

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



**VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL
DE LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU
INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO

GUATEMALA, JUNIO 2019

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

**VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL DE LA LEY
REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE
SEGURIDAD SOCIAL**

TESIS

Presentada a la honorable junta directiva
de la
Facultad de ciencias jurídicas y sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, JUNIO 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase

Presidente:	Lic.	Cruz Munguía Sosa
Vocal:	Lic.	Héctor Augusto Canastuj Oscar
Secretario:	Lic.	Javier Estuardo Chacon García

Segunda Fase

Presidente:	Lic.	Marvin Omar Castillo
Vocal:	Licda.	Libertad Emérita Méndez
Secretario:	Lic.	Juan Carlos Ríos Arevalo

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 Sociales y del Examen General Público).




USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
 Guatemala, 24 de septiembre de 2013.

ASUNTO: OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO, CARNÉ No. 200816094, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20130296.

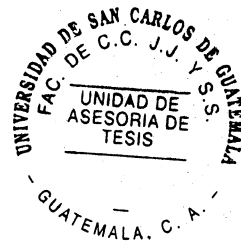
TEMA: "VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL DE LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado MARIBEL SARAIVIA CAMEY, Abogado y Notario, colegiado No. 11665.



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

Adjunto: Nombramiento de Asesor
 cc.Unidad de Tesis
 BAMO/yr.





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 24 de septiembre de 2013.

Licenciado
MARIBEL SARAVIA CAMEY
Ciudad de Guatemala

Licenciado MARIBEL SARAVIA CAMEY:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el estudiante: OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO, CARNÉ No. 200816094, intitulado "VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL DE LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL", reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


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

cc. Unidad de Tesis, interesado y archivo





Licda. MARIBEL SARAVIA CAMEY
Oficina jurídica profesional
7^a. Avenida 6-53 zona 4, oficina 44
2^o. Nivel Edificio el Triangulo
Exterior ciudad de Guatemala
Tel. 43280998.

Guatemala 13 de marzo de 2014

LICENCIADO
BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.

LICENCIADO MEJIA:

De manera atenta me dirijo a usted, en atención con el nombramiento de fecha 24 de septiembre del año 2013, que se me hiciera para asesorar al bachiller OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO, respecto a su trabajo de tesis intitulado "VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL DE LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL", procedí a asesorarlo y a emitirle mi opinión y los arreglos que el suscrito considero pertinentes los cuales fueron atendidos en su oportunidad, por lo que le informo lo siguiente:

- a) El tema desarrollado por el bachiller es interesante, por cuanto se refiere a la realidad que se está viviendo en la sociedad guatemalteca especialmente en el sector laboral, ya que, en la investigación referida al tema, se efectuó un estudio jurídico social y económico de las ventajas y desventajas para el sector laboral de la Ley Reguladora Del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social, en virtud que no favorece las condiciones de trabajo ni garantiza los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores.
- b) El contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico el planteamiento del problema jurídico-social de actualidad, la recolección de información realizada por el bachiller fue de gran apoyo en su investigación en vista que el material esta actualizado con relación a la problemática social referida.
- c) La metodología que se utilizó en este trabajo fue el examen bibliográfico, documental y de la legislación aplicable especialmente al tema, entre los métodos, el analítico, estadístico, y entre las técnicas, las bibliográficas, las documentales, estadísticas, gráficas y cuadros para mostrar la información, la observación,



estadísticas, gráficas y cuadros para mostrar la información, la observación, técnicas jurídicas. Las gráficas muestran el trabajo de campo de las entrevistas y encuestas que se dirigió a abogados litigantes en el ámbito laboral, jueces de trabajo, y trabajadores que acudían a la Inspección General del Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

d) En cuanto a la redacción se cumplen con los requisitos establecidos para tal efecto.

e) Las conclusiones incluidas enuncian de manera objetiva lo desarrollado en el mismo, siendo el punto de partida para la redacción de las recomendaciones, estableciendo que es oportuno analizar las ventajas y desventajas para el sector laboral de la Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social, al existir el desacuerdo entre sindicalistas y sector patronal, planteando para ello la reforma de los Artículos 19, 25, y 29 del Código de Trabajo con relación a esta problemática.

F) La contribución científica de la misma, que se tome en cuenta en el Congreso de la república de Guatemala, de hacer una reforma a los Artículos del Código de Trabajo referidos anteriormente, para garantizar los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores, también es importante que el legislativo tome en consideración que al entrar en vigencia la Iniciativa de Ley relacionada, tiene que crear el Decreto que ratifica el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

g) (En relación a la bibliografía, fueron utilizados libros, documentos de connotados autores, además de varias Leyes, Convenios Internacionales de Trabajo, y Diccionarios.

Expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de Ley.

En virtud de lo anterior, opino que el referido trabajo cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y **emito el presente dictamen en forma favorable.**

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.

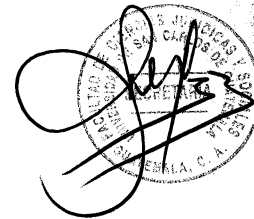

Maribel Saravia Camey
ABOGADA Y NOTARIA



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 04 de abril de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO RODOLFO GIOVANI CELIS LOPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO, intitulado: "VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL DE LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL".

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



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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/yr.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





CORPORACION DE ABOGADOS

Licdo. RODOLFO GIOVANI CELIS LOPEZ

Guatemala 12 de enero 2016

LICENCIADO
BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO

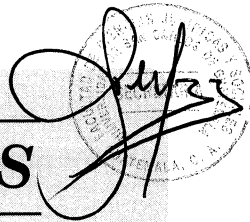
LICENCIADO MEJIA ORELLANA.

