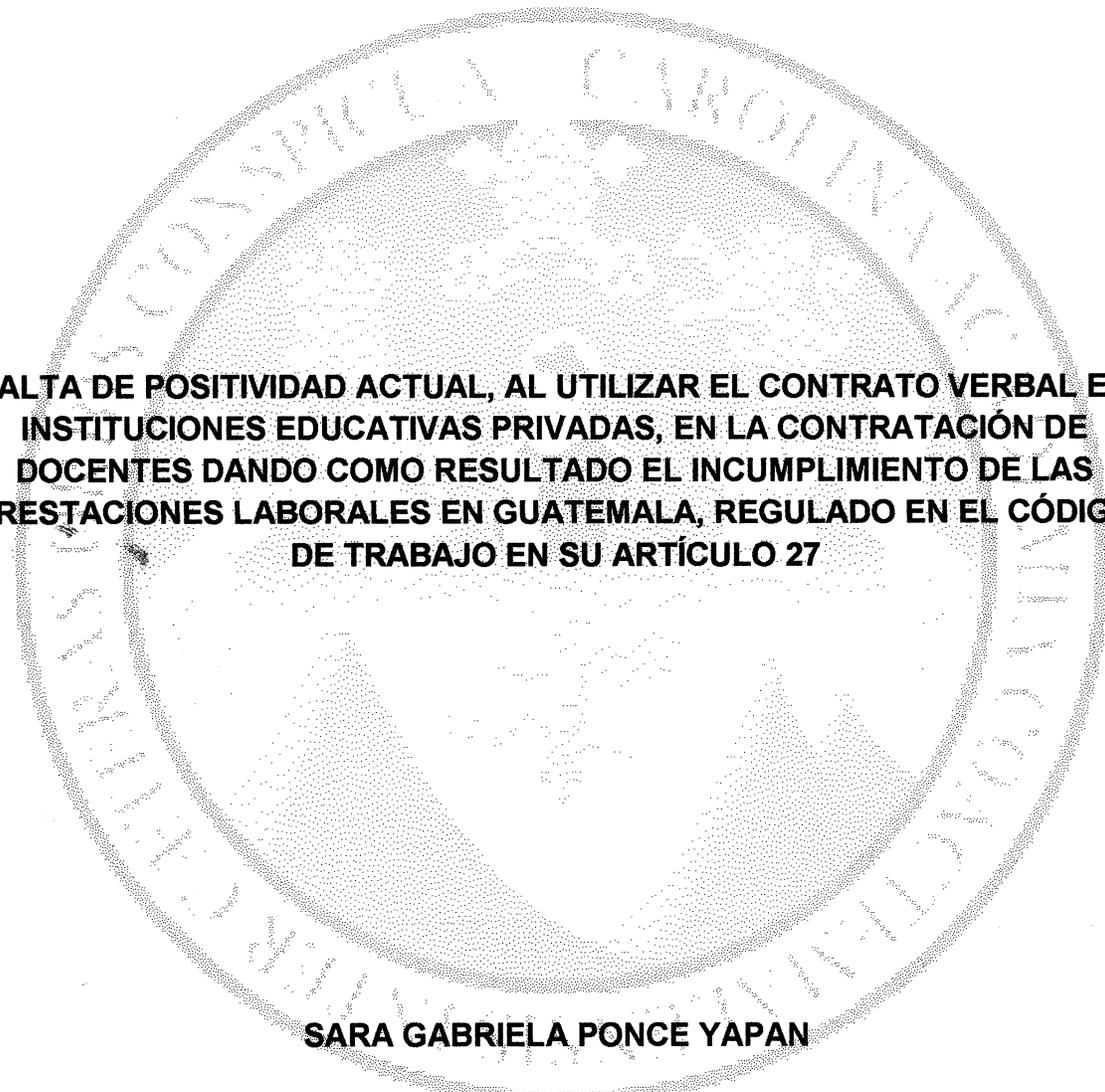


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**FALTA DE POSITIVIDAD ACTUAL, AL UTILIZAR EL CONTRATO VERBAL EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, EN LA CONTRATACIÓN DE
DOCENTES DANDO COMO RESULTADO EL INCUMPLIMIENTO DE LAS
PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA, REGULADO EN EL CÓDIGO
DE TRABAJO EN SU ARTÍCULO 27**

SARA GABRIELA PONCE YAPAN

GUATEMALA OCTUBRE DE 2019

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

**FALTA DE POSITIVIDAD ACTUAL, AL UTILIZAR EL CONTRATO VERBAL EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, EN LA CONTRATACIÓN DE
DOCENTES DANDO COMO RESULTADO EL INCUMPLIMIENTO DE LAS
PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA, REGULADO EN EL CÓDIGO
DE TRABAJO EN SU ARTÍCULO 27**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SARA GABRIELA PONCE YAPAN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2019

**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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar
Primera Fase:		
Presidente:	Lic.	Rene Siboney Polillo Cornejo
Vocal:	Lic.	Saúl Sigfredo Castañeda Guerra
Secretario:	Lic.	Silvia Esperanza Fuentes Lopez
Segunda Fase:		
Presidente:	Lic.	Héctor Rene Granados Figueroa
Vocal:	Lic.	Estuardo Abel Franco Rodas
Secretario:	Lic.	Ileana Nohemí Villatoro Fernández

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 20 de agosto de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
SARA GABRIELA PONCE YAPAN, con carné 200816244,
 intitulado FALTA DE POSITIVIDAD ACTUAL, AL UTILIZAR EL CONTRATO VERBAL EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS, EN LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES DANDO COMO RESULTADO EL
INCUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA, REGULADO EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO EN SU ARTÍCULO 27.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 10 / 07 / 14

Asesor(a)

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO



Licenciado Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado Número 3,805
9 Av. 13-39 zona 1
Teléfono: 54120813
Guatemala C.A.



Guatemala, 20 de agosto de 2014

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe De la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento de fecha trece de agosto del año dos mil trece, fui designado por su despacho a proceder de la asesoría del trabajo de tesis y declaro expresamente no ser pariente dentro de los grados de ley de la bachiller **SARA GABRIELA PONCE YAPAN**, se identifica con carné número **200816244** intitulado: “ **FALTA DE POSITIVIDAD ACTUAL, AL UTILIZAR EL CONTRATO VERBAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, EN LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES DANDO COMO RESULTADO EL INCUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA, REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN SU ARTÍCULO 27**”; me complace manifestar que:

1. Procedí a asesorar el trabajo de tesis indicando, el cual contiene un análisis jurídico y doctrinario, referente al uso de Contratos Verbales de Trabajo en instituciones educativas privadas y la falta de control que producen el resultado del incumplimiento de pago de las prestaciones laborales en Guatemala, realizar el estudio jurídico y consecuencias de relevancia de este fenómeno desde la perspectiva histórica, doctrinaria, jurídica y social.
2. Se resalta el actual trabajo de tesis, el aporte científico y doctrinario para la sociedad guatemalteca, ya que contiene información formado a través del conocimiento científico.
3. La redacción utilizada durante el desarrollo de la tesis es la adecuada. Asimismo, los objetivos se alcanzaron al establecer la problemática del uso inadecuado del Contrato Verbal de Trabajo dañando las garantías mínimas sociales y normar sanciones para el patrono cuando se utilice la modalidad de la contratación verbal con la finalidad de evadir las prestaciones hacia sus trabajadores.

Licenciado Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado Número 3,805
9 Av. 13-39 zona 1
Teléfono: 54120813
Guatemala C.A.



4. Durante el desarrollo del trabajo señalado se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico en cuanto al análisis jurídico y doctrinario de las variables en cuanto a los tipos de contratación que existen; así como el método inductivo se señala la importancia de llevar un mejor control en los Contratos Verbales celebrados; el método deductivo es necesario de reformar el Código de Trabajo y establecer sanciones correspondientes para así erradicar la evasión de las prestaciones indicadas.

5. Las técnicas que se utilizaron fueron la documental y fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló toda la información relacionada con el tema.

6. El contenido del trabajo de tesis tiene la relación con la conclusión discursiva, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos.

7. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño en el cual se aplicaron las técnicas y métodos de investigación referidos; asimismo se comprueba la hipótesis que con el uso de Contratos Verbales de Trabajo en instituciones educativas privadas y la falta de control, producen el resultado del incumplimiento de pago de las prestaciones laborales en Guatemala; estudio jurídico que conlleva consecuencias de relevancia de este fenómeno desde la perspectiva histórica, doctrinaria, jurídica y social, ya que se encuentra regulado en Código de Trabajo determinados requisitos, siendo la tendencia que facilitaría el control de la celebración de esta modalidad.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito expresamente **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público; para su posterior evaluación por el tribunal Examinador. Previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ

Asesor
Colegiado 3.805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



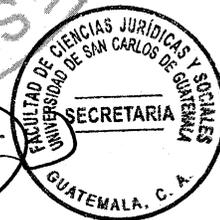
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SARA GABRIELA PONCE YAPAN, titulado FALTA DE POSITIVIDAD ACTUAL, AL UTILIZAR EL CONTRATO VERBAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, EN LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES DANDO COMO RESULTADO EL INCUMPLIMIENTO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN GUATEMALA, REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN SU ARTÍCULO 27. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS Y SANTÍSIMA VÍRGEN:

Por su infinita misericordia y sabiduría que cada día brilla con todo su esplendor, iluminándome el camino de mi sueños. Agradecida eternamente.

A MI ABUELITO:

Maximiliano Yapán quien dejó semillas de enseñanzas ejemplares y de amor; con sus remembranzas que, mejor la rienda que el libertinaje, el perdón que la revancha y cooperar que estorbar. En paz descanse y que siga su legado.

A MIS ABUELITAS:

Mamatoya y Laurita, mis ángeles que siempre estuvieron ahí con sus consejos que fueron mi fortaleza en el día que dude y desanime. Gracias por ser las estrellitas que titilan en mi vida. Descansen en paz.

A MI MAMI Y PAPÁ:

Por alentarme con su apoyo, su esfuerzo y trabajo que son enseñanzas de vida para luchar por el sueño tan anhelado.

A MI FAMILIA:

Por ayudarme a soñar y dejarme volar sin alejarme de ellos, que para llegar a la cima debemos superarnos así mismos y no a los demás, a mis tías Cristina, Estelita y tíos Oscar y Max; mis primos a quienes les agradezco. A Mario quien me enseñó que el pasado es experiencia, que el presente se aprovecha y el futuro se perfecciona. ¡Gracias!



A MIS AMIGOS:

Por la gracia de conocerlos y muestras de cariño que me hicieron reflexionar y mantener la calma en diferentes etapas; apoyo y experiencias que viven en mi mente.

A:

Personas que fueron ángeles de esperanza en mi vida y grandes maestros, ejemplos a imitar y enseñanza de lucha, esfuerzo y dejar la mediocridad a un lado Licenciada Silvia Andino, Licenciado Ovidio Parra y Licenciado Guillermo Rendón.

A:

Los catedráticos que ayudaron a formarme en cuanto a ejemplo, enseñanzas y consejos durante el aprendizaje

A:

Todas las personas que creen en los sueños de los demás, por sobre todas las circunstancias nunca dejes de soñar ya que el futuro es de los que creen y luchan en la hermosura de los sueños, aprende a dejar las huellas en el mundo, o el mundo las dejará en ti.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales quien forja profesionales de bien que necesita Guatemala, mostrando principios y directrices.

A:

Nuestra máxima casa de estudios Universidad de San Carlos de Guatemala, tres veces centenaria a quien llevaré en mi mente y corazón.



PRESENTACIÓN

El derecho laboral fue creado con el fin primordial de buscar la armonía entre las relaciones de trabajo, pero existen problemáticas y partiremos bajo la premisa de: ¿Por qué el uso de contratos verbales de trabajo en los centros educativos produce violaciones a las garantías mínimas laborales jurídicamente reguladas en Guatemala?, ¿Cómo incrementar el nivel de vida sin respetar las normas jurídicas?, bajo la perspectiva de lesionar los derechos de los trabajadores que se ampara constitucionalmente es necesario el estudio jurídico, panorama crítico en Guatemala según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ante la necesidad y precariedad del empleo que existe en Guatemala, se da por parte de instituciones educativas este tipo de contratación inadecuada, aduciendo antecedentes internos como que tiene poco alumnado, por ser pequeña la institución; pero que en realidad no les acredita para tergiversar la norma jurídica y repercute en el desarrollo integral de la persona. Cambios que deben diagnosticarse ante la evolución y crisis de la realidad nacional, a través de la investigación de tipo cuantitativa en el ámbito en el ámbito temporal de los años 2007 a 2012 al realizar encuestas en diferentes centros educativos, siendo de relevancia dar a conocer este fenómeno desde la perspectiva histórica, doctrinaria, jurídica y social. La ausencia de soluciones a los conflictos sociales que forman una utopía estructural y constituye una crisis que demanda su inmediata superación; Concluyendo, se deben adoptar medidas en que la Inspección General de Trabajo debe solicitar a las empresas que remitan los contratos verbales celebrados para ser investigados.



