renglón este clasificado el trabajador de planilla aunado a que el trabajo deja de ser una carga o un castigo, viene a solucionar en cierta medida las necesidades básicas de sobrevivencia.

Actualmente la universidad ha llevado los conocimientos al interior de la República por medio de sus extensiones departamentales, y en algunos casos en municipios, esto implica que también hay trabajadores atendiendo las necesidades que se dan en dichas extensiones, como: limpieza, jardinería, mantenimiento, y vigilancia, son personas que están trabajando por contrato o bien por planilla; por lo tanto se puede considerar que el trabajador planillero juega un papel muy importante dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



Se toma en consideración que se ha firmado el pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte del sindicato de trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Universidad de San Carlos de Guatemala, en las disposiciones generales en su Artículo 6 establece a quienes se le considera trabajador o trabajadora de la Universidad de San Carlos de Guatemala: nos hace referencia al Artículo 4 del reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, por lo tanto si trabajador es toda aquella persona que presta un servicio remunerado por el erario de la Universidad.

Se considera que los trabajadores del Departamento de parqueos que están en el renglón 035 de planilla son trabajadores, asimismo a todos los trabajadores por planilla que no se les ha tomado en cuenta en el aumento del 8.33 por ciento del sueldo base y no han sido incluidos dentro del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo para ciertos beneficios que otorga dicho pacto, firmado recientemente, también se han beneficiado en que del renglón 035, han sido promocionados al renglón 031 por las platicas que han sostenido la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos con las autoridades de la Universidad.

Se hace mención sobre los logros que han ganado los trabajadores por planilla dentro del Departamento de Medio Ambiente y trabajadores del Departamento de Urbanización y construcción de la Universidad de San Carlos de Guatemala sobre los contratos más formales que deberán firmar y evitar el simple listado, por lo que a paso lento se ha mejorado la situación de los trabajadores contratados por planilla por la Universidad de San Carlos de Guatemala.





## CONCLUSIONES

1. La necesidad de empleo es la causa principal para que las personas acepten ser contratados bajo el sistema de planilla, ignorando que en este sistema se presta para que el patrón obvие ciertas obligaciones para con sus trabajadores, referente al pago del salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, y en el caso de algunos trabajadores Universitarios que no perciben el diferido que se asigna cada trimestre, también se hace énfasis en que el trabajador contratado por planilla no tiene derecho al plan de prestaciones que la Universidad de San Carlos de Guatemala le otorga a la mayor parte de sus trabajadores.
2. El desconocimiento de las leyes y convenios ratificados por el Estado, tutelares de los trabajadores, hacen que acepten ser contratados bajo renglones que no le garanticen una estabilidad laboral y con ello implementación de la contratación de trabajadores por planilla en los diferentes departamentos y unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala solucionan el problema de la carencia empleo pero que a la vez crea otro problema, la falta de estabilidad laboral.
3. Muchas personas laboran con un contrato por planilla, y al ser despedidos no saben qué derechos y beneficios les otorga la ley al encontrarse en esta situación; y siendo que desde 1944 la Universidad de San Carlos de Guatemala se ha caracterizado por defender los derechos de los más desposeídos, internamente sus trabajadores no deberían de tener problemas económicos e inestabilidad laboral.





## RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Trabajo le corresponde realizar campañas de información para que las personas conozcan acerca de sus derechos contra la discriminación y la violación de sus derechos laborales; dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala le correspondería a través del a las autoridades y la División de Administración de Personal y la Unidad de Inducción y Desarrollo, coordinar con el Sindicato de Trabajadores y estudiantes para hacer campañas de orientación capacitación e inducción de los derechos y obligaciones de sus trabajadores.
2. Es importante que la unidad reclutadora del personal sea bastante clara en qué renglón están contratando a la persona, y haciéndole saber de qué beneficios gozará, debido a que el problema se da con trabajador de condición más humilde que desconoce sobre la legislación laboral, personas que laboran en el campo ofreciendo su fuerza de trabajo manual
3. Preservar por parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala la calidad Moral, personal y ética de los trabajadores universitarios, promoviendo e implementando programas de orientación sobre la calidad del servicio que como trabajador debe de prestar tanto al público, como a la institución para la cual laboran, y promoviendo que el trabajador toda vez que mejor se prepare estudiando o instruyéndose mejor será su condición de vida y la calidad de servicio que preste.





## BIBLIOGRAFÍA

AYAU CORDON, Manuel F. **El proceso económico**. México: Ed. Diana. S.R.L, 2004.

Administración de Justicia Laboral para su Fortalecimiento. **Misión de verificación de Naciones Unidas**. Guatemala: S.e. 2002.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho laboral**. México: Ed. Oxford C. 2000.

CHICAS HERNANCEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala: S e. 1999.

DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo tomo 1**. Argentina: Ed. Purrúa S.A. S.f.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho del trabajo mexicano**. Argentina, México: Ed. Purrúa S.A. 1977.

ECHAVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Se. Sf.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Se. 2004.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix. 2007.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix. 2007.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix. 2005.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Tierra labrada. Sf.



Instituto de Investigaciones Económicas Sociales sobre los Acuerdos de Paz.  
**De la Universidad Rafael Landívar.** Guatemala: Se. Sf. Sobre legislación tutelar, capacitación laboral y ministerio de trabajo.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Ed. Departamento de publicaciones, Facultad de ciencias Económicas. Universidad de San Carlos Guatemala. 1987.

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

Misión de Verificación de Naciones Unidas. **La libertad sindical en Guatemala.** Guatemala: Se. Sf.

LAVAGNINO DE MONTENEGRO, Evelin Alvarado, Marlene Ruiz y Otto Méndez.  
**Manual de inducción institucional para el trabajador administrativo de la Universidad de San Carlos de Guatemala.** Se. Sf.

PAPE YALIBAT, Edgar, Elizabeth Quiroa y Sofía Vásquez. **Contribuciones ocultas de las mujeres en la economía.** Guatemala: Ed. Magna terra editores. 2001.

PEREIRA ORÓZCO, Alberto. **Introducción al estudio derecho.** Guatemala: Ed. Ediciones Pereira. 2006.

SAGASTUME GEMELL, Marco Antonio. **Síntesis histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.** Guatemala: Se. Sf.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho.** Guatemala: Se. Sf.

### **Legislación:**

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



**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente De 1945.

**Convenio sobre la Discriminación Empleo y Ocupación**  
Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo.  
Guatemala: Ed. Editorama. S.A. 1958.

**Convenio 87 sobre la Libertad Sindical, Protección y el Derecho de Sindicalización,** Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, Suiza: Ed. Editorama S.A. 1948.

**Convención Americana sobre Derecho Humanos.** Decreto 6-78.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Decreto 54-86 del Congreso de la República

**Código de Trabajo y sus reformas.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Código Civil y sus reformas.** Enrique Peralta Azurdia, jefe de gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 106, 1963.

**Ley del Servicio Civil y sus reformas.** Decreto 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, de 1948.

**Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus reformas.** Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto 2-89.

**Decreto Ley de Trabajo y sus reformas 253.** 1894

**Decreto Legislativo 1434.** Asamblea Legislativa de Guatemala, de 1926.

**Decreto Gubernativo 950.** Del presidente Lázaro Chacón.