Respetuosa y atentamente me dirijo a usted, en atención con el nombramiento de fecha 04 de abril de 2014, que se me hicieron para revisar el trabajo de tesis al bachiller OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO, respecto al mismo intitulado "VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL DE LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL" por lo que procedí a revisar y a emitir mi opinión y los arreglos que el suscrito considero pertinentes los que fueron atendidos en su oportunidad, por lo que le informo lo que a continuación se detalla:

a) El tema desarrollado por el bachiller es de suma importancia, por cuanto tiene un enfoque a la realidad social guatemalteca que se está viviendo específicamente en el área laboral, en la referida investigación al tema, se realizó un estudio jurídico social y económico de las ventajas y desventajas para el sector laboral de la Ley Reguladora Del Trabajo Por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social, en donde se analizó que no favorece las condiciones de trabajo mucho menos garantizar los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores.

b) El contenido técnico y científico de la tesis, reúne las etapas del conocimiento científico el planteamiento del problema jurídico-social con relación a la actualidad, la recolección de información realizada y actualizada por el bachiller, fue de gran apoyo en su investigación con relación a la problemática social que se vive.

c) Los métodos utilizados en el referido trabajo fue la revisión documental, bibliográfica, y de la legislación aplicable específicamente al tema entre los métodos están: el sintético, analítico, estadístico, y entre las técnicas, las documentales, graficas, las estadísticas, y cuadros para dar a conocer la información, la observación, técnicas jurídicas. Las gráficas muestran el trabajo de campo encuestas y entrevistas que se dirigieron a jueces de trabajo, abogados litigantes en el contorno laboral y trabajadores que acuden a la Inspección General del Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



d) Con relación a la redacción se cumple con los requisitos establecidos para tal efecto.

e) De manera objetiva las conclusiones incluidas enuncian lo desarrollado en el mismo, siendo el punto de partida para la redacción de las recomendaciones, y que es oportuno ver las ventajas y desventajas para los trabajadores de la Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social.

f) Científicamente se contribuye en parte en este trabajo investigado, por lo que se tendría que reformar los Artículos 19, 25, y 29 del código de trabajo relacionado a esta problemática, para que de esa manera se garanticen los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores, y tomar en consideración que al entrar en vigencia la iniciativa de Ley relacionada, se tiene que crear el decreto que ratifica el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

g) Al referirse a la bibliografía, se utilizaron documentos de reconocidos autores, libros, Convenios Internacionales de Trabajo, además de varias leyes y diccionarios.

Expresamente declaro que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley.

En relación a lo anterior, opino que el referido trabajo cumple con los requisitos que establece para el efecto el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y del examen General público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y **emito el presente dictamen de manera favorable.**

Me suscribo de usted.

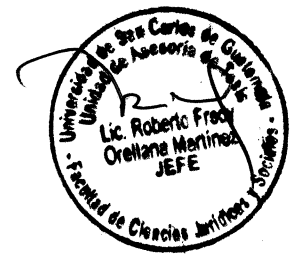
Atentamente.

Licdo. RODOLFO GIOVANI CELIS LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 6152





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



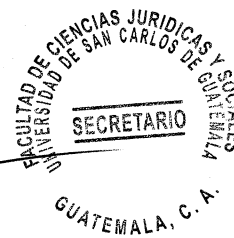
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 14 de marzo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OSCAR EFRAIN MEDRANO CASTILLO, titulado VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL SECTOR LABORAL DE LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo maravilloso en mi vida, que, sin él, no hubiera sido posible alcanzar este éxito, porque me dio la sabiduría, la fortaleza, y la paciencia necesaria para seguir adelante, gracias Dios.

A MIS PADRES:

Marcelino Medrano Pineda, QEPD, Angélica Castillo de Medrano por su amor y consejos sabios.

A MIS HERMANOS:

Hilda, Carlos QEPD, Augusto, Dilia, Ruth, Graciela, José, QEPD, Leticia, por su amor y respeto.

A MI ESPOSA:

Juana Lucia Guevara de Medrano, por su paciencia, amor y comprensión en los momentos difíciles.

A MIS HIJOS:

Oscar, Jessica, Angelica, Moisés y Damián por su apoyo y comprensión.

A MIS NIETOS:

Justin Efraín y Sofia Alessandra por hacerme feliz al compartir momentos especiales de su niñez.

A MIS AMIGOS:

Gracias por su cariño respeto y momentos agradables que compartimos.

A LA TRICENTENARIA:

Universidad de San Carlos de Guatemala por abrir sus puertas capacitarme y hacerme persona de bien para mi patria.

A LA FACULTAD:

De derecho por la oportunidad de pertenecer a la misma con honor y respeto.



A MIS CATEDRÁTICOS:

Por delegar sus conocimientos para el desarrollo de mi vida profesional.

A MI BELLA GUATEMALA:

Lugar hermoso donde nací.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Contratación laboral.....	1
1.1. Breve reseña histórica.....	1
1.2. Definición de contrato de trabajo.....	4
1.3. Elementos fundamentales y especiales del contrato de trabajo.....	7
1.4. Principios que rigen los contratos de trabajo.....	10
1.5. Contenido del contrato de trabajo.....	13
1.6. Características fundamentales de los contratos de trabajo.....	15
1.7. La forma de los contratos.....	15
1.8. Las partes que intervienen en la relación laboral.....	17
CAPÍTULO II	
2. Marco jurídico de los contratos de trabajo	21
2.1. Breve introducción.....	21
2.2. Los Convenios internacionales de trabajo.....	29
2.3. Ámbito nacional.....	32
CAPÍTULO III	
3. Análisis de la iniciativa de ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al Sistema de seguridad social, y las repercusiones para el sector laboral.....	39
3.1. Breve introducción.....	39
3.2. Estudio jurídico y social, así como económico de las ventajas y desventajas Al entrar en vigencia la ley relacionada.....	40
3.3. Aspectos considerativos.....	49
3.4. La iniciativa de ley relacionada y el tema de la seguridad social.....	50



	pág.
3.5. Análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del trabajo.....	52
3.6. La ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad Social y la Constitución Política de la República de Guatemala.....	54
3.7. Legislación comparada.....	55
3.8. Propuesta de la reforma de los Artículos 19, 25, y 29 del código de trabajo, Al congreso de la República de Guatemala.....	59