HIPÓTESIS

El uso de contratos verbales de trabajo en instituciones educativas privadas y la falta de control producen el resultado del incumplimiento de pago de las prestaciones laborales en Guatemala, por lo que es necesario realizar el estudio jurídico y consecuencias de relevancia de este fenómeno desde la perspectiva histórica, doctrinaria, jurídica y social.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Este fenómeno con evidencia discrepancia con la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo es pertinente puntualizar que realmente es la falta de control veraz y asiduo que hace la problemática. Hipótesis que se puede validar ante los resultados, proporcionados con la metodología cuantitativa de las encuestas realizadas en diferentes centros educativos en el municipio de Guatemala, nos permite reunir datos estadísticos y se comprueba el análisis de las múltiples variables que el uso de contratos verbales de trabajo produce violaciones a las garantías mínimas laborales jurídicamente reguladas en Guatemala; en que las opciones y ventajas sobre uso de este tipo de contratación es inexistente; la falta de pago de prestaciones laborales, ¿Es un gran factor que limita en este caso a los docentes en su desarrollo social, cultural y educativo en la sociedad?.

El trasfondo de esta institución jurídica, atribuye a la Inspección General de Trabajo (IGT) debe supervisar estas instituciones educativas privadas, por no ser regulada en esta función y que en la mayoría de casos no se cuenta con los debidos contratos o constancias laborales, registros o quejas del uso inadecuado al no poder constatar la información de la problemática en determinados establecimientos. La Inspección General de Trabajo, debe solicitar a las empresas que remitan los registros de los contratos verbales celebrados para ser investigados; y así adoptar normas que garanticen el acceso de los trabajadores a la justicia, aunando colaboración con los diferentes Ministerios que deben cooperar, según la función institucional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definiciones.....	1
1.2. Historia y evolución del derecho del trabajo.....	7
1.3. Evolución de la legislación laboral.....	8
1.4. Sujetos del derecho del trabajo.....	16
1.4.1. Los trabajadores.....	16
1.4.2. Los patronos.....	18
1.4.3. El patrono sustituto.....	18
1.4.4. Relación de trabajo.....	19
1.4.5. Intermediario.....	21
CAPÍTULO II	
2. Principios del derecho sustantivo de trabajo.....	23
2.1. Principios ideológicos en la legislación guatemalteca.....	25
2.1.1. Tutelar.....	25
2.1.2. Mínimum de garantías sociales.....	27
2.1.3. Necesario e imperativo.....	28
2.1.4. Realista y objetivo.....	30



2.1.5. Rama del derecho público.....	30
2.1.6. Hondamente democrático.....	31
2.1.7. Sencillez y anti formalista.....	32
2.1.8. La estabilidad.....	33
2.2. Garantías mínimas laborales en Guatemala.....	34
2.2.1. Definiciones.....	34
2.2.2. Clasificación según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo102.....	34

CAPÍTULO III

3. Protección internacional del trabajo.....	39
3.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	40
3.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	44
3.3. El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario.....	45
3.4. Inaplicación del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario.....	46

CAPÍTULO IV

4. Contrato individual de trabajo.....	49
4.1. Definiciones.....	49
4.2. Origen histórico del contrato de trabajo.....	51



Pág.

4.3. Naturaleza jurídica.....	55
4.3.1. Teoría contractualista.....	55
4.3.2. Teoría anti contractualista.....	56
4.4. Elementos propios del contrato de trabajo.....	56
4.4.1. Subordinación.....	56
4.4.2. Ausencia de riesgo.....	57
4.4.3. Estabilidad.....	58
4.5. Caracteres del contrato de trabajo.....	59
4.5.1. La prueba.....	61
4.6. Clasificaciones doctrinarias del contrato de trabajo.....	61
4.7. Clasificaciones doctrinarias de modalidades de contrato de trabajo.....	66

CAPÍTULO V

5. Contrato verbal de trabajo	71
5.1. Definiciones doctrinarias.....	73
5.2. Definición en el Código de Trabajo.....	73
5.3. Inclusión automática de las garantías mínimas y derechos laborales.....	74
5.4. El contrato verbal de trabajo en relaciones laborales en instituciones educativas privadas.....	75
5.4.1. Definición legal de institución educativa privada.....	75
5.4.2. Naturaleza.....	76
5.4.3. Sujetos.....	76



Pág.

5.4.4. De los derechos y obligaciones.....	78
5.4.5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus funciones.....	81
5.4.6. El aseguramiento de la protección tutelar del trabajo.....	83
5.4.7. Falta de control en los contratos verbales celebrados por parte del Ministerio Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección de Trabajo.....	84
5.4.8. Incumplimiento de pago de prestaciones laborales.....	87
5.4.9. Violación al derecho de prestaciones de ley a través del contrato laboral por parte de instituciones educativas privadas en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato verbal.....	87
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

El análisis y estudio jurídico de la falta de positividad actual al utilizar el contrato verbal en instituciones educativas privadas, en la contratación de docentes, se justifica porque esta modalidad no se encuentra en el Código de Trabajo, al ser aplicado en distintas profesiones para su contratación sin que la ley lo autorice de esa manera, alejándose cada vez más de la posibilidad de aportar soluciones a los problemas sociales; bajo la perspectiva de lesionar los derechos de los trabajadores que se ampara constitucionalmente. En ese orden, la institución del contrato verbal interactúa como una excepción al contrato escrito.

La hipótesis planteada en la presente investigación fue respecto al uso de contratos verbales de trabajo en instituciones educativas privadas y la falta de control que produce el resultado del incumplimiento de pago de las prestaciones laborales en Guatemala, realizar el estudio jurídico y consecuencias de relevancia de este fenómeno desde la perspectiva histórica, doctrinaria, jurídica y social.

Entre los objetivos generales de análisis se tuvo los siguientes: definir cuáles son las garantías y derechos de cada trabajador que la ley le otorga; establecer cuál es el factor que impide llevar el control del uso de contratos verbales en instituciones educativas privadas; analizar la problemática del uso inadecuado del contrato verbal de trabajo dañando las garantías mínimas sociales. Mientras que los objetivos específicos tratados fueron los siguientes: Tutelar al trabajador, por ser parte débil, contra el patrono, que tiene a su mano los medios económicos para la evasión de sus prestaciones laborales.



La investigación se divide en cinco capítulos: el primer capítulo relativo al derecho del trabajo, sus definiciones, sujetos del derecho del trabajo y su clasificación; el segundo capítulo establece los principios del derecho sustantivo de trabajo de carácter irrenunciable como tal; el tercer capítulo, referente a la protección internacional del trabajo a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el cuarto capítulo, trata del contrato individual de trabajo y su definición, origen histórico, naturaleza jurídica, caracteres del contrato de trabajo, sus modalidades; el quinto capítulo relativo al contrato verbal de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La metodología utilizada en la presente investigación fue el método analítico, en cuanto al análisis jurídico y doctrinario de las variables en cuanto a los tipos de contratación que existen; así como el método inductivo se señala la importancia de llevar un mejor control en los contratos verbales celebrados para llegar a la conclusión de que sanciones aplicar cuando se evada los derechos y garantías de un trabajador en nuestra realidad nacional; el método deductivo es necesario de reformar el Código de Trabajo y establecer sanciones correspondientes para así erradicar la evasión de las prestaciones indicadas.

La falta de positividad actual al utilizar el contrato verbal en instituciones educativas privadas, en la contratación de docentes como resultado el incumplimiento de las prestaciones con teorías que sustentan la investigación encontramos por Eduardo Vásquez Bote, quien expone el contrato como negocio jurídico que modifica o extingue una relación jurídica; y Luis Fernández Molina, quien considera el contrato individual de trabajo como elemento esencial en una relación de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. Conceptos

El derecho del trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores, de las clases económicamente débiles de la sociedad, conformada por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes; en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones, la forma de prestación del servicio, también a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

El derecho laboral en consideración con las obligaciones y limitaciones que imponen las normas y principios en la contratación de trabajo, a los patronos y trabajadores; así como las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores durante el tiempo de la relación laboral y las condiciones que pueden darse al hacer terminado la relación de trabajo y los diversos criterios que genera la existencia del derecho laboral.

El derecho laboral ha cobrado existencia en la medida en la que se han reconocido derechos a favor de una clase social que aporta su energía en el intercambio que ocurre en el sistema de producción, y además se configura a medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los patronos.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones, normas jurídicas e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo.



Cabanellas¹, manifiesta que derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”. Agrega: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas abarca normas positivas y doctrinas referente a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales)”.

La naturaleza del derecho laboral radica en garantizar las relaciones de trabajo y económica tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de equidad, teniendo un sentido amplio para proteger y dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

Existen distintas denominaciones que en su momento se referían al derecho de trabajo y encontramos las siguientes:

- El derecho industrial: Término que se utilizó en las industrias debido a que en ella aparecieron las primeras reivindicaciones y leyes obreras, denominación incorrecta debido que el término industria abarca aspectos como los relacionados con las patentes y marcas dentro del mercado.

¹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho laboral. Pág. 597 y 603



- El derecho de los trabajadores: es la denominación apropiada debido a la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de la inconveniencia referida a la denominación de derecho obrero, debido a que no abarca solamente los derechos de los trabajadores, sino que también los derechos de los patronos.
- El derecho procesal del trabajo: se encuentra constituido por normas de carácter procesal o adjetivas que tienen como finalidad la resolución de los conflictos que se suscita de la prestación del servicio y de las instituciones que pueden ser violentadas en las relaciones laborales.

La importancia del estudio del derecho laboral difiere en que a diferencia de otras disciplinas jurídicas, no existe persona alguna incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad obliga a la existencia de una participación en el proceso productivo de la misma, siendo aquella que puede ocurrir como propietarios de los medios productivos y con la cual se adquiere la calidad de patrono, o bien como empleados para así obtener el medio de sustento necesario y ello debido a que la normativa laboral tiene que ser coercitiva aplicable a toda la relación que ocurra con ocasión de la prestación de un ,servicio o bien de la ejecución de una obra de manera independiente.

Para encontrar la importancia de la rama laboral en las distintas sociedades basta hacer una reflexión de su influencia en el acontecer social y tener en cuenta:



- a) que a través de ella se logra la promulgación de normas que establezcan condiciones de respeto a todos los trabajadores sin distinción de condición económica o profesión y así sea dignificado;
- b) recordar que la preocupación de los trabajadores es mejorar su situación de asalariados y gozar de condiciones adecuadas;
- c) señalar que el desarrollo ha creado una estructura administrativa y judicial que permita demandar el cumplimiento de los derechos existentes;
- d) que a través de una de sus preocupaciones se ha logrado la situación habitacional de algunos trabajadores.

1.1.2. El derecho del trabajo es una obligación social

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo número 101 regula: "Derecho al trabajo: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

El derecho del trabajo es resultado de causas económicas, sociales y políticas vinculadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un ordenamiento jurídico en que el objeto principal son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos. Esta obligación recae en el Estado a través de los diferentes entes para llevar un control.



El inciso “b” del cuarto considerando del Código de Trabajo, regula: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, de carácter irrenunciable”.

El Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala 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 de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

En lo relativo a que las normas se desarrollan, aun cuando ello puede justificar con los actos periódicos del Estado en la promulgación de salarios mínimos, o en el aporte de patronos y trabajadores mediante la contratación individual o colectiva, cuando viene a mejorar algún derecho que ya existe. El derecho laboral es un derecho en constante desarrollo, que tiene que ser considerado en el establecimiento de disposiciones de tipo ordinario general o de tipo particular, cuando se presente a autoridades estatales.

Cuyo objeto no solo radica en regular la relación de trabajo, sino constituir un método para garantizar el bien común y así dignificar la situación social-económica del trabajador en su desarrollo en la sociedad.



Criterio que se cuestiona en cuanto a la estructura que aún no se ha logrado alcanzar ante las exigencias del fenómeno de capitalización y globalización, que conllevan mecanismos rígidos para que funcione un sistema productivo, asimismo logre generar fuentes de trabajo.

Caracteres del derecho del trabajo

Entre ellos están los siguientes:

1. **Autonomía:** Es una rama autónoma, debido que tiene sus propios principios y normativa, sujetos (Trabajador-patrono) de forma específica. Complementándose de manera supletoria en el ámbito procesal con el Código Procesal Civil y Mercantil mientras no sean contradictorios con el derecho laboral.
2. **Es conciliatorio:** Este tiende a evitar conflictos determinando indemnizaciones o sanciones cuando sea de carácter injustificado.
3. **Es un derecho tutelar:** Tiende a ser protector para la parte más débil (trabajador) que presta servicios de dependencia y que ante la subordinación le asiste el derecho en cuanto a su defensa plasmado en el principio indubio pro operario.
4. **Autorregulación de convenios colectivos:** “Es característico del Derecho del Trabajo: que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo que se trate”.²

² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 22



Teniendo éstas como finalidad principal la combinación de sus caracteres para regular de forma equitativa hacia las partes que suscriben y celebran una relación laboral de dependencia.

1.2. Historia y evolución del derecho del trabajo

1.2.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, porque históricamente el trabajo manual ha sido rechazado y exclusivo para los esclavos sin mayor protección o derechos que les asistieran.

En la antigüedad, en Roma, primitivamente, por ser eminentemente clasista y al ser un país agrícola se ve con menosprecio la actividad delegándola, a los esclavos, a quienes se les consideraba como cosas y no personas con derechos.

Fue desapareciendo la esclavitud de forma lenta, hasta en el cristianismo que a través de Jesucristo, es considerado ya no un castigo sino con el valor manual del mismo.

En la Edad Media con la aparición de los siervos de la gleba y con el sistema de vasallaje, se inicia el lento camino hacia un trabajo digno. Con un camino hacia el tributo pero que da derechos al trabajador en su labor. Y luego con la Leyes de las Indias como disciplina jurídica en época del colonismo con el espíritu de doble beneficiarios en cuanto a la protección de las jornadas y el pago o remuneración otorgada.