CAPÍTULO IV

4. Sindicalistas y el sector patronal.....	63
4.1. La Organización de trabajadores.....	63
4.2. Breves antecedentes.....	64
4.3. Etapas de la libertad y derechos de la coalición.....	65
4.4. Definición de sindicato.....	71
4.5. Actividades de los sindicatos.....	73
4.6. Principios básicos de los sindicatos.....	74
4.7. Crisis que atraviesa el sindicalismo.....	76
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
ANEXO	85
BIBLIOGRAFÍA	99



INTRODUCCIÓN

La presente investigación de campo se efectuó principalmente a profesionales del campo del derecho, así como a trabajadores del Ministerio de Trabajo, que se encuentran designados en la inspección de trabajo, debido a que si entrare en vigencia la Ley Reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social debe establecerse con claridad, cuáles serían las ventajas y desventajas de la aplicación de un contrato por hora, puesto que si va en contra de la Constitución Política de la República de Guatemala y los principios que inspiran al derecho de trabajo sería de perjuicio al trabajador quien es este caso es el más afectado.

De la hipótesis del presente trabajo de investigación, se logró comprobar a través de la investigación de campo que existía más ventajas que desventajas para que entre en vigencia la ley relacionada siempre y cuando existan modificaciones necesarias que tengan vinculación con el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo.

La investigación se basó en el análisis de elementos jurídicos que deben reformarse en el Código de Trabajo para poder aplicar la ley referente al trabajo por hora, por ende, se abordó desde el punto de vista del derecho laboral puesto que tanto la doctrina como la norma en este tema permite dar un enfoque más claro de lo que se pretendía establecer dentro de la investigación. En referencia al objetivo de la investigación se refirió a determinar las ventajas y desventajas que existen al entrar en vigencia una ley que regule el trabajo por hora en la legislación guatemalteca.

El presente trabajo abordó temas importantes para poder entender lo investigado: En el capítulo uno, trata sobre la contratación laboral; el capítulo dos, se refiere al marco jurídico de los contratos de trabajo; sí también el capítulo tres, trata al respecto del análisis de la iniciativa de ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social, y las repercusiones para el sector laboral; en cuanto al capítulo cuarto refiere sobre, el sindicalismo y el sector patronal y por último en el capítulo cinco se desarrolla el trabajo de campo.



Para lograr la conclusión de este trabajo se utilizó el método analítico y jurídico, por tratarse de un tema eminentemente legal; en cuanto a las técnicas utilizadas, fue el de la entrevista, dirigida a profesionales del derecho y trabajadores de la Inspección de trabajo, asimismo la técnica bibliográfica y documental, las cuales al realizar el respectivo análisis permitió darle el enfoque jurídico al tema.

Se pretende que se tome en consideración el presente trabajo elaborado, para ver los beneficios a que pueda optar el trabajador con la aplicación de un contrato de esta naturaleza, siempre y cuando también se basen en la correcta aplicación de la ley laboral y que las normas protectoras de esta trama no se violen, todo ello debe de analizarse de forma minuciosa a efecto de poder beneficiar al sector trabajador y no vulnerarlo por una mala aplicación de la ley, que como se hizo referencia puede ser ventajosa, pero si no se hacen determinados cambios puede contravenir preceptos constitucionales. Se proponen las reformas de los Artículos 19, 25, y 29 del Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la república de Guatemala con relación a esta problemática, para garantizar así los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores;



CAPÍTULO I

1. La contratación laboral

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la constitución política de la república de Guatemala, en el Artículo 102 en donde se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo, en el Código de trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, y que el patrono debe de cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante, de ser obligatorio.

1.1. Breve reseña histórica

Antes de abordar el tema de los contratos de trabajo y en general de la contratación, para efectos de este trabajo y tomando en consideración las características propias de los contratos de trabajo, se debe hacer una diferenciación de lo que puede entenderse como relación laboral y contrato de trabajo.

Se entiende por relaciones laborales, aquellas que se establecen entre el capital y el trabajo en un proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador,



patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En la actualidad, se concibe a las relaciones de trabajo como el inicio de los contratos de trabajo, aunque estos no se pacten por escrito, y que se diferencia de los contratos en general, pues en éstos últimos, las partes intervinientes son formalmente libres.

“Al respecto se ha dicho que en el caso de los trabajadores se encuentran en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador”.¹

En materia laboral, entonces, el contrato de trabajo tiene su origen o se deriva de las relaciones que se suscitan entre ambos.

En materia de contratación se suscribía este tipo de contratos de carácter laboral, pero teniendo la naturaleza civil, porque el Derecho de Trabajo como tal no se había conformado, de tal manera que se ha pretendido justificar en un buen número de casos, el contrato de servicios profesionales, con un contrato de trabajo o viceversa. En toda actividad humana se hace necesaria la interacción con otras personas con distintas actitudes, pensamientos, experiencias, conocimientos y objetivo. Las organizaciones muestran el ejemplo más claro de la convivencia humana. Dentro del sector mayoritario de la doctrina de la corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el

¹ www.wikipedia.com.html. (Consultado el 15 de junio del 2013.)



contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha incorporado el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que por sus precarios inicios resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo, sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual, en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.

Para que se suscite un contrato de trabajo basta con que se inicie la relación laboral, por lo tanto, la legislación admite los contratos verbales.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente conforme el Artículo 18 del Código del Trabajo.

El contrato de trabajo verbal, es aquel en el que no existe ningún documento escrito que contenga las condiciones pactadas verbalmente de palabra entre el empleador y el trabajador.

El contrato de trabajo verbal goza de los mismos beneficios que confiere el código laboral por lo que frente a las garantías laborales es indiferente si el contrato de trabajo es verbal o escrito.

Los contratos verbales son los que quedan perfeccionados para cumplir sus efectos con el consentimiento oral.



1.2. Definición de contrato de trabajo

Convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quien ella se coloca, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas.

Más técnicamente cabe definirlo así aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensan a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de actividad profesional de otra, denominada, el trabajador. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derecho de su empresario.

“Se reúne, en esta definición, a la tesis del contrato de trabajo, con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicio supuestamente sin vínculo contractual, y se exige: a) que los servicios sean privados con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales; b) que posean índole económica, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio; c) que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta; d) que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla; e) que dicha actividad reviste carácter profesional; f) que exista dependencia o dirección



que se corresponda con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple con la función laboral entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.”²

El contrato de trabajo es la manera como el trabajador llega a un acuerdo con su patrono para desarrollar de una manera mejor la actividad exigida, pero que se tienen que cumplir así con todos los incisos antes descritos los cuales se llevaran a la práctica, para que haya un buen desempeño en la actividad laboral, sin que haya conflictos entre ambos respetando de esa manera los derechos y obligaciones laborales. El Artículo 18 del Código de Trabajo al respecto indica: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el

vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

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

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario del derecho usual**. Pág. 351.



entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

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

-Naturaleza jurídica

El contrato de trabajo es un contrato jurídico de carácter privado, aun cuando intervenga, por un lado, una persona jurídica de derecho público.

-Corrientes en que se dividen las teorías:

Teoría contractual: esta teoría se basa en la posición del derecho laboral que considera al contrato de trabajo como celebrado libremente por las partes.

Teoría anti-contractualista: estas teorías se basan en que no media entre las partes de una vinculación laboral un contrato de trabajo.

Para ello se apoyan en dos situaciones fundamentales: una, que no existe libre discusión de las cláusulas contractuales y, otra, que la reglamentación legal y convencional colectiva restringe en tal forma el campo de deliberación que éste, prácticamente no existe.



1.3. Elementos fundamentales y especiales del contrato de trabajo

Existen elementos especiales que rigen los contratos de trabajo, pero que también se observan en todo tipo de contratación, elementos fundamentales y estos son:

- Capacidad
- Consentimiento
- Objeto

Capacidad: en términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

De goce: es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos es sinónimo de personalidad jurídica.

De ejercicio: es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Consentimiento: se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual constitución política de Guatemala al igual que en las últimas constituciones.

Objeto: el objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

Dentro de los elementos especiales se encuentran los siguientes:

- Prestación personal del servicio
- Subordinación



-Remuneración o pago Prestación personal del servicio: Se conforma por el propio trabajador y es quien ejecuta los trabajos o compromisos laborales, siendo una persona individual o física; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica, si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no se estaría frente a un contrato de trabajo sino uno de otra naturaleza. Es manifiesta la tendencia de muchas entidades a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, etc., de esa forma se traslada la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio.

Subordinación: Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Se determina de esta subordinación, aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos. Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el Contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y



derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son. El Artículo 63 del Código de Trabajo los obliga a desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

Los trabajadores quedan obligados a desempeñar sus labores o servicios acatando las ordenes ya sea por parte de los representantes o bajo la dirección del patrono para que de esa manera se sujeten a lo que las normas laborales establecen, cumpliendo en cierta forma con sus obligaciones en el ámbito laboral. En la literal g) del Artículo 77 se comprende como causa justa de despido: cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y el rendimiento de las funciones labores.

Una de las razones por la cual tanto el empleador como el trabajador pueden dar por terminado el contrato de trabajo sin indemnización, es por lo que se llama justa causa, donde quien decide poner fin a la relación laboral lo hace por razones justas según la ley.

Remuneración o pago: Se refiere a la contraprestación derivado de la prestación de un trabajo que implica un esfuerzo físico o mental del trabajador. Los servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos.



1.4. Principios que rigen los contratos de trabajo

los principales principios que se recogen en materia contractual: la conformación de la relación contractual a la luz del principio de la autonomía de la voluntad, y el efecto de ella en el contrato, que se encuentra en el principio de obligatoriedad contractual.

Principio de la autonomía de la voluntad: Este principio configura el acto creador de la relación jurídica, siendo para ello necesario que se realice en plena libertad. La voluntad así expresada es la que finalmente busca obligarse frente a otro sujeto y generar, en esta forma, los elementos del contrato.

Principio de obligatoriedad contractual: La obligatoriedad que se desprende de un contrato es una característica común que no es accesoria ni accidental, sino que constituye uno de los principales efectos que genera su celebración.

“Los principios del derecho de trabajo son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”³

Como se hace mención en el párrafo anterior, existen elementos o normas que rigen de carácter específico los contratos de trabajo y en el caso de los principios estos también deben tener esas características.

³ Alonso García, Manuel. **Derecho del trabajo**. Pág. 247.



Los principios que rige son:

a) Que, en toda contratación laboral, rige el principio de tutelaridad. Este principio forma parte del Derecho de Trabajo de carácter sustantivo, y consiste en la protección del trabajador porque constituye la razón de ser del derecho del trabajo no solamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación.

b) Las normas primigenias de esta rama, surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, por los bajísimos salarios, etc. salarios que no se asemejan al salario mínimo que toda empresa tiene la obligación de pagar a todos sus trabajadores que contrata y que es un derecho establecido por las leyes de Guatemala. Y que el estado tendría que velar a través del Ministerio de trabajo para que todos esos vejámenes no se cometieran en contra del sector labor que es el más vulnerable, en donde los patronos no se concientizan para no violar los derechos establecidos en el ordenamiento

“Este principio se enuncia afirmando que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, con lo cual se logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente.”⁴

⁴ Almansa Pastor, José Manuel. **Los principios generales del derecho en las fuentes normativas del derecho de trabajo.** Pág. 59.



Es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala.

Esto también es aplicable a los contratos de trabajo, aunque estos no existan físicamente, pues rige este principio por la clara desigualdad material o económica que existe entre patronos y trabajadores y que puede verse reflejado de no ser así, en todo contrato de trabajo.

c) El principio de garantías mínimas, y que comprende que las normas laborales y las establecidas en los contratos de trabajo deben ser un conjunto de garantías protectoras. Las cuales deben de favorecer los intereses en el desarrollo de la actividad laboral ejecutada.