Pero el derecho del trabajo concebido del Estado como un bien común, fue la respuesta de una cuestión social del siglo XX que se presenta en forma sistematizada, en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados y reconocidos.

El proceso globalizador y ante la necesidad de ser competitivos no se insertan las condiciones idóneas por el escaso desarrollo tecnológico, siendo en el siglo XVIII que generan grandes abusos en cuanto al perjuicio de los trabajadores y no respetar salarios, jornadas.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada ante la situación descrita, por el resultado de la Revolución Agraria mexicana, donde se habían sentado las bases del derecho de trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas instituciones, pero expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo la clase capitalista con sus mentalidades colonistas, de forma mercenaria repudia esta ley auspiciada por el Estado.

1.3. Evolución de la legislación laboral

A este respecto Carlos Gonzales Cardoza, manifiesta: "Es justicia pronta la que llega antes que el hambre.



Esta es la que resuelve en breve tiempo conflictos en base a una necesidad económica del trabajador (este vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el código carácter "alimenticio"). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos".

El Código desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio del 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Gobierno del General Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.
- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo en el Artículo 102: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:



- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor a su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales del trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.



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

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal. Siendo por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de la empresa agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles.



Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho de forma distinta, salvo cuando ya adquirió cesare de la relación de trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieran laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora gozara de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.



l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le deber exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez.

La madre trabajadora gozara de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada.

Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción medida. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquica o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrán ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.



o) Obligación del empleador de indemnizar con mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomara en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea;

p) Es obligación del empleador a otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo está cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y estén estas sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos de establezca la ley. Los trabajadores de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.



Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios de intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económica y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, par cada mes de excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores pretensiones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.



1.4. Sujetos del derecho del trabajo

En el desenvolvimiento de la relación de trabajo, surge una diversidad de sujetos, entidades o grupos, los cuales se dividen básicamente en trabajadores y empleadores.

1.4.1. Los trabajadores

Trabajador es toda persona física que presta sus servicios subordinado a otra persona denominada empleador o patrono, a una empresa o institución, a cambio de una contraprestación denominada salario o sueldo.

El concepto moderno de trabajador surge con la revolución industrial del siglo XIX y se consolida durante la denominada segunda revolución industrial. Dicotomía social-económica y productiva establecería las diferentes clases sociales o estratificación social : clase capitalista (el concepto de burguesía se utiliza desde el siglo XVII) y clase obrera (proletariado o clase baja). En el manifiesto comunista, Karl Marx y Friedrich Engels, definen al conjunto de trabajadores dependientes como proletariado.

En la teoría marxista, frente a la burguesía, el trabajador es la clase social que no tiene la propiedad de los medios de producción. Por lo tanto, la única fuente de ingresos para los proletarios es la venta de su trabajo, de su fuerza de trabajo y sus servicios.

La sociedad capitalista se define como aquella sociedad política y jurídica basada en una organización específica del trabajo, el dinero y la utilidad de los recursos de producción, caracteres propios del capitalismo que dan auge a la adquisición de mano de obra formada por clases socioeconómicas.



Clasificación de los trabajadores

En el ámbito anglosajón es costumbre agrupar bajo el color teórico del cuello de su camisa a los trabajadores según el tipo de oficio que desempeñen se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Cuello blanco (white collar workers) serían aquellos que se encargan de tareas de oficina, administrativos, ejecutivos, oficinistas, entre otros.
- Cuello azul (blue collar workers), habitualmente son trabajadores de industria, fábricas y talleres.
- Cuello rosa (pink collar worker) son aquellos del sector servicios o suministros (sanidad, educación, trabajador doméstico).
- Cuello verde (green collar worker) hace referencia al trabajador dedicado a sectores de la economía social y de la economía sostenible.

El trabajador es toda persona que realiza un trabajo en relación de dependencia frente a un empleador a cambio de una retribución, es un criterio con contenido económico y social, que puede ser aceptado dentro de dicho contexto, pero no desde un enfoque exclusivamente jurídico.

El Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".



1.4.2. Los patronos

La definición legal establece el Artículo 2 del Código de Trabajo: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”; Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República”.

El patrono debe ser una persona, ya sea individual, debe ser civilmente capaz, y en goce pleno de sus facultades y derechos, en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representación legal; o en el caso de ser persona jurídica la personalidad tiene que ser otorgada por virtud de la ley.

Patrono es toda persona física o jurídica que da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario. En Roma, el que conservaba sobre los llamados derechos de patronato.

1.4.3. El patrono sustituto

Según Néstor de Buen³ se refiere a esta institución como: “el concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas de transmitir las obligaciones”. La subrogación personal en la relación jurídica, asume los derechos y obligaciones del sustituido.

³ De Buen Néstor. Derecho del trabajo. Pág.144



Esta institución debe cumplir con los elementos siguientes:

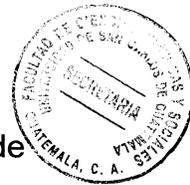
- a) La existencia de un establecimiento;
- b) Existencia de un titular de la empresa;
- c) Transferencia de los derechos de titularidad de una persona a otra;
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por seis meses contados a partir de la fecha en que hubiera dado el aviso de la sustitución.

El Código de Trabajo regula en el Artículo 23: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono queda solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la relación subsiste únicamente para el nuevo patrono”. Porque la finalidad es la estabilidad y que constituye un principio del derecho laboral.

1.4.4. Relación de trabajo

Proviene de la doctrina italiana que tiene su origen de conformidad con el hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contrayendo para ambas partes una serie de derechos u obligaciones de tipo laboral independientemente que exista o no un contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad.

De lo anteriormente es necesario hacer una breve conceptualización de la relación de trabajo, por lo que transcribe los siguientes conceptos de autores reconocidos:



Según Fernández Molina, manifiesta que la relación de trabajo: “Es la intervención de forma automática y del solo hecho de que una persona bajará en relación de subordinación de un patrono no pudiendo la partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo”.⁴

La relación de trabajo es la vinculación existente entre el trabajador y el empleado, sea éste persona, natural o jurídica.

Según Mario de la Cueva: “La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación de servicio”.⁵

Asimismo, la relación de trabajo es una vinculación táctica entre patrono y trabajador que tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contratación, siendo esta independiente de las formalidades del contrato individual de trabajo.

Se da la teoría de la relación laboral que consiste en la naturaleza jurídica que vincula al patrón y el trabajador individualmente considerado el aspecto más relevante, que se refiere a la determinación de las diferencias entre el contrato de trabajo y de la relación de trabajo.

Para algunos autores el contrato y la relación del trabajo de la autonomía es la misma del derecho del trabajo; y otros han sostenido la idea del contrato de trabajo como la base angular del derecho del trabajo, de conformidad con las teorías que sostienen determinada posición que más adelante se expondrá.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 191

⁵ *Ibid.* Pág. 50



Es el vínculo que existe entre un patrono y trabajador, que se desarrolla de la producción bajo subordinación de este, aun cuando estos no hayan ni siquiera pactado las prestaciones, bastando con la simple contratación de forma verbal para que brinde los servicios de empleador.

Esta institución tiene imbuida los pro y los contra, podemos mencionar en cuanto a la perfección y la obligación de celebrar un contrato o en caso de no existir un documento físico.

Según lo establece el Artículo 19 del Código de Trabajo se deduce que la relación de trabajo es ejecutar el trabajo para que se dé por perfeccionado un contrato individual de trabajo.

1.4.5. Intermediario

Es intermediario la persona que presta sus servicios, a través de un tercero en la distribución de bienes, mejor conocido como comerciante, quien obtiene ventaja. En el terreno laboral ese producto no es más ni menos que el trabajo o esfuerzo del laborante.

En un Estado intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral, tales como comisionistas, factores de comerciantes, agentes vendedores, con quienes debe establecerse en forma indubitable, la naturaleza laboral de la relación.



Pueden distinguirse dos clases o variantes de intermediarios:

- a) el agente colocador;
- b) el cuasi contratista.

Según el Artículo 5 del Código de Trabajo establece: Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.



Los principios constitucionales en que se basa el derecho del trabajo son los siguientes:

a) Principio de justicia social

De conformidad con este principio de carácter constitucional, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, por lo que se considera que debe de prevalecer en todas aquellas relaciones de trabajo y modalidades de contratación de los servicios de un trabajador, sin hacer distinción de la actividad que se desarrolla o se dedica.

b) Principio de conciliación

Principio de orden constitucional que expone que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de Guatemala, sea esta administración o judicial.

Las pretensiones pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo a las circunstancias del caso concreto.

Este no busca en la renuncia de los derechos del trabajador o patrono, sino el acuerdo de forma común resolver las pretensiones de cada parte sin llegar a ser injusto.

c) Principio de irrenunciabilidad

Manifiesta que los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, son irrenunciables para los trabajadores, y son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y la negociación colectiva.



Serán nulas (ipso jure) y no obligan a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, convenio u otro documento de estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, no importando a la actividad que se dedique no puede ser disminuido o limitado en sus derecho, por lo consiguiente al ser contratado de forma verbal limita los derecho de los trabajadores, como consecuencia que estos no gozan de presunción de plena prueba.

Por este principio se debe entender la imposibilidad jurídica de forma previa de privar de determinados derechos que la ley resguarda en beneficio de las partes.

2.1. Principios ideológicos en la legislación guatemalteca

Estos son características que se utilizan como medio de defensa y protección para los trabajadores, de conformidad con la naturaleza que atienden encontramos los siguientes:

2.1.1. Tutelar

Este principio regula las relaciones entre empleadores y trabajadores que son precisamente tutelar para los que atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes para que sean compensadas las desigualdades.



Este principio no es más que la derivación del principio in dubio pro operario y tiene su origen en la Ley española de contrato de trabajo con las bases de empleo no podrán establecerse ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las terminadas en las disposiciones legales.

Radica en el carácter jurídico-económico en las relaciones obrero-patronales y así disminuir los abusos con la serie de actividades y crisis de los principios ideológicos.

Reconoce que todas aquellas relaciones de trabajo, en que se encuentra inmersa la desigualdad de contratación, la cual se desarrolla de forma asidua entre el patrono y el trabajador, debe de interpretarse la norma jurídica en beneficio del trabajador, debido que trata de suplir esa desigualdad económica, cultural, política, religiosa y social que surge a través de la contratación por lo que se debe otorgar una protección jurídica preferente al trabajador de cualquier actividad que sea contratado de forma verbal u otra modalidad.

El inciso "a" del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

Sin embargo, la mayor expresión del principio de tutelaridad se presenta en los casos en los que existen suficientes elementos para considerar que por situaciones materiales del hecho, el trabajador se encuentra en desventaja para negociar o establecer formas contractuales, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad.



2.1.2. Minimum de garantías sociales

Este principio infiere en las bases o condiciones mínimas y protectoras en que un trabajador debe laborar.

Este principio se caracteriza por ser:

- a) Mínimas;
- b) Protectoras al trabajador;
- c) Irrenunciables únicamente para el trabajador como lo expondremos.

Expone el tratadista Guillermo Cabanellas que: “El principio de la irrenunciabilidad de los derecho proviene del carácter de orden público que tienen las disposiciones de derecho del trabajo, debido a que toda renuncia que el trabajador pudiese hacer de sus derechos no puede ir dirigida a este”.⁶

Este principio tanto de orden constitucional como sustantivo del derecho de trabajo, indica que las normas jurídicas que contienen nuestro derecho del trabajo representan y constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador de carácter irrenunciable, que son parámetros que no pueden ser reducidos, es importante indicar que estas pueden ser superadas en beneficio de la clase trabajadora posteriormente.

⁶ Cabanellas, Guillermo. Ob Cit. Pág. 222



Pues estos pactos son aplicables a todos y reconocérsele al trabajador, como una de las partes más débil de las relaciones de trabajo, en este caso las normas mínimas de carácter social y laboral que establecen tanto las normas jurídicas nacionales, como las de carácter internacional en materia de derecho humanos y derechos de trabajo, ratificados por el Estado de la República de Guatemala.

Es un principio imperativo del derecho de trabajo, que es de obligación o cumplimiento forzoso, el estricto respecto a las estipulaciones, pues también cabe explicar que si constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden ser renunciables en su perjuicio, al ser inherente a la persona.

Esto es fundamentado en el cuarto considerando, en el Artículo 12 del Código de Trabajo, los Artículos 44 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución, o tergiversación de los derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y sus demás leyes otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo o pacto o convenio son nulas de pleno derecho.

2.1.3. Necesario e imperativo

Es imperativo al ser de aplicación obligatoria relativo a las prestaciones mínimas que concede la ley, se deduce que esta rama del derecho, limita el principio de la voluntad, que caracteriza propiamente al derecho común.



El derecho del trabajo es necesario debido a que separa la concepción generalizada del derecho común, el cual supone equivocadamente que la parte de todo contrato cuenta con la libre y absoluta disposición para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden económico o social, que es la finalidad del mismo.

El apareamiento de normas jurídicas en la mayoría de las sociedades, los sistemas de producción se encuentra dirigido por las personas que han acumulado riquezas al promover la plusvalía de sus bienes, y se convierten por ello en patronos con todas las consecuencias que ello conlleva.