“Toda norma jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo, el derecho esta imbuido de una dinámica muy característica que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Siendo una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos: a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.”⁵

⁵ **Ibid. pág. 60.**



d) El principio de realismo que no solo rige en general al Derecho de Trabajo, también en el orden de las normas que contienen los contratos de trabajo no podría ser la excepción, pues se procura el bienestar de la clase trabajadora, y esto debe ponderar con objetividad las diferentes viables que se suscitan en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, su fundamento se encuentra establecido en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando indica que las leyes de trabajo, atenderán a todos los factores económicos sociales pertinentes.

e) Principio de estabilidad, y se refiere a que trata de mantener inamovibles las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, y también rige en materia de contratos de trabajo, precisamente, porque lo que se busca es el mantener al trabajador dentro de un trabajo o actividad económica y que este perciba una remuneración, pero equiparando la desigualdad material o económica, existente entre patronos y trabajadores y una prueba de ello, es el hecho de que los contratos pueden ser verbales, y basta con que se inicie la relación laboral para que se materialicen éstos, todo ello a favor de la clase trabajadora.

Que se encuentra necesitada de desempeñar un trabajo en el cual lo puede llevar acabo por medio de un contrato verbal y así poder satisfacer sus necesidades económicas.

1.5. Contenido del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo, contiene cláusulas que se han pactado entre patronos y trabajadores, relacionados con la actividad y la remuneración reciproca, que percibían y



que se debe basar en las normas laborales, y debe ser avalado o autorizado todo contrato de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Esto tiene su excepción derivado de lo que establece el Artículo 27 del Código de trabajo, cuando refiere que los contratos de trabajo pueden ser verbales.

En términos generales el Contrato de Trabajo, por ser poco formalista, está reducido al mínimo de formalismos.

-Existen modelos pre elaborados, que son utilizados por las empresas, los cuales son aceptables, pero en algunos casos son limitados en espacio y en concepto, sin embargo, los alcances de los derechos mínimos son incorporados automáticamente además de poder probarse con cualquier medio de prueba.

-Es aconsejable imprimir modelos propios y adaptados a las necesidades internas de cada empresa.

-Todo contrato de trabajo debe redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo para su registro. Ese registro no implica una aprobación.

Si el Contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen.

Si los errores no son percibidos, ello, como anteriormente se indica, no es señal alguna de aprobación, únicamente de registro.



1.6. Características fundamentales de los contratos de trabajo

Estas pueden ser:

1. Los contratos de trabajo son bilaterales, porque de él se derivan obligaciones principales para ambas partes, la prestación del servicio y el pago del salario.
2. También son consensuales, porque para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes.
3. Son de naturaleza onerosa, pues la prestación mutua de contenido económico.
4. Son principales, porque no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
5. Son de tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas

1.7. La forma de los contratos

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

A) Por el tiempo de duración

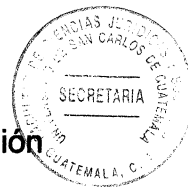
I) Contrato por tiempo indefinido: Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose



ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

II) Contrato a plazo fijo: Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral. De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que, en el segundo, de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra. Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinatos, es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal, etc.

III) Contratos por obra determinada: Es aquel contrato de trabajo en que 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 únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de



ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

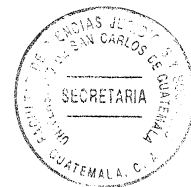
B) Por los requisitos de forma establecidos en toda contratación laboral

1. **Contrato escrito:** Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en él se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al Departamento de Relaciones de trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo.

2. **Contrato verbal:** La ley permite la contratación verbal en los casos siguientes: 1) Las labores agrícolas y ganaderas; 2) Al servicio doméstico; 3) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; 4) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de sesenta días.

1.8. Las partes que intervienen en la relación laboral

En el desarrollo de la relación laboral, se establece que existe una diversidad de sujetos



Entidades, o grupos, divididos básicamente en trabajadores y empleadores.

Estos son: Trabajador de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo: 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. Al respecto el Licenciado Luís Fernández Molina indica:

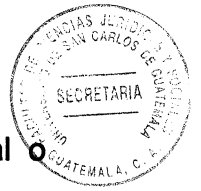
“Que existe una distinción entre los tipos de trabajadores y señala que esta el trabajador independiente que presenta mayor dificultad la distinción derivada del elemento de subordinación son los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral.”⁶

En ese caso se sitúan los comisionistas, factores de comercio, agentes, vendedores, etc. También, encuentra al trabajador por obra, el trabajador ocasional o transitorio, el trabajador sujeto a régimen especial, dentro de estos se encuentra el agrícola o ganadero, las mujeres menores de edad domésticos, en todo contrato de trabajo existe la contraparte el patrono.

Se le denomina también empleador.

Dentro del concepto de sujetos patronales se encuentra dentro del concepto de sujetos patronales se encuentra la parte patronal, la empresa, y los empleados de confianza. Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono. Sin embargo, todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 157.



patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada. Para Manuel Alonzo García citado por Luis Fernández molina, patrono es:

“toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”⁷

El patrono o empleador es la persona natural o jurídica que en nombre propio y por su cuenta en forma directa asume las obligaciones, beneficios perdidas y demás riesgos de la entidad de trabajo, y tiene a su cargo su dirección y administración en calidad o no de propietaria, así como tiene la responsabilidad legal, moral y social.

El contrato de trabajo supone la existencia ineludible de ciertos elementos, prestación de servicios, vínculo de subordinación y, dependencia del trabajador en relación a su empleador y finalmente, el pago de una determinada suma por tales servicios, que recibe el nombre de remuneración.

La figura de la Sustitución del Patrono. En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, se dice que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal. Por ello podría definirse la

⁷ Ibid. Pág. 176.



sustitución patronal como: La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil.

También existen los denominados auxiliares del patrono, que son: a) Representante patronal: Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que: son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores.