De la Cueva,⁷ se refiere a este principio al establecer: “Que toda norma jurídica es imperativa pues es una regla de conducta cuya observancia es general y se encuentra garantizada por el Estado”, continua exponiendo: “La justicia y la desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de voluntad obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inicio la transformación del derecho de trabajo”.

El derecho romano se conoció como *ius dispositivum* al referirse a la imperatividad relativa. Esto denota que siempre será de orden público, con la dirección de relaciones entre el patrono, trabajador y Estado que justifican la naturaleza del mismo en sus relaciones de carácter tripartita ante la comunidad.

⁷ De la Cueva. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág. 253



2.1.4. Realista y objetivo

En referencia a este principio el cuarto considerando en la literal b) del Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social, y para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Con relación a que el derecho de trabajo es objetivo lo indica al exponer que su finalidad es la de dirimir los diversos conflictos que con motivo de aplicación surjan y en base de los hechos concretos, tangibles que surjan asimismo y posteriormente de haber realizado un análisis manifiesta que la finalidad de este, principio es de resolver esas diversidades de conflictos que surgen entre patronos y trabajadores, tangibles que se desprendan de los conflictos de trabajo individual y colectivo, buscando una solución justa a cada problema.

2.1.5. Rama del derecho público

El razonamiento formulado para establecer cuando una rama jurídica es derecho público y cuando es de derecho privado, infiere en las cuales tiene como fundamento principal el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o bien los sujetos que intervienen en esa relación.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 establece en el Considerando inciso e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.



De conformidad con nuestro ordenamiento, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, el cual indica que, “El interés social prevalece sobre el interés particular”. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernamentales o de cualquier otro orden que disminuyan, restringen o tergiversen los derecho que la Constitución garantiza.

Todo esto aunado de forma coercitiva que es un elemento del Estado para hacer cumplir sus mandatos legales. En conclusión su naturaleza es por la aplicación directa del Estado a través de las leyes.

2.1.6. Hondamente democrático

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula el Considerando cuarto: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, igualdad y la fraternidad”.



Principio filosófico denota que el legislador orienta a la dignificación y equidad de los trabajadores para la posición en diferentes actividades económicas, siendo una de las finalidades del Estado buscar el bien común organizando jurídicamente el orden social.

Radicando el principio en favorecer los intereses de ambas partes y sin perjudicarlos para obtener una dignificación económica tanto para el trabajador como para el patrono.

2.1.7. Sencillez y anti formalista

El Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no le exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones del trabajo afirmadas por el trabajador”.

Nuestro proceso laboral guatemalteco tiene formas para llegar a la realización de sus fines, formas son mínimas en cuanto a ser estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de un formalismo predominante de naturaleza procesal civil.

El principio de poco formalismo indica que las normas del derecho de trabajo que permite que la aplicación de la justicia sea pronta y cumplida, al realizar el análisis de dichos principios, llega a la conclusión que el principio de claridad tiene como función, que el aplicar las normas de trabajo.



Y todas las actuaciones deben de ser claras para las partes, asimismo permite que las actuaciones que realizan las partes del proceso deben de estar provistas de los formalismos.

2.1.8. La estabilidad

La estabilidad en el trabajo es un principio otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del patrono.

Entre ellas podemos mencionar, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Ante los abusos que pueden existir durante la relación de trabajo se busca proteger una terminación laboral sin una justificante, es cuando este principio se establece de forma indispensable para el trabajador.

Esta puede ser absoluta, siendo cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y solo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial.

Y se considera relativa cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le impongan por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.



2.2. Garantías mínimas laborales en Guatemala

2.2.1. Definición

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la prestación de sus servicios, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales por él y su familia.

Por su parte prestación social “refiriéndose a lo político-laboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a su empleados”.

2.2.2. Clasificación de las prestaciones según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

- a) Salario mínimo: la definición legal la establece en el Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajado en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.
- b) Ventajas económicas: El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula:



Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pactos en contrario debe entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

- c) Descansos semanales: Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo);
- d) Días de asueto: El trabajador tiene derecho a gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- e) Vacaciones: Todo los trabajadores sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono; cuya duración minia es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- f) Aguinaldo: El aguinaldo para los trabajadores de Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío).



Tendrán derecho a aguinaldo en la forma cada año y el cincuenta por ciento restante durante los períodos de pago correspondiente, durante los periodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente.

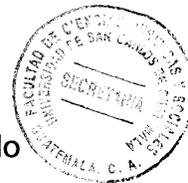
En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devengan por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

- g) Bonificación: La bonificación se encuentra regulada en los Decretos Número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación-Incentivos al Sector Privado) regula el incentivo para los trabajadores del sector privado.

Otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo que deberá ser cancelada por hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa.

Y el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como el sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador.



La bonificación anual será equivalente al ciento por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- h) Día de la madre: El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de 1968, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.
- i) Período de lactancia: Regulado en el Reglamento para el goce del período de lactancia, de fecha 15 de enero de 1973.

Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, este periodo podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

Garantías que protegen de forma rigurosa estudio sobre el humanismo y cambiar así los abusos aberrantes a lo largo de la historia del derecho del trabajo en nuestro país; instituciones jurídicas que tienen su origen en el ámbito internacional pero que el ordenamiento jurídico guatemalteco recoge las mismas para aplicarlas de conformidad con la realidad nacional.



Este fenómeno busca una forma sistemática de cambiar la cultura ancestral y así buscar el bien común en nuestra sociedad, con su organización el Estado, fines, declaración y reconocimiento de derecho del ser humano para su eficaz protección, para tener la capacidad jurídico-social de nuestra realidad nacional.

Reestructurando no sólo las garantías que le asisten a cada trabajador sino también a las leyes de las prácticas morales y políticas como estrategia para la positividad, consenso, democracia e igualdad.



CAPÍTULO III

3. Protección internacional del trabajo

El fortalecimiento de la justicia laboral y el aseguramiento de la protección tutelar del trabajador guatemalteco es fundamental el análisis así como la definición de los lineamientos del proceso de desarrollo de la justicia laboral en Guatemala, que puede estructurar el programa de acción de forma estratégica que permite la superación de la problemática que actualmente existe.

Es necesario de fortalecer la reforma y la modernización de la justicia para superar los aspectos como la impunidad, la que se desarrolla en el marco de las relaciones laborales en un desarrollo socioeconómico orientado al bien común que permita superar las grandes desigualdades sociales que existen actualmente en Guatemala son fuente de conflicto y de inestabilidad; consiste en asegurar la existencia de los mecanismos para la viabilidad de la superación de las desigualdades sociales, mediante la efectiva aplicación de la severa sanción a las infracciones de sus disposiciones.

La situación de crisis en el sistema de justicia descansa sobre la base del interés de cada grupo social, que no se encuentra apoyado en el interés de país, de nación, en el entendido de que el sistema laboral es la estructura básica, reconocida constitucionalmente y que permite alcanzar la armonía social que tiene que prevalecer dentro de las relaciones laborales. Puede ocurrir que la situación principal del deterioro de la justicia laboral no radique necesariamente en el sistema normativo procesal, sino en la inadecuada implementación del modo de procesar que determina el Código de Trabajo.



Es de importancia tomar en consideración que la mayor parte del contenido de los mecanismos procesales es aplicado mediante prácticas contraria a su misma definición legal, que constituye una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral de la interpretación y aplicación de las leyes de conformidad con el criterio personal del operador de justicia.

Según la Ley del Organismo Judicial el conjunto de una ley para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, podrían aclararse atendiendo el orden siguiente:

- a) a la finalidad y el espíritu de la misma;
- b) a la historia fidedigna de su institución;
- c) a las disposiciones de otras leyes sobre casos de situaciones análogas;
- d) al modo que parezcan más conformes a la equidad de los principios generales del derecho.

Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

3.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en el año de mil novecientos diecinueve, al término de la Primera Guerra Mundial cuando se reunió la Conferencia de la Paz en abril de mil novecientos diecinueve.



La fundación respondía a una preocupación humanitaria. Con situación de explotación sin consideración alguna por su salud, vida familiar, progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable.

Así también se suscito las motivaciones de carácter político, por la situación de industrialización, que acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución;

Y por último la motivación de tipo económico, del país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, sobre los costos de producción.

Pronto siguió sobre las críticas de la reducción global, sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia la reglamentación dentro del ámbito de acción de la OIT. La creación de la Organización Internacional del Trabajo es con la finalidad de dignificar la situación social, económica y jurídica del trabajador.

Los derechos de los trabajadores y empleadores se encuentran ampliamente identificados en la Constitución Política de la República de Guatemala, para que haya justicia laboral a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediar entre los conflictos de carácter laboral y evitar la inobservancia de los principios tutelados y el debido apercibimiento, en su caso concreto en empresas de iniciativa privada que frecuentemente la desnaturalizan bajo formas de contratación no regulados en la legislación nacional.



La Organización Internacional de Trabajo (OIT)⁸ señala la separación de las instituciones laborales.

Vicios que deben ser detectados a través de la Inspección General de Trabajo (IGT) según es su función expresa, cuya actuación se convierte en una utopía que marca la existencia de una parcialidad por parte de las autoridades para favorecer al patrono.

Siendo una faceta dentro del marco jurídico uno de los eslabones en la cadena de instituciones que debieran de velar por el estricto cumplimiento de la ley laboral. Es la autoridad de laboral, la Inspección General de Trabajo (IGT) que es la encargada de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones laborales de previsión social y tiene la potestad de actuar según la ley y hacer efectiva las sanciones a los infractores de la ley, ya sean patronos o trabajadores.

Los procedimientos de contratación, desarrollo profesional y organización del trabajo pueden repercutir poderosamente en las condiciones de empleo y la capacidad de los empleados, y por ende en la competencia del personal, al que igual que en la calidad de rendimiento y prestigio del servicio; existiendo diversas razones ya sean culturales, sociales, económicas y políticas.

La concepción privativa del derecho de trabajo da nacimiento jurídico al contrato, que por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas civiles o equiparables a ella, son los sujetos de coordinación y normas de carácter dispositivo.

⁸ Justicia laboral. Un desafío para Guatemala, OIT. Pág. 40



En principio la contratación tiene procedimientos y prácticas, por medio de concursos abiertos e imparciales, basados en méritos, revistiendo distintas formalidades que puede variar de acuerdo a cada categoría (permanente o temporal).

En la actualidad según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁹ en Guatemala se exige la contratación de grupos de jóvenes, de determinada edad y con el título que les acredite el desempeño de la profesión. Sin existir igualdad de oportunidades, ofreciendo desequilibrios en las condiciones de desarrollo al no respetar las garantías mínimas sociales.

Puede recaer en discriminación laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰ define: “El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada y alterar así cualquier clase de garantías”.

Según Jairo Baquero, Juan Carlos Guataqui y Lina Sarmiento, la discriminación laboral se clasifica en cuatro:

1. Discriminación salarial: Las desigualdades salariales pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad.
2. Discriminación ocupacional: Significa que algunos grupos de productividad limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, podemos ejemplificar: los docentes en instituciones educativas privadas.

⁹ Op.Cit. Pág. 45

¹⁰ El trabajo en el mundo, OIT. Pág. 68



3. **Discriminación en el empleo:** Es la típica discriminación laboral a igualdad de condiciones que se prefiere o descarta a una persona.
4. **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Cuando tiene restricciones de acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporciona las empresas.

Dentro de estos puntos podemos citar el ejemplo: En Guatemala la profesión de docencia en colegios privados se denigra la retribución y sus beneficios que hacen que la persona en nivel de desarrollo cultural se limite en cuanto a seguir estudiando, económico es el factor limitante.

La OIT tiene el deber de “promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”, asegurar al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

3.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del trabajo realiza su labor a través de tres órganos principales, todos tienen la característica singular: su estructura es tripartita, debido que en ella participan los gobiernos, empleadores y trabajadores.

Entre ellos encontramos los siguientes:

a. Conferencia Internacional del Trabajo: Tiene la función de establecer y adoptar las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo.



Los Estados miembros de la OIT participan en una reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio; cada Estado está representado por dos delegados de gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, acompañados de consejeros técnicos. Pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones.

b. El Consejo de Administración: Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adoptan decisiones de la política de la OIT y establece el programa y presupuesto, asimismo elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

c. La Oficina Internacional del Trabajo: Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del trabajo y su función primordial es de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un período renovable de cinco años.

Actúa en la calidad de centro de investigación y documentación, como casa editora, amplía la gama de estudios, informes y periódicos.

3.3. El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario

Surge de la deliberación convocada en Ginebra Suiza, que se aplica en distintos ámbitos:



a. **Ámbito de aplicación personal:** Va dirigido a todas las personas a quienes pague un salario como consecuencia de una relación o contrato individual de trabajo.

b. **Ámbito de aplicación material:** Lo conforman todas las relaciones o contratos individuales que se generen dentro de los territorios de los Estados que hayan ratificado el Convenio 95.

Regula sobre la exclusión de aplicación del convenio, forma de pago del salario esencialmente en valoración pecuniaria, el pago en cheque, en especie, pagar directamente al trabajador, libertad de disponer de su salario, los descuentos del salario del trabajador, inembargabilidad, plazo para el pago del mismo.

3.4. Inaplicación del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección del Salario

A pesar de lo regulado en Guatemala, todavía hoy, es casi nula su aplicación, debido que se desconoce en algunos casos la existencia y contenido de los convenios por parte de los empleadores, trabajadores y jueces.

Y en otros, se niega el carácter de las normas jurídicas mínimas, aplicables haciendo que se condicione su aplicación a que el contenido de éstos se plasme dentro de las leyes ordinarias.