En consecuencia, es un trabajador más b) Trabajador de confianza: Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo.

En el caso que el patrono sea una persona jurídica, tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas, aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.



CAPÍTULO II

2. Marco jurídico de los contratos de trabajo

Según el marco jurídico de los contratos de trabajo en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante, de ser obligatorio.

2.1. Breve introducción

La Organización Internacional del Trabajo viene trabajando con gobiernos, asociaciones de empleadores y de trabajadores en la creación de estándares de contratación laboral que respeten y unifiquen los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

“En 1998 se adoptó una declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.”⁸

Más recientemente, en el 2006, se actualizó una declaración de la comisión tripartita compuesta por la Organización Internacional del trabajo, tripartismo es el término que se utiliza para referirse a un cierto tipo de organización y procedimientos de concertación entre tres sectores: los gobiernos, las organizaciones de empleadores, y los sindicatos. El origen del *tripartismo* debe ubicarse en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución internacional gobernada por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de cada uno de los países miembros. El tripartismo se aplica en el sistema de gobierno de la OIT, pues tanto su órgano

⁸ www.ilo.org/declaration/lang-es/idex.htm (Consultado 15 de junio de 2013.)



supremo, como su órgano ejecutivo, el consejo de administración se integran con un número equivalente de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

El tripartismo está incorporado tanto en las instituciones nacionales como internacionales, a través de procedimientos, organismos y ámbitos de diálogo y concertación social. En muchos casos, esos organismos toman el nombre de Consejo Económico Social. En algunos casos las instituciones y procedimientos incluyen a otros sectores.

“La Comisión de Empresas Transnacionales de Naciones Unidas y la Organización de cooperación y Desarrollo para actualizar los principios sobre las empresas multinacionales y la política social.”⁹

“Transnacionales de Naciones Unidas y la Organización de Cooperación y Desarrollo para actualizar los principios sobre las empresas multinacionales y la política social.”¹⁰

Tal y como se viene analizando, es criterio generalizado en la Comunidad Internacional y que se ha podido verificar a través de la historia que en cuanto al contenido de las normas laborales existe una protección jurídica preferente a favor de los trabajadores.

La revolución industrial, las guerras mundiales, de alguna manera tuvieron influencia en la conformación, por ejemplo, de la Organización de las Naciones Unidas y por ende de la Organización Internacional del Trabajo.

⁹ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed-emp/-ent/documents/publication/wcms-124924. (Consultado 15 de junio de 2013)

¹⁰ www.oit.com.html.(Consultado 17 de junio de 2013.)



Los objetivos principales de esta son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo derechos que deben cumplirse en el sector laboral. En el Preámbulo de su Constitución se declaran como objetivos de la entidad: trabajar en pos de lograr la justicia social y poner fin al abuso y la pobreza estableciendo oportunidades y condiciones laborales genuinas, dignas e igualitarias, mediante el respeto a las normas laborales, promoviendo a que toda la población laboralmente activa, pueda desempeñarse, libre, segura y productivamente, con el objetivo primordial de lograr la paz universal (que no puede lograrse ante el descontento de los trabajadores marginados y explotados) promoviendo el diálogo y la cooperación entre las partes y trabajando cooperativamente por el progreso social. El descontento de los trabajadores marginados y explotados) promoviendo el diálogo y la cooperación entre las partes y trabajando cooperativamente por el progreso social.

“Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad.”¹¹

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Esta fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según

¹¹ www.oit.com.html. Información recabada de la página de la Organización Internacional del Trabajo. (Consultado 17 de junio de 2013. Biblioteca.)



la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946, logrando así ser la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los 178 países miembros, busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

La OIT es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo.

Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. Sus Recomendaciones son instrumentos no vinculantes.

“La Organización Internacional del Trabajo es una organización de carácter universal, tiene sus raíces en la realidad social de los países de Europa y América del Norte en el Siglo XIX, cuando comenzó la revolución industrial.”¹²

En efecto, el extraordinario desarrollo económico que éste generó fue generalmente posible sólo a costa de un sufrimiento humano intolerable, lo cual acarreó disturbios sociales. Ya a principios del Siglo XIX se había evocado la idea de una legislación

¹² www.oit.com.html. Información recabada en biblioteca de la Organización Internacional del trabajo. (Consultado 28 de junio de 2013.)



internacional del trabajo como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica vinculadas con el coste humano de la revolución industrial.

Más adelante, empresarios excepcionales como Robert Owen y Daniel Le Grand se dedicaron a promover la adopción de leyes laborales y sociales progresistas.

Así pues, a partir de finales del Siglo XIX, los sindicatos comenzaron a desempeñar un papel importante en los países industrializados y a reivindicar derechos democráticos y condiciones de vida decentes para los trabajadores.

Los argumentos de tipo humanitario, político y económico que se esgrimieron para promover la adopción de normas internacionales del trabajo llevaron finalmente a la creación de la Organización Internacional del Trabajo. El argumento de tipo humanitario tenía que ver con el hecho de que la masa creciente de los obreros vivía y trabajaba en condiciones que se consideraban cada vez más intolerables, pues se los explotaba sin ninguna consideración por su salud, su vida familiar o su desarrollo personal. Esta inquietud quedó claramente expresada en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se observa que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos.

El argumento de índole política correspondía a la toma de conciencia del hecho de que, si no mejoraban sus condiciones de vida y de trabajo, las masas trabajadoras, en aumento constante con el proceso de industrialización, podrían crear disturbios sociales e incluso fomentar una revolución. Por eso se indica en el Preámbulo de la Constitución



que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

En cuanto al tercer argumento, de orden económico, estaba vinculado con el hecho de que cualquier sector económico o país que adoptase leyes en favor de los trabajadores quedaba necesariamente desfavorecido en relación a sus competidores debido al impacto de estas medidas sobre el coste de producción.