Y en otros casos que se da incluso circunstancias o situaciones que aún en nuestro ordenamiento jurídico existe una laguna legal y la cuestión implica en ¿Cómo aplicar o interpretar la norma en un caso concreto respetando los principios del derecho laboral?.



Repercutiendo en el ámbito jurisdiccional, en el que algunos jueces de trabajo y previsión social, se niegan aplicarlo y perjudican a las partes, de lo que resultaría dentro de las sentencias, se interpretarán establecidos en los convenios ratificados por Guatemala y se dispusiera su aplicación con la norma ordinaria, para la administración de la justicia y actualización en casos por los propios convenios internacionales de trabajo.

Protecciones necesarias para asegurar el desarrollo de todo trabajador, respetando los intervalos regulares de conformidad con lo pactado entre las partes. Estableciendo sanciones apropiadas en caso de infracción a la norma jurídica.

Límites prescritos que son de cierta forma violados por los empleadores aduciendo distintas razones o excusas que en realidad no tiene validez alguna y que aún no son sancionadas obligando al trabajador a no realizar ninguna acción legal.

Se plasma las responsabilidades y sanciones ante el incumplimiento distinto al de las faltas de trabajo o previsión social en casos concretos.

Podemos mencionar el Artículo 272 del Código de Trabajo, inciso g) que establece: “Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo (...)” .



Aunque al incumplimiento de las normas establecidas en el reglamento de trabajo ya sea por violación u omisión a la misma, debe ser sancionada de conformidad con el Código de Trabajo e ir formando una vía de sanciones hacia los infractores.

Organizando los diferentes sectores y orientar para solucionar los conflictos de acción colectiva en Guatemala y así avanzar a la democratización, lograr homogeneizar la aplicación de las normas jurídicas y convenios internacionales suscritos.



CAPÍTULO IV

4. Contrato individual de trabajo

4.1. Definición

Eduardo Vásquez Bote, manifiesta: “Es el negocio jurídico por el que una o más partes crean, modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial.”

El contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada empleador bajo la dependencia y subordinación de éste, quien a su vez se obliga a remunerar de forma determinada.

Contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.

Según Luis Fernández Molina: “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad.

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 disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.



Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público. Por ello el Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato”.¹¹

El contrato de trabajo es aquel acuerdo de voluntades o contrato en virtud del cual una persona, a cambio de remuneración presta sus servicios por cuenta de otra, transfiriéndole su resultado, este trata de un contrato consensual, sinalagmático, bilateral, oneroso, conmutativo y personalísimo.

El tratadista Guillermo Cabanellas indica: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.¹²

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma es considerada, al hacer referencia a los trabajadores domésticos, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes.

¹¹ Fernández Molina, Luis. Ob Cit. Pág. 87

¹² Cabanellas, Guillermo. Ob Cit. Pág. 3411 y 3412



Asimismo también los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del denominado personal directivo está por un lado el personal de alta dirección y por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

El derecho romano reconoció el contrato un concurso de voluntades (consensus), que creaba un vínculo (iurisvínculo) si se actuaba de acuerdo la con la formalidad prescrita a la causa civilis.

4.2. Origen histórico del contrato de trabajo

Con la llegada del derecho de los pueblos germanos implicó un retroceso respecto a la incipiente evolución hacia la categoría de contrato, por cuanto estas comunidades mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, e incluso el miedo a la venganza privada era una de las razones para que se procediera al cumplimiento de los acuerdos. Una influencia mucho más fuerte y modernizadora supuso la del derecho canónico, que mantenía la obligación de veracidad y la de respetar la palabra dada.

En la recepción del derecho canónico se pretendía conferir de forma coercible nudum pactum (es decir sin eficacia jurídica), hasta llegar a los pacta vestita (con eficacia jurídica).

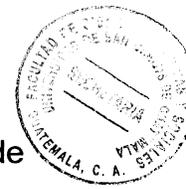


Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como la conocemos, no se deriva de los contractus romanos, sino de los pactos. Así, en los Decretos del Papa Gregorio IX (1234) se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento. El problema en este caso derivaba de que los pactos se debían cumplir, no por su fuerza obligatoria, sino por subordinarse al juramento del que emanaba el auténtico vínculo jurídico, por lo que no quedaba clara la solución cuando se hiciera un pacto inválido a la luz del derecho.

En la Edad Moderna, los teóricos del derecho natural, que en cierta medida secularizaron las ideas previas al derecho canónico, admitieron sin reserva la voluntad como fuente de obligaciones. Fue Hugo Grocio quien en su obra *De iure bello a.c. pacis* fundó todo su sistema en la “necesidad de cumplir las propias promesas”.

Aparece por lo tanto el contrato como categoría de la simple voluntad de obligarse. Estas ideas se mostraron en consonancia con el pensamiento individualista y revolucionario de todos los juristas que influyeron en la redacción del Código de Napoleón (1804), como Domat o Pothie. En esta época el contrato era una institución tan valorada, que incluso se situaba en el fundamento constitutivo de la sociedad política (el contrato social) o se hablaba del matrimonio como contrato matrimonial.

Fruto de todas estas influencias, el Artículo 1134 de dicho Código afirma: “las convenciones formuladas conforme a las exigencias de la legalidad adquieren fuerza de ley entre las partes”. De este modo se llegó al concepto de contrato hoy vigente que ya ha sido incluido en todos los códigos modernos y que puede sintetizarse como: acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos.



En la actualidad se habla de la crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día.

La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en casos. Por ejemplo, en los contratos de suministros de gas, de vivienda, electricidad, de servicios en los que es habitual que operan.

Por otro lado, la igualdad no existe tampoco entre un empleador y alguien que necesita trabajar para ganar su sustento o entre un banco y una persona necesitada de un préstamo, de tal que constituye una eminente desigualdad. De todo ello se deduce que si bien la figura general del contrato sigue vigente, se han creado otras modalidades de acuerdo como son los contratos en masa, forzosos, de forma que se adhiere, normativo.

También los legisladores han acogido esta problemática dictando leyes que en muchos aspectos limitan la antigua autonomía contractual donde sólo la voluntad dictaba el contenido de los pactos y compromisos, como las leyes en defensa de la competencia o las de protección de consumidores, asimismo se ha integrado las cláusulas leoninas.

Al analizar el origen del contrato encontramos en la evolución de la organización del trabajo y se remonta desde el régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre hasta el régimen del asalariado.



Pero la importancia del contrato se fija en el pensamiento liberal individualista, que hizo posible una noción del contrato que se identifica con convenio o mero concurso de voluntades, que genera una fuerza maravillosa y se erige absolutamente en todos los órdenes, que tiene la supremacía de la ley.

El contrato surge a la vida cuando exterioriza, se rige por normas jurídicas. Las partes celebran en un contrato, para solventar una necesidad; deliberan sobre su contenido, creando, modificando obligaciones y derechos, ventajas.

La libertad en la determinación del contenido contractual son dos los límites importantes se imponen:

- a) no pueden emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad; y
- b) ni pueden usar del contrato para ir más allá de lo que la ley autoriza (por lo que son nulos los pactos que transgreda los mismos).

Constituyendo este, la celebración de un instrumento de toda normación a través de un acuerdo de voluntades y ajuste entre dos o más personas, cuya celebración se basa en una conciencia de ambas.

Distinguiendo las fuentes del contrato de trabajo los siguientes:

- La ley: Es la más importante para que una autoridad tenga facultad de llevarla a cabo. Sólo son exigibles las expresamente determinadas en los códigos o en las leyes especiales, pues la costumbre no puede engendrar vínculos obligatorios.



- La Constitución Política de la República: Es la fuente suprema atendiendo a la jerarquía.
- El Código de Trabajo: Fuente esencial y ley especial que regula derechos y obligaciones para los trabajadores y empleadores.

4.3. Naturaleza jurídica

4.3.1. Teoría contractualista

Esta teoría establece que el origen del derecho estará en el contrato que concertaron voluntariamente los hombres para pasar del “estado de naturaleza” al “estado de sociedad”.

La terminación de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo hasta hace algunos años, la doctrina exponía que la relación de trabajo era de naturaleza contractual, que se aceptaba el llamado contrato individual de trabajo que era un verdadero contrato y el único problema era incluirlo en algunos de los tipos regulados en el derecho civil; pues el derecho romano, las prestaciones de servicios fueron contemplados dentro del marco institucional del contrato.

Se expone que en los primeros años se mantiene la concepción contractualista de la relación de trabajo con valiosas excepciones que sirven de precedente para establecer derechos y obligaciones de manera conmutativa; la decadencia del contrato con autores que exponen esta teoría encontramos a André Rust y Pould Durand.



4.3.2. Teoría anti contractualista

El contrato de trabajo como figura típica del derecho civil es un convenio que para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Se expresa que aunque la voluntad patronal no se encuentre plasmada por escrito, puede ser manifestado de manera verbal; en los casos en que la incorporación de trabajadores a una empresa es el resultado del ordenamiento jurídico.

El derecho del trabajo, es un derecho protector de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones.

En conclusión el derecho de trabajo le interesa de manera exclusiva la relación de trabajo, puede faltar el acuerdo de voluntades o existiendo es posible que sea nulo; tales circunstancias son intrascendentes para los efectos de la aplicación de sus normas.

4.4. Elementos propios del contrato de trabajo

4.4.1. Subordinación

La subordinación es la facultad que tiene un patrono de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones; etimológicamente se deriva del latín “de subi bajo y ordinare”. Característica principal de la relación de trabajo.



Una de las circunstancias comunes de subordinación es la obligación de cumplir un horario así el trabajador podría disponer de su tiempo según su conveniencia, siempre y cuando cumpla con el objeto del contrato.

En conclusión donde exista subordinación como principio de autoridad, habrá una relación de trabajo, sin cuyo elemento constituirá un contrato de orden civil.

Según Guillermo Cabanellas citado por Franco López define subordinación: “El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”¹³.

Una de las características importantes dentro de la subordinación es la dirección y dependencia con relación a la jerarquía existente según los servicios que prestan.

4.4.2. Ausencia de riesgo

El riesgo es el daño o peligro que pueda sufrir una persona. Desde del punto de vista jurídico se encuentra vinculado con la responsabilidad de una obligación contraída en base a un derecho.

Este al proteger a la parte más débil es complementado con la subordinación, que justifican las relaciones económicas jurídicas del contrato laboral; y en el patrono es ajeno el mismo por ser el que da producción a la relación laboral.

¹³ Franco López, César Landelino. Ob Cit. Pág. 231



4.4.3. Estabilidad

La corriente defensora como detractoras de este derecho utilizan diversas concepciones, ya sea económica, social o jurídica, para que le sirvan de fundamento de la aspiración permanente. Entre ellas podemos mencionar:

- La concepción socioeconómica parte de la necesidad de dar al trabajador una seguridad económica frente al riesgo del desempleo. Los precursores de esta corriente están Ripert, Cabanellas, Mazeaud, Durand.
- La concepción jurídica afirma que la abolición del despido no evita el desempleo, ni la terminación de la relación jurídica laboral por parte del empleador. Como representante de esta corriente se puede mencionar a Rivero y Salvatier.

Para Mario de la Cueva, la naturaleza de la estabilidad se puede clasificar en: absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en ciertas circunstancias disolver la relación de trabajo.

La estabilidad es absoluta, real o total, cuando el patrono sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo del cargo que ocupa en la empresa, aunado con la ley estipulando las circunstancias expresas.



La estabilidad es relativa, cuando el patrono pueda dar fin al contrato de trabajo, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y el tiempo de servicio prestado.

La estabilidad siendo el vínculo de carácter permanente, estable, de tracto sucesivo en cuanto a la prestación de servicios constituye una seguridad para el trabajador.

4.5. Caracteres del contrato de trabajo

Los caracteres más importantes del contrato individual de trabajo son los siguientes:

1. Es de naturaleza privada: Al ubicarse de las relaciones privadas.
2. Es oneroso: Debido que es la retribución equitativa o equivalente por un trabajo realizado; porque la finalidad es lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen, el patrono con la producción que se le presta y el trabajador con la retribución que por ello percibe.
3. De carácter sinalagmático: Ambas partes se encuentran obligadas mutuamente; de la prestación por parte del trabajador a sus servicios o contraprestación que constituye el salario que se remunerará por parte del patrono. Porque existe la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes.
4. Es conmutativo: las prestaciones son reales para ambas partes sin ser sujetas a las eventualidades.



5. Es personal (intuito personae): La personalidad que determina el vínculo laboral con la persona sin poder darse por otra persona.

6. De tracto sucesivo: Referentes a las prestaciones que se cumplirán en el transcurso de la relación laboral o el cumplimiento de las obligaciones que se da en etapas sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

7. Carácter principal: No depende de ningún otro contrato para la validez.

8. Bilateral: Son las partes que darán el acuerdo de voluntades para llegar a celebrarlo.

Que de forma conjunta fungen los requisitos que debe llenar para que sea una garantía para ambas partes contratante.

En virtud del cual una persona física se determina claramente que prestara un servicio, siendo intuito personae, a cambio de una remuneración, con carácter de subordinación.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece y comprende dentro de su definición legal del contrato de trabajo la obligación de prestar sus servicios personal o la ejecución de una obra: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar o otra (patrono), su servicio personal o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”



4.5.1. La prueba del contrato de trabajo

En general está sometido a la obligación el patrono de otorgar una prueba de la relación laboral, en el pasado se le denominó el juramento patronal.

Es el documento sometido como prueba de la plena prueba del contrato de trabajo, nuestra legislación preceptúa en los Artículos 27,28 y 30 sobre la obligación y control de los patronos respecto a la existencia del contrato.

4.6. Clasificación doctrinaria del contrato de trabajo

Los contratos individuales de trabajo se pueden dividir en cuanto al tiempo de duración, forma y se puede clasificar de la siguiente manera:

1. Atendiendo su duración o celebración:

- De tiempo determinado.
- De obra determinada.
- A plazo.

2. Atendiendo el horario:

- Diurno.
- Nocturno.
- Mixto.



3. Atendiendo la forma de la remuneración:

- A sueldo.
- A destajo.
- Por piezas.
- A comisión.
- En especie.

4. Atendiendo su forma de celebración:

- Verbal.
- Escrito.

Las obligaciones

Es el vínculo por medio del cual una persona denominada empleador puede exigir de otro denominado trabajador la prestación de un servicio o actitud cuyo objeto es de dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Elementos de la obligación

Los elementos de la obligación, es susceptible de estudio de forma conjunta tanto del punto de vista legal como doctrinario.



El análisis consiste en ocasiones, la propia validez de la obligación dependerá de que los citados elementos funcionen con los requisitos que tanto la doctrina como el derecho positivo exigen para su perfecta configuración.

Por estas consideraciones, se pueden determinar las siguientes:

- a. Obligaciones de dar.
- b. Obligaciones de hacer.
- c. Obligaciones de no hacer.

El vínculo jurídico

Entre el sujeto activo y el pasivo de la obligación media un vínculo o relación de derecho, cuya virtud el deudor queda ligado para con el acreedor y obligado, por tanto, a satisfacer la prestación prometida. Una antigua tesis, que se pudiera denominar tradicional, sostiene que el vínculo tiene el efecto de producir una verdadera y propia sujeción de la persona, construyendo, por tanto, como una relación de persona a persona.

- **De los contratos:** Como se ha anotado anteriormente, en la técnica del código, las obligaciones contractuales son las más importantes y numerosas. El criterio responde a la soberanía del principio de la autonomía de la voluntad, que ha tenido categoría de axioma hasta los modernos tiempos.



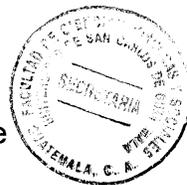
Hoy está en crisis este principio, de la doctrina y el legislador impone al mismo, hacen pensar en que su soberanía va cayendo y quedando encerrada en sus justos límites quedando la utopía legal.

- **Del cuasicontrato (obligaciones cuasi-contractuales):** Se ha criticado fuertemente al Código por seguir los ordenamientos latinos, como fuente de las obligaciones, la figura del cuasicontrato; son aquellos hechos lícitos y puramente voluntarios de los que resulta obligado al autor para con un tercero y a veces una obligación recíproca entre los interesados. Efectivamente, esta categoría jurídica ha sufrido en los últimos tiempos tal crisis que, según la mayoría de los tratadistas, ha quedado casi desterrada del campo del derecho, y ello lo demuestra el hecho de que casi ninguna de las modernas legislaciones la haya admitido, así como casi unánime hostilidad de la doctrina.

Relación histórica

Originalmente el derecho romano conoció obligaciones conformadas ius civile, actos solemnes (nexum, sponsio). Posteriormente aparecen como fuente de obligación una serie de actos determinados, también a particulares y típicos, pero ilícitos (delicta), de carácter privado.

Etimológicamente ob-bligare, la obligación resalta al nexo que quedaba sujeto un deudor respecto de su acreedor, como garantía del cumplimiento de la deuda. La satisfacción del crédito se producía, por el cumplimiento, o en su defecto, por la satisfacción con la propia persona del deudor.



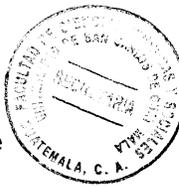
Solo tardíamente se admitió la responsabilidad personal proporcionalmente Ley de talión y, mucho más tarde, su desviación sobre los bienes como indemnización equivalente litis a aestimatio, lo que caracteriza a la obligación primitiva como dirigida a la novación en caso del cumplimiento.

Modernamente se concibe la obligación como una actividad, dirigida a la relación de la deuda original como derecho del deudor a liberarse, objetivamente la responsabilidad en solo bienes, y alentándose la idea del cumplimiento como actividad dirigida a liberar al deudor; pero en caso concreto la obligación en el derecho laboral radica en las distintas funciones y atribuciones que en cada parte recae.

Garantía: Tiene por finalidad asegurar al acreedor el cumplimiento del débito; es el nexum, por el que el deudor o un tercero se vincula en aseguramiento de la deuda.

En su estructura, la obligación presenta los siguientes elementos:

- a) Sujetos:** Los sujetos de la relación obligatoria expresan dos partes, en que pueden ocurrir uno o más sujetos por cada una; en forma genérica denominación de tercera, si repercuten sobre ella los efectos de la obligación. A su vez, en cada parte pueden presentarse diversas modalidades de concurrencia.
- b) Objeto:** La obligación es técnicamente concebido en la prestación, que puede ser considerada, subjetivamente, en correspondencia con el comportamiento que debe desarrollar el deudor (el dar, hacer o no hacer).



Y desde el punto de vista objetivo que significa para el acreedor, concibiéndose entonces la prestación como socialmente típica.

c) Contenido: que se expresa por medio del vínculo jurídico, es la relación entre acreedor y deudor formada por ese debito por los pactos particulares y la integración legal correspondiente.

4.7. Clasificaciones doctrinarias de modalidades de contratos de trabajo

Al referirnos a la institución del contrato individual de trabajo y sus modalidades estamos anuentes a todas aquellas clasificaciones que existen sobre esta ya se doctrinariamente o de tipo legal, por lo que con el objeto de ampliar el tema se considera necesario hacer un breve análisis de los mismos, e indicar cuáles de estas modalidades son las más utilizadas por el derecho del trabajo, asimismo, conceptos de dichos contratos utilizados por autores reconocidos dentro del derecho laboral, por lo que se clasifica de la siguiente manera:

a) Por tiempo indefinido

Cuando nos referimos a este tipo de contrato debemos de tomar en cuenta el elemento de la estabilidad, resultaría una utopía que los patrono fijara una fecha específica en que pudiese durar la relación de trabajo: “Es aquel por medio del cual el patrono contrata los servicios de un trabajador y lo formaliza por medio de un documento privado, pero no se indica la fecha de vencimiento del mismo contrato”.



Lo anteriormente expuesto se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 25 literal a) y es definido así: “Cuando no se especifica fecha de su terminación”.

El Artículo 26 del mismo cuerpo legal indica que todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

b) A plazo fijo

También denominado como contrato por tiempo determinado, pero realmente responde a un plazo determinado, en virtud que este puede ser modificado ligeramente atendiendo a las necesidades del objeto del contrato, por lo que podemos decir que : Es aquel que puede ser modificado un poco según la necesidad del trabajo que es objeto el contrato; por lo que al respecto el contrato individual de trabajo a plazo fijo indica Rolando Echeverría Morataya, citado por César Landelino Franco López, que “Es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el alcanzamiento de un hecho de poner término a la relación de trabajo”.¹⁴

En conclusión, contrato a plazo fijo: Es aquel por medio del cual se especifica la participación individual del trabajador, teniendo conocimiento de la duración eventual que hizo necesaria su contratación y se toma en cuenta las circunstancias para la conclusión de la relación de trabajo entre ambos.

¹⁴ Franco López, César Landelino. Ob Cit. Pág. 153



c) Por obra determinada

Otra de las modalidades de contratar los servicios de trabajo es por obra determinada, debe de entenderse que: Es el tipo de contrato de la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes (patrono y trabajador) ajustan en forma de alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que inician las labores hasta que estas concluyan.

Con respecto a este tipo de contrato Luis Fernández Molina indica: “Que se trata de un contrato especial laboral en el que el plazo adquiere una importancia secundaria pues es mas en alguna medida depende más de la propia ejecución del trabajar que el tiempo a ocupar”.¹⁵

Este tipo de contrato se encuentra regulado en el literal c) del Artículo 25 del Código de Trabajo al indicar que: “Es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta que resultado del trabajo, o sea la obra a realizar”.

d) Verbal

Esta modalidad consiste en pactar derechos y obligaciones de forma oral sin mediar un documento que funja como prueba legal de la relación.

¹⁵ Fernández Molina, Luis. Ob Cit. Pág. 55



Se considera que contrato verbal es aquel contrato por medio del cual se celebra de palabra entre patrono y trabajador independientemente de la actividad económica, que estos se dediquen sin formalizarlo mediando documento alguno y sin que la ley exija la formalidad necesaria para la prestación del servicio.

Debe quedar claro que la norma genérica es que el contrato debe celebrarse por escrito, de manera que el contrato verbal, constituye una excepción a la regla y sólo se puede dar en casos muy específicos que aparecen expresamente indicados en la ley.

Estas excepciones son: cuando se refiera a labores de naturaleza agrícola o ganadera; al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y cuando la prestación de un trabajo para labor determinada haya sido contratada por un plazo máximo de sesenta días y su valor no exceda de cien quetzales (Artículo 27 del Código de Trabajo). Aunque rigen las normas del contrato escrito y las cuales son aplicables.

e) Escrito

Es aquel contrato por medio del cual se celebra entre un patrono y un trabajador por medio de un documento privado o público, con la intervención de un profesional o por medio de la intervención del Estado a través del órgano administrativo (Inspección General de Trabajo) encargado de la observancia. Es aquel que se suscribe atendiendo a todos los requisitos que establecen las leyes de trabajo y previsión social y deben extenderse en formularios impresos y autorizados previamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Los requisitos de esta forma se encuentra en el Artículo 29 del Código de Trabajo y deben extenderse en tres copias, uno que debe quedar en poder de cada parte y la tercera copia, que debe enviarse a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad administrativa de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación, según se estipula en el Artículo 28 del Código de Trabajo.

f) De aprendizaje

Esta clase de contrato de trabajo es: “Aquel que constituye una modalidad en virtud del cual una de las partes denominado aprendiz que tiene la finalidad de que este aprenda el oficio, al mismo tiempo la persona denominada empresario aproveche en su beneficio la actividad laboral de aquel, y sean aplicables las normas regulares de la prestación del servicio en la relación de trabajo; El contrato de aprendizaje es aquel por medio del cual utiliza el patrono para la obtención de sus beneficios durante determinado tiempo mientras el trabajador aprende el oficio (capacitación), y después contrata sus servicio, si lo considera capacitado para desarrollar la actividad laboral.



CAPÍTULO V

5. Contrato verbal de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala comprende dentro de su definición del contrato de trabajo la obligación de prestar sus servicios personal o la ejecución de una obra: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar o otra (patrono), su servicio personal o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Los trabajadores temporales, la mayoría de los casos encajan dentro del trabajo por obra. Por lo general, es referido a labores ajenas a las actividades normales de una empresa. La legislación guatemalteca no regula de forma expresa el trabajo ocasional.

El Artículo número 27 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días;



d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebra el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas, o el de tareas u obras realizadas.

El trabajador agrícola y ganadero se encuentra de conformidad con la legislación laboral guatemalteca entre los trabajadores especiales sujetos a regímenes especiales.

En un país con vocación agrícola, comprende un altísimo porcentaje en la contratación laboral. Por ello, el legislador ha considerado apropiado crear un estatuto especial que regule su desenvolvimiento.

El Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa, agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta".

La descripción anterior no comprende a los contadores, maestros, ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa con los cuales se aplica esta modalidad, no tiene excepciones respecto a otra profesión, siendo numerus clausus.



El trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato laboral. La calificación se adquiere al constituirse como sujeto subordinado del contrato laboral.

Es pues, un concepto dinámico pero las personas jurídicas no pueden calificar como trabajadores. Los trabajadores pueden constituirse en una persona jurídica, pero estos no son sujetos directos del contrato laboral, a pesar de la inclusión del contrato colectivo de trabajo.

5.1. Definición doctrinaria

Contrato verbal es un acuerdo mutuo sólo de palabra, sin mediar un documento escrito, entre dos o más partes para el cumplimiento de un compromiso contraído entre ambos.

Es un acuerdo de palabra entre empleador y trabajador dejando en claro las estipulaciones, lugar, horarios, duración, remuneración y forma de pagos. No es aconsejable pues no existen pruebas ni periodo de prueba.

5.2. Definición legal en el Código de Trabajo

El Artículo número 27 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a. A las labores agrícolas o ganaderas;
- b. Al servicio doméstico;
- c. A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y



d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebra el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas, o el de tareas u obras realizadas”.

5.3. Inclusión automática de las garantías mínimas, derechos laborales y repercusiones negativas en cuando a la realidad jurídica social laboral

La actitud asumida por la Inspección General de Trabajo en cuanto a lo no formalizado por parte del patrono, del contrato escrito para los trabajadores agrícolas o ganaderos.

Con el propósito de efectuar una análisis y realizar la investigación de campo, sobre de la actitud o postura asumida por el Estado de Guatemala a través de su órgano administrativo sobre la contratación de los servicios de un trabajador de forma verbal, y el órgano administrativo no toma ninguna postura, debido a que el trabajador no denuncia la violación de sus derechos, en virtud que carece de un contrato de trabajo, como un medio probatorio, que demuestre que prestó sus servicios al empleador, y una de las mayores causas de esta postura es que esta no tiene conocimiento de denuncias efectuadas por los trabajadores agrícolas o ganaderos.