Así pues, se lee en el preámbulo que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Por lo tanto, las normas internacionales el trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo que involucra a los gobiernos, empleadores y trabajadores, que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en Convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, como sucede en el caso de Guatemala, y también se encuentran las denominadas recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

Los temas que comprenden estas normas de trabajo son:

1. Libertad sindical
2. Negociación colectiva



3. Trabajo forzoso

4. Trabajo infantil

5. Igualdad de oportunidades y de trato

6. Consulta Tripartita

7. Administración del trabajo

8. Inspección del Trabajo

9. Política del empleo

10. Promoción del empleo

11. Orientación y formación profesional

12. Seguridad en el empleo

13. Salarios

14. Tiempo de trabajo

15. Seguridad y salud en el trabajo

16. Seguridad Social



17. Protección a la maternidad
18. Política social
19. Trabajadores migrantes
20. VIH/SIDA
21. Gente del mar
22. Pescadores
23. Trabajadores portuarios
24. Pueblos indígenas y tribales
25. Otras categorías particulares de trabajadores.

En cuanto a los contratos de trabajo propiamente dichos, conviene hacer un análisis del Convenio 94 y la Recomendación número 84 relativa a los contratos de trabajo dentro de las administraciones públicas, puede constituir un parámetro dentro de los cuales se deben observar las normas que debe regir en toda contratación laboral, y que encuentran su fundamento en impedir que las autoridades públicas celebren contratos que impliquen el empleo de trabajadores. Para la construcción de obras públicas, elaboración de bienes, o suministro de servicios, en condiciones inferiores a un nivel aceptable de protección social, y, además, para alentarlas a establecer niveles más



elevados de protección a fin de que los gobiernos actúen como empleadores modelo. Se refieren a la contratación pública socialmente responsable y requiere condiciones de trabajo y salarios dignos.

2.2. Los convenios internacionales de trabajo

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, son Tratados internacionales sometidos a la ratificación de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Las Recomendaciones son instrumentos no obligatorios (a menudo relacionados con los mismos temas que los Convenios) que establecen orientaciones para la política y la acción nacional. Tanto los Convenios como las Recomendaciones están destinados a influir concretamente sobre las condiciones y las relaciones laborales en el mundo entero.

“Hasta finales de junio de 2003, la Organización Internacional del Trabajo había adoptado más de 180 Convenios y más de 190 Recomendaciones.”¹³

Las normas internacionales del trabajo desempeñan un importante papel en la elaboración de leyes nacionales, políticas y decisiones judiciales, y en las disposiciones de los Convenios colectivos.

Aun en los países que no han ratificado un determinado Convenio, guían la acción gubernamental y permiten el funcionamiento eficaz de las instituciones y de los

¹³ www.oit.com.html. (Consultado 30 de junio de 2013.)



procedimientos previstos por la legislación nacional del trabajo, así como la aplicación de buenas prácticas en materia de empleo.

Así pues, tienen un impacto tanto sobre la legislación como sobre la práctica nacional, que va más allá de una simple adaptación de la legislación a los requisitos del Convenio ratificado. Existen mecanismos de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo que son objeto de constante supervisión, aparte de ello, cada Estado Miembro está invitado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas, en la legislación y en la práctica, para aplicar cada Convenio por él ratificado.

Al mismo tiempo, debe presentar copias a las organizaciones de empleadores y trabajadores, que también tienen derecho a presentar información. Los informes gubernamentales son examinados primeramente por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, compuesta por veinte figuras eminentes de los campos jurídico y social que son independientes de los gobiernos y son nombradas a título personal.

La Comisión presenta un informe anual a la Conferencia Internacional del Trabajo, donde es estudiado detenidamente por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, un comité tripartito formado por miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores.

En paralelo con estos mecanismos ordinarios de supervisión, las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden iniciar procedimientos contenciosos, denominados reclamaciones, contra un Estado Miembro por su supuesto incumplimiento de un



Convenio que ha ratificado. Si la reclamación es considerada admisible por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, éste nombra un comité tripartito para estudiar la cuestión. Este comité presenta un informe con sus Conclusiones y Recomendaciones al Consejo de Administración. Por otra parte, cualquier país miembro puede presentar una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo contra otro Estado Miembro que, a su juicio, no haya asegurado de manera satisfactoria la puesta en marcha de un Convenio ratificado por ambos.

El Consejo de Administración tiene la opción de establecer una Comisión de Encuesta para estudiar la cuestión y presentar un informe sobre el tema. Este proceso puede a si mismo ser puesto en marcha por el propio Consejo de Administración o previa queja de un delegado en la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Comisión de Encuesta formula Recomendaciones sobre las medidas que deben ser adoptadas si fuera preciso. Si un gobierno no acepta estas Recomendaciones, puede someter el caso a la Corte Internacional de Justicia. Libertad sindical: mecanismos especiales de supervisión. Corte Internacional de Justicia es el principal órgano judicial de la Organización de las Naciones Unidas. Tiene su sede en el Palacio de la Paz en la Haya (Países Bajos) y está encargada de decidir las controversias jurídicas entre Estados. También emite opiniones consultivas sobre cuestiones que pueden someterle órganos o instituciones especializadas de la ONU. Sus quince magistrados, elegidos por la Asamblea General y el Consejo de Seguridad, cumplen mandatos de nueve años.

Los idiomas oficiales son el inglés y el francés.



“En 1950 la Organización Internacional del Trabajo estableció un procedimiento especial en el ámbito de la libertad de asociación. Se basa en reclamaciones presentadas por los gobiernos o por las organizaciones de empleadores y trabajadores contra un Estado Miembro incluso si no ha ratificado los Convenios pertinentes.

Esto es posible porque, al convertirse en Miembro de la OIT, un Estado debe cumplir con el principio de la libertad sindical establecido en la Constitución de la propia Organización.” Gaceta No. 37 páginas 59 y 60 expediente 291-95 corte de Constitucionalidad sentencia de fecha 16 de agosto de 1995. (consultado 5 de julio del 2013)

El mecanismo establecido en este terreno comprende dos órganos diferentes. Uno es la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, que requiere el consentimiento del gobierno implicado.