En ese sentido no se acciona la vía administrativa por parte del trabajador en virtud que los mismos desconocen los derechos y obligaciones adquiridas por haber sido contratado de forma verbal por dichos patronos.

Otra de las repercusiones es que los contrato verbales se pueden probar por los medios generales de prueba y al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono, de conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo, mientras que los contrato escritos tiende a favorecer a los trabajadores en general, pues es esta misma norma legal establece al inicio que: La prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo.

La omisión de alguno de sus requisitos se deben importar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse.

Esta presunción legal favorece enormemente a la clase trabajadora en general en total desigualdad de derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

5.4. El contrato verbal de trabajo en relaciones laborales en instituciones educativas privadas

5.4.1. Definición legal de institución educativa privada

La ley de Educación Nacional en sus Artículos 23 y 24 regula la definición legal de los centros educativos privados y su funcionamiento.



“Artículo 23. Definición. Los centros educativos privados, son establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento”.

El Ministerio de Educación como rector de la educación, norma el funcionamiento y control de los centros educativos privados a través de los Supervisores Educativos y de otras instancias y mecanismos lo que los hace parte del sistema educativo nacional para complementar la prestación de servicio que sus limitaciones el Estado no puede brindar.

El fin principal de hacer un estudio retrospectivo de la legislación educativa es encontrar explicación a los problemas que hemos venido afrontando en el campo laboral.

Si partimos desde el año 1872 se crea el Ministerio de Instrucción Política con el Decreto Número 73 y se nombra al señor José Miguel Vasconcelos como primer ministro de educación.

5.4.2. Naturaleza

Es de índole privada al ser constituida por particulares aunque ofrezcan servicios públicos referentes a la educación.

5.4.3. Sujetos

Entre los sujetos que intervienen en la relación de trabajo tenemos:



1. Institución educativa

Proviene del latín Collegium o Collegiere que significa reunir, de la institución de Roma. Es una institución dedicada a la enseñanza de diversos grados académicos, que cumplen con los requisitos requeridos por el Ministerio correspondiente de la observación correcta en la aplicación de las directrices.

2. Director

Es aquella persona encargada de representar, instruir y guiar una institución educativa en el proceso de aprendizaje con directrices, principios de conformidad con los requisitos legales.

3. Maestro o docente

Un docente también es denominado maestro, profesor es aquella persona que se dedica a enseñar. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docere que significa enseñar.

También es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. Más allá, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

4. Alumno

Son aquellas personas hacia quienes van dirigidos el proceso de enseñanza aprendizaje, instruyendo valores sociales, culturales, cívicos y otros.



5.4.4. De los derechos y obligaciones

El proceso de educación se fundamenta en una tripartita relación de maestros, padres de familia y alumnos.

El fondo de la ley nos indica que maestros y padres de familia tiene la responsabilidad de que el proceso de enseñanza aprendizaje se realice en el mejor de los principios y fines de la educación guatemalteca. El deber del maestro es formar ciudadanos guatemaltecos libres con responsabilidad, respetuosos de las personas y de los bienes, induciéndolos hacia los valores superiores del espíritu, consciente de sus deberes y obligaciones.

Dentro de esta tarea de supervisión se pueden identificar varios fenómenos:

Se puede determinar que las jornadas de trabajo de la mayoría de colegios privados no son uniformes, sino que varían entre los siguientes rangos:

- De 07:00 a 12:00 horas.
- De 07:00 a 13:00 horas.
- De 07:00 a 14:00 horas.
- De 07:00 a 15:00 horas.

El Ministerio de Educación tiene laguna legal referente a las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos, limitándolas y estandarizándolas, asimismo en la regulación de los contratos laborales como un control.



Para un mayor rendimiento laboral de los trabajadores, se debe limitar la jornada de trabajo atendiendo el aspecto el social y el cultural para mejorar la calidad de trabajo y de vida de los docentes.

Las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos no se encuentran reguladas actualmente en la legislación guatemalteca, por lo que encontramos que realizan diversas contrataciones que no respetan las modalidades establecidas con el fin de trasgredir el principio de mínimo de garantías sociales que afectan a los trabajadores.

El Ministerio de Educación como ente rector de la educación, no cumple sus funciones en cuanto a la regulación de las jornadas de trabajo en los colegios privados que ofrecen servicios educativos, debido a la falta de esa normativa es que existe abuso de los directores de los establecimientos privados y la falta de coordinación con el Ministerio de Trabajo repercuten en el desarrollo integral de los trabajadores docentes, en el caso concreto, para el cumplimiento de sus necesidades tanto en el ámbito social, cultural y educativo para buscar oportunidades de mejorar, debería de aunar esfuerzos con el Ministerio de Trabajo para la finalidad con lo que fueron creados.

La justicia laboral en la iniciativa privada se encuentra dedicada a una actividad productiva; Uno de los objetivos que se agrega a la desprotección laboral consiste en el traslado del riesgo a los trabajadores, que de conformidad con la legislación laboral tiene que ser asumido por el patrono y así tener la solidaridad correspondiente.



Las quejas en contra del Estado de Guatemala, no es por su participación activa en su implementación como sucede en el caso del renglón 029, sino al permitir que las mismas apliquen sin que las autoridades administrativas, judiciales y legislativas cumplan con aplicar las leyes que limiten esta desnaturalización haciendo prevalecer el derecho de trabajo, ni con legislar formas más efectivas de alcanzarlo, o al impedir que dichas autoridades evadan su obligación con hacer tales normas positivas.

La iniciativa ha adoptado diferentes mecanismos de desnaturalización de la relación de trabajo. Como es evidente, el rasgo común consiste en la relación laboral y en la calidad de trabajador de la persona contratada, la cual se induce a la no aplicabilidad de la legislación laboral, y por ende, de las garantías que esta regula.

Uno de los principales problemas en la Inspección General de Trabajo consiste en el actuar de una buena parte de los inspectores de trabajo cuya conducta deja no solamente un marcado desconocimiento de la ley y la falta de actualización, sino la característica de intervenir en su función abogando por el patrono y cuando estos sean inferiores a lo que les es debido al trabajador, pese a la irrenunciabilidad que caracteriza a los derechos laborales.

Toda vez que se encuentra correctamente orientada a persuadir al patrono de su obligación de cumplir con lo que el derecho de trabajo le estipula como obligaciones al patrono y de los costos mayores que podrían implicarle dilucidar el asunto en otras vías, mas no realizar esa persuasión en el sentido de atemorizar al trabajador con la posibilidad de un proceso largo.



La mayoría de los inspectores de trabajo por comodidad o falta de formación omiten hacer valer los convenios internacionales que en materia de trabajo han ratificado y se encuentran vigentes para Guatemala.

5.4.5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus funciones

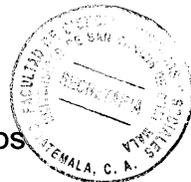
Los derechos de los trabajadores y empleadores se encuentran identificados en la Constitución Política de la República y de manera más específica en el Código de Trabajo, el cual se compone de una parte sustantiva y de otra procesal.

La separación de funciones administrativas de las jurisdiccionales ha sido de un dinamismo a la justicia en lo administrativo y liberado a los jueces de la temas que le restaban atención en su labor de impartir justicia.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de priorizar el fortalecimiento y la coordinación de las instancias de asesoría legal que existen como: los bufetes populares y la defensoría del trabajador de la Oficina del Procurador de los Derechos Humanos.

Se tiene que revisar el recurso de amparo o acción de amparo, debido a su uso generalizado como táctica del proceso laboral, no para la supresión, sino para asegurar que se emplee con el fin que se estableció.

Es fundamental también que impulsar reformas al Código de Trabajo en el Congreso de la República de Guatemala como respuesta viable para la agilización el control de los contratos de trabajo que desnaturalizan las relaciones laborales.



El papel de la Inspección General de Trabajo tiene que mejorarse, al igual que el de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que en la actualidad no gozan de confianza de los empleadores y trabajadores.

El Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona". El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza. Actualmente, existe un problema que trasciende lo institucional en nuestra realidad nacional, debido a que el mismo es responsabilidad de todos los guatemaltecos. Debido a ello, no sería justo atribuirles solamente la responsabilidad de sus deficiencias a los organismos del Estado encargados de su administración.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha contribuido mediante la promoción de proyectos de leyes de los cuales se han concretado mediante la promulgación de derechos correspondientes a las necesidades laborales de la comunidad guatemalteca.

En el ámbito del derecho sustantivo el trabajo, el Ministerio se encarga de la promoción ante el Congreso de la República de Guatemala de la eliminación del trabajo infantil o sea de los menores de catorce años y la prohibición de las peores formas de trabajo de menores, la reducción de la jornada de menores y la prohibición de jornadas diurnas, así como la obligación a los empleadores de garantizarles plenamente sus salud, seguridad, moralidad, instrucción y formación profesional.



En el ámbito administrativo reflejan los requerimientos de la intervención de la Inspección General de Trabajo en asuntos que derivan de problemas colectivos, donde existen precedentes tales como:

- a) La inobservancia de los principios del derecho del trabajo y la tutela, que están implicadas en las normas sustantivas y procesales de las leyes de la materia, lo que puede entenderse como actitudes parciales de los órganos jurisdiccionales. Sobre este aspecto es notoria inaplicación de convenios internacionales de trabajo o cuando frente a la duda, en sustitución del indubio pro operario, se recurre a la aplicación del derecho común, incluso en contravención al texto y los principios que fundamentan el derecho del trabajo.
- b) La infundada denegatoria al trámite del procedimiento para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, indicándoles a los interesados que lo que procede es el juicio ordinario laboral. Con ello prácticamente se niega el debido proceso a los trabajadores para acceder al ejercicio de su derecho de huelga y de respecto a las normas que emanan de la negociación colectiva.
- c) El constante señalamiento de requisitos no regulados por el Código de Trabajo para el planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social.

5.4.6. El aseguramiento de la protección tutelar del trabajo

La protección del trabajo según la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos números 2 y 101 le corresponde al Estado.

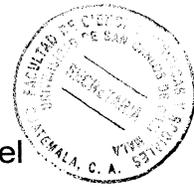


El derecho del trabajo pertenece al derecho público y es una disciplina cuya orientación, fines y valores protegen una rama que se orienta a lo social, lo cual se regula de la forma acertada como principio del derecho laboral guatemalteco, en el Artículo 101 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala al elevar el rango de constitucional el principio de justicia social toda vez que los derechos que protege rebasan el contexto individual de derechos del trabajador, motivo por el cual los mismos resultan igualmente irrenunciables, tal y como lo regula el Artículo 106: Irrenunciabilidad de los derechos laborales: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, en la forma que fija la ley.

El derecho del trabajo constituye una garantía social justa y democrática a partir del momento que se orienta a proteger los derechos económico y sociales fundamentales de la mayoría de la población, razón por la cual la privación a un empleado de uno de sus derechos irrenunciables limita tal afección al lesionado. La violación de este derecho sin que el Estado de Guatemala cumpla con su deber de hacer prevalecer las normas y los principios que inspiran el derecho del trabajo conduce a que se el punto de partida para la violación constante de los derechos de toda la clase trabajadora.

5.4.7. Falta de control en los contratos verbales celebrados por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección de Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a cargo la dirección, estudio y despacho a los asuntos de trabajo, sus disposiciones referentes a la materia laboral.



La Inspección General de Trabajo, como institución que vela para hacer cumplir el derecho del trabajador, tendría que regular el control de los contratos de servicios profesionales, verbales y otras modalidades que no son permitidas o reguladas para llevarlas a cabo para impedir que vulneren los derechos laborales.

Y es la Inspección General de Trabajo con el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, por medio de cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, condiciones de trabajo que se emitan.

La obligación de los patronos de enviar las listas de personas que laboran bajo el rubro de servicios profesionales u otro, para que los inspectores de trabajo citen a los laborantes para investigar si se cumple con las garantías mínimas, prestaciones correspondientes.

La Inspección General de Trabajo, está obligada a sancionar al patrono que varié la forma del contrato laboral, y que trate de evadir las prestaciones laborales así como investigar y evitar la simulación de contratos evitando que se vulneren los derechos laborales y obligando al patrono a que pague las prestaciones a la que está obligado.

Asimismo, muchas instituciones del Estado, se han vinculado a contratar bajo servicios profesionales, con el hecho de evadir las prestaciones que tiene derecho, por lo tanto el mismo Estado viola los derechos del trabajador. Y es cuando se debe observar de forma estricta el cumplimiento del mismo.



El problema consiste en la repercusión que tiene hacia el trabajador al contratarlo para que labore bajo el rubro verbal, sin obtener ninguna prestación, ni derecho a la seguridad social, ocasionándose con ello, que el trabajador al terminar el contrato, el patrono no le pague prestación alguna.

La concepción de la serie de normas jurídicas, procedimientos, convenciones, estructuras, instituciones con carácter discriminatorio da lugar a los obstáculos que aquejan nuestra realidad nacional por problemas y diferencias que existen en la contratación verbal de trabajo en las instituciones educativas privadas.

Pero es el Estado el encargado de facilitar la organización de sectores sociales y orientar su resolución, factor fundamental de su dinamismo. La definición de un Estado plenamente democrático es un horizonte normativo nunca alcanzado por país alguno; pero esto permite indagar acerca de los derechos específicos donde se observan avances y diversas dimensiones.

Si se estudia cuidadosamente el contexto laboral en lo educativo, los docentes resultan afectados por las anotaciones que anteriormente se citan, en cuanto a los problemas que causan al utilizar el contrato verbal. Consecuentemente, la parte patronal se ve beneficiada porque ofrece más servicios, pero el salario de los trabajadores, sus prestaciones y garantías mínimas no son respetados.

Sabiendo la naturaleza jurídica de estas entidades y todos los beneficiarios que reciben de parte del Estado, es necesario también que no se deje al libre albedrío de los patronos de utilizar los contratos verbales sin un control, hasta hacer que los



trabajadores pierdan sus garantías mínimas sociales que ayudan al sustento de la familia.

5.4.8. Incumplimiento de pago de prestaciones laborales

Los Tribunales de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, además de la obligación de administrar justicia de conformidad con la ley, debe observar en su función jurisdiccional los principios que rigen al derecho del trabajo, contemplados en la propia Constitución Política de la República de Guatemala, como los principios de justicia social, tutela, irrenunciabilidad, nulidad de pleno derecho, la norma más favorable e indubio pro operario.

El Código de Trabajo vigente estipula un procedimiento relativamente rápido y la dilación de los procesos es el que al no ser concebidos a partir de los principios de nuestra realidad nacional que impregnan el derecho laboral, conducen a la desnaturalización del mismo proceso.

5.4.9. Violación al derecho de prestaciones de ley a través del contrato laboral por parte de instituciones educativas privadas en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato verbal

En Guatemala, existe un factor que a través de los años se ha convertido en una salida que es el Estado ha encontrado para desligarse de ciertas obligaciones como patrono, que por derecho le corresponde a todo trabajador, pues constitucionalmente son irrenunciables.



La naturaleza de estas entidades es generalmente sin fines de lucro que prestan sus servicios educativos con la necesidad cultural y de colaboración con la educación.

“Los establecimientos privados tienen corresponsabilidad en el proceso educativo, y actuar debe estar articulado perfectamente con las prácticas y estrategias educativas del Ministerio de Trabajo, deben regirse por las mismas leyes y reglamentos.”¹⁶

Y es el caso del Estado que ha venido celebrando contratos que no cumplen con las garantías laborales de todos los trabajadores y específicamente colegios educativos privados que actualmente celebran contrato bajo la modalidad del contrato verbal, siendo este un contrato que nace a la vida jurídica sin contemplar las obligaciones del pago de todas las prestaciones de ley y es mas el salario mínimo.

Una de las modalidades de contrato es el de servicios profesionales es por virtud del cual una persona denominada profesional se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otro denominado cliente a cambio de una retribución llamada honorarios.

En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado o conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante, en cuyo caso recibirá un pago por el trabajo realizado.

El presupuesto necesario para que exista este tipo de contratos es que quien presta el servicio sea un profesional en el campo de trabajo.

¹⁶ García, Mario David. *La muerte del derecho del trabajo*, Pág. 11



Diferencias del contrato de trabajo:

No hay relación entre el profesional y la persona a quien le presta sus servicios. En el contrato de trabajo el patrono o propietario del negocio contrata personal para que labore en la empresa, a cambio de recibir un sueldo, salario o pago en forma diaria, semanal, quincenal o mensual, teniendo un pago estipulado de antemano a cambio del trabajo a efectuar.

En este sentido el contrato de trabajo es una forma contractual entre patrono y trabajador, imponiendo el pago o salario el patrono por ser la parte fuerte de la relación laboral, económicamente en el negocio al que presta los servicios el trabajador, conociéndose de antemano el sueldo que y al finalizar dicha relación laboral al trabajador tiene derecho a las prestaciones que estipula el Código de Trabajo.

Elementos del contrato de servicios profesionales

Entre ellos encontramos los siguientes:

- a. Personales: El que presta el servicio debe ser profesional en alguna de las ramas de la ciencia, técnica o arte; y el cliente quien lo solicita.
- b. Reales: Prestación de un servicio y los honorarios.
- c. Formales: Consentimiento de ambos en el pago y labor a desarrollar; y puede ser en forma expresa o tácita.



Razones según instituciones para el no pago de prestaciones laborales

La deficiencia de la justicia laboral deviene de deficiencias en la aplicación de las normas, instituciones y principios del derecho del trabajo atribuibles a la propia operación de la justicia laboral, materializadas en una serie de vicios que son los siguientes:

- Desconocimiento del derecho de trabajo y de los principios que lo informan por parte de la mayoría de los juzgadores, lo cual se declara en la falla de aplicación de los mismos.
- Falta de voluntad por parte de los patronos para hacer positivo el derecho de trabajo vigente.
- Desconocimiento de parte de los juzgadores de los convenios internacionales de trabajo vigentes para Guatemala evidente en la no aplicación de los mismos.
- Abuso en la aplicación de la normativa, incluso en contradicción con el texto expreso de la norma.
- Tráfico de influencias en los tribunales.
- Retardo malicioso de los procesos



- La obstrucción del debido proceso en los conflictos colectivos de carácter económico social mediante la exigencia de requisitos no regulados por la ley y el apercibimiento, sujeto a plazos, a la parte laboral de dejar sin efecto las prevenciones en caso de incumplimiento de los mismos.
- La negativa de los tribunales a dictar medidas precautorias efectivas para el resguardo de los derechos de los trabajadores.
- La falta de firmeza por parte de los tribunales a la hora de ejecutar las resoluciones, sobre todo las reinstalaciones.
- El establecimiento por parte de los jueces de dos marcos, uno en legal constituido mediante el criterio judicial, en algunos casos contraviniendo la norma.
- La sobreprotección y paternalismo hacia los jueces por parte de los órganos de disciplina internos.
- El incumplimiento de los plazos perentorios regulados por las normas laborales.

Este fenómeno evidencia discrepancia con la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo se da por “falta recursos humanos que representan activos para cada institución educativa”, pero es pertinente puntualizar que realmente es la falta de control veraz y asiduo que hace la problemática.



Un principio inobjetable de comprobación empírica dicta que los recursos son escasos y las necesidades ilimitadas (lo que fundamenta, ciertamente, la economía como disciplina que estudia la economización de los siempre escasos recursos). La ideología de un pesimismo sobre el futuro y el pasado sobre el papel de la normativa laboral y la desnaturalización del contrato verbal de trabajo para así no cumplir en el pago de las prestaciones laborales acorde.

Según John Rawls en su Teoría de la Justicia ¹⁷ afirmando que “la justicia es la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento”, añade “que cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia que incluso el bienestar de la sociedad como un todo no puede atropellar.

Es por esta razón que la pérdida de libertad para algunos sea correcta por el hecho de que un mayor bien sea compartido por otros. No permite que los sacrificios impuestos a unos sean sobrevalorados por la mayor cantidad de ventajas disfrutadas por muchos.

Por tanto en una sociedad justa, las libertades de la igualdad de ciudadanía se toman como establecidas definitivamente; los derechos asegurado por la justicia no están sujetos a regateos políticos ni cálculo de intereses sociales”.

Porque ¿Cómo incrementar el nivel de vida sin respetar las normas jurídicas?, ¿Crear plazas sin prestaciones?, ¿Utilizando inadecuadamente el contrato verbal como trasfondo?, es un panorama crítico en Guatemala según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹⁷ Fernández Molina, Luis. Ob Cit. Pág. 30



Ante desempleo, hay despidos, empresas quebrando y la necesidad incrementa por ello se aceptan empleos que no cumple con las condiciones laborales mínimas para el óptimo desarrollo de una persona.

Son cambios que deben diagnosticarse ante el detrimento del asalariado y la evolución de una sociedad y sus necesidades. No ir de retroceso de forma paralela.

Relación de trabajo disfrazada o encubierta

Esta relación es aquella que se ha concebido con apariencia distinta de la que en realidad tiene el objeto de anular, impedir o atenuar la protección que la ley brinda al trabajador, se utiliza para ocultar la identidad del empleador.

Mediante el contrato verbal se les veda a las personas que los suscriben el derecho a obtener prestaciones tales como: vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, indemnización, jubilación y otras que la propia Constitución Política de la República de Guatemala garantiza a los trabajadores del Estado como irrenunciables.

El sector normal no tiene capacidad para crear empleos a la velocidad que crece el número de trabajadores. El sector no puede generar empleo de calidad y mucho del subempleo se da en este sector; debido que las instituciones educativas son pequeñas, con pocos alumnos y no se puede pagar prestaciones laborales de ley.

Sin embargo, el sector produce servicios de diversos tipos, así como comercial creando llevando corrientes de ingresos a sectores vulnerables.



Se puede decir que existen dos componentes importantes dentro de la conformidad del sector:

- Los microempresarios que tiene un máximo de cuatro empleados, siendo el dueño parte de la unidad de productividad o de servicio. Y en esta última es donde se encubre la relación de trabajo y que los trabajadores no gozan de una protección en materia laboral dándose así un nuevo caso de simulación de la relación de trabajo.
- Así los tipos contractuales que se distancian del anterior son contratos precarios que marcan un déficit de protección a un abaratamiento del derecho del trabajo.

5.5. Sanciones a patronos que tergiversen las normas jurídicas laborales

Este problema se extiende al personal docente. Consecuentemente, la parte patronal se ve beneficiada porque ofrece más servicios, pero el salario de los trabajadores y sus prestaciones son una utopía e ínfima para su desarrollo.

Acá existen sanciones que no se adecúan a la realidad nacional para interpretar al caso concreto, sobre la contratación verbal en instituciones educativas privadas, por lo que es necesario regular para que el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo accione positivamente.

Citando como ejemplos el Código de Trabajo, Artículo 271 sobre las reglas y procedimiento a seguir, sancionar con las multas correspondientes.



Sabiendo la naturaleza jurídica de estas entidades y todos los beneficiarios que reciben de parte del Estado, es necesario también que no se deje al libre albedrío de los patronos de utilizar los contratos verbales sin un control, hasta hacer que los trabajadores pierdan sus garantías mínimas sociales que ayudan al sustento de la familia.

En el sistema actual se busca profundizar en la dimensión social para ofrecer oportunidades para lograr el desarrollo integral de la persona, con énfasis en el fortalecimiento de las garantías mínimas constitucionales del trabajador, utilizando el contrato verbal de trabajo con finalidad de evitar un control y verificación del mismo.

El trasfondo de esta institución jurídica radica en que profesiones se utiliza esta modalidad, para lo que a la Inspección General de Trabajo (IGT) no supervisa en estas instituciones educativas privadas, por no ser regulada en esta función y que en muchos casos no se cuenta con registros o quejas del uso inadecuado al no poder constatar la información de la problemática en determinados establecimientos.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En el sistema actual se busca profundizar en la dimensión social para ofrecer oportunidades y así lograr el desarrollo integral de la persona, con énfasis en el fortalecimiento de las garantías mínimas constitucionales del trabajador. El trasfondo de esta institución jurídica de la modalidad de contratación radica en qué profesiones se utiliza esta modalidad, para lo que a la Inspección General de Trabajo (IGT), no supervisa estas instituciones educativas privadas que en muchos casos no se cuenta con registros o quejas del uso inadecuado al no poder constatar la información de la problemática en determinados establecimientos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encarga de asegurar la justicia laboral en Guatemala y elaborar políticas de trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, para garantizar el cumplimiento de las normas jurídicas; y aplicar sanciones a los trabajadores y patronos que infrinjan las normas laborales aunando esfuerzos con el Ministerio de Educación para obtener registros. Ante la ausencia de soluciones a los conflictos sociales que genera la infracción a las normas constituye una situación de crisis estructural que demanda su inmediata superación.

La Inspección General de Trabajo debe hacer pública las circunstancias que dan lugar a los contratos verbales, instando a los trabajadores para que denuncien cuando haya anomalías. Debe concientizarse al patrono para que no evada las prestaciones, evitando la mala práctica de la modalidad verbal que no se encuentra regulada expresamente; asimismo, solicitar a las empresas que remitan los contratos verbales celebrados para ser investigados.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10ª ed. Buenos Aires, Argentina Ed., 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos aires, Argentina. Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ed. 21. 1995.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Introducción al derecho procesal laboral**. Guatemala, Guatemala. Ed. Orión. 2002.
- CHIOVENDA, Guissippe. **Derecho civil**. Madrid, España: Ed.Reu, S.A., 1987.
- DE BUENO, L. Néstor. **Derecho de trabajo**. México, D.F Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- Diccionario Larrouse**. (s.l.i.), 2004.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales del derecho**. Madrid, España: Ed. Aguilar, 1986.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. Ed. ODLP, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala. Ed. Estudiantil FENIX, 2007.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** México, D.F. Ed. UNAM, 1984.

LÓPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Guatemala, Guatemala: impresos industriales, 1985.

Organización Internacional de Trabajo. La justicia laboral: **Un desafío para Guatemala (OIT) Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento del justicia.** (s.e.) Guatemala, Guatemala. 1995.

Organización Internacional de Trabajo. **La justicia laboral.** Guatemala, Guatemala Ed. Magna Terra Editores S.A., 2004.

VELÁSQUEZ CALDERÓN, Carlos Alberto. **Justicia laboral durante la época del Dr. Juan José Arévalo.** Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, No.17, Época XIII, Julio- Diciembre. 2006.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley Número 106. 1963.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley Número 107, 1964.

Ley de Desarrollo Social. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 42-2001. 2001.



Ley de Educación Nacional. Congreso de la República de Guatemala. 1991.

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