2.3. Ámbito nacional

a) Constitución política de la república de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece los principios, fundamentos, bases, sobre las cuales deben desarrollarse las normas ordinarias, y en este caso, deben ser atendidas por patronos especialmente en la suscripción de los contratos de trabajo. El Artículo 102.- de la Carta Magna, establece:

Las prestaciones laborales mínimas a través de estas es que se desarrollan las normas ordinarias como se verá más adelante. El Artículo 101 de la Carta Fundamental refiere



que 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. De acuerdo a lo anterior, se ha querido decir por parte del legislador constitucional que:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República, regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.” Gaceta No. 44 pagina 159 expediente 1246-96 biblioteca Universidad de San Carlos de Guatemala de la sentencia de fecha 15 de abril de 1997. (Consultado el 20 de julio del 2013.)

Dentro de los derechos mínimos, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula los siguientes:

1. En la literal f) se refiere a la Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley. Esto de alguna manera tiene relación con lo que se ha venido analizando respecto al pago del salario y que, en la realidad guatemalteca, este es por debajo del salario mínimo, incurriendo en incumplimiento del espíritu de la norma que lo regula. Aparte de ello, la constante negativa de los patronos de revisar los salarios mínimos en las comisiones paritarias anuales que obliga el Código de Trabajo.
2. En cuanto a la literal g) se indica: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana,



equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del 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 de siete horas diarias, ni de 42 a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

La ley determinará 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 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

La jornada de trabajo y el cumplimiento de un horario semanal del trabajador es un tema que tiene mucha relación con la salud y la seguridad de los propios trabajadores, el excesivo abuso de los patronos para que los trabajadores trabajen horas extras, y laboren más de las jornadas normales y que se traducen en exceso en horas semanales, debe, por lo tanto, estar prohibidas y es una obligación también de la Inspección General de Trabajo controlar estos aspectos, inclusive, en muchos casos se sabe que se ha dicho que es con el consentimiento de los propios



trabajadores, pero esto no debe ser así, pues el cuerpo y la salud no podrían resistir extensas jornadas de trabajo. Por otro lado, otro tema de gran interés que debiera abordarse en protección de

los trabajadores, son las jornadas mixtas, especialmente las nocturnas, en cuanto a los descansos remunerados.

En cuanto a la literal h) se refiere: 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.

3. Este inciso se relaciona con las jornadas de trabajo y el exceso en el uso de las horas laborales, pues la razón de ser del descanso de un día remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, después de laborar seis días consecutivos se debe a medidas de prevención en cuanto a la salud y seguridad de los trabajadores.
4. Respecto a la literal l) refiere: Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles.

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

Las vacaciones como una prestación más de los trabajadores, también tienen relevancia en el descanso que amerita luego de laborar once meses



consecutivos en un puesto de trabajo, para que con derecho descanse un mes, sin embargo, la práctica ha señalado que esto no es así, especialmente en sectores como la maquila, que las vacaciones les son pagadas a los trabajadores, circunstancia que pierde la verdadera naturaleza y razón de ser de la función de esta prestación.

5. En la literal j) se indica: 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 fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado. El aguinaldo constituye una prestación más que les asiste a los trabajadores y que es obligación pagarla en el caso de los patronos. Esto se debe a una prestación dineraria que estimula el trabajo que realiza en forma ininterrumpida el trabajador o trabajadora por el lapso de un año.

6. La literal l) indica: Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad. En el caso de los menores también la legislación no se encuentra acorde a la realidad, pues es evidente de que muchos niños se dedican al trabajo, dándole prioridad que, a la escuela, circunstancias que el mismo Código de



Trabajo lo establece como prohibición, pero que, sin embargo, es una práctica que se realiza constantemente, sin que nadie diga o haga algo, en este caso, debiera ser la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Código de Trabajo que regula unas cuantas normas relacionadas al trabajo de los menores no es acorde a esta realidad, pues como se sabe el Código de Trabajo fue promulgado en mil novecientos cuarenta y derivado de la protección internacional de las normas del trabajo infantil, ha quedado prácticamente en desuso.

7. La literal o) indica: Obligación del empleador a indemnizar con un mes de salario cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente 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 tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. El tema de la indemnización es importante dentro de los derechos laborales de los trabajadores. Tal como lo preceptúa este inciso, las condiciones son mínimas que pueden ser superadas, pero esta circunstancia no es adoptada por el Estado, pues se queda en esas condiciones mínimas respecto a esta prestación, ya que en algunas oportunidades se ha confirmado que algunas empresas no dan prestaciones laborales, y también hay información que no se paga el salario mínimo y que todo esto se encuentra plasmado en las leyes laborales pero que hay poco interés de parte del Estado. Para que toda empresa sea responsable de cumplir las normas porque no hay presión alguna para que todo esto se lleve a la práctica y de esa manera proteger los intereses del sector laboral.



8. "Artículo 106. Es la disposición reformadora en la que deben fundamentarse los tribunales que conocen en materia de trabajo y previsión social, al momento de calcular el monto a que asciende el citado derecho."¹⁴

b) El Código de Trabajo

Según esta normativa, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante, de ser obligatorio, es así como se comprende la diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

En materia de los contratos de trabajo, es fundamental describir el Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de lo que es un Contrato de Trabajo, y dice sea cual fuere su denominación.

Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esa última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Ese vínculo es la unidad entre patrono y trabajador lo cual hace posible esa relación de trabajo, pero que ambos tanto como patrono y trabajador tienen que concientizarse para cumplir lo establecido por las leyes del trabajo y así no llegar a instancias que pueden llegar a provocar conflictos ante los tribunales de trabajo.

¹⁴ Cabanellas Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** pág. 69 y 70.



CAPÍTULO III

3. Análisis de la iniciativa de ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social, y las repercusiones para el sector laboral

Un contrato de esta naturaleza, puede realizarse, siempre y cuando se basen en la correcta aplicación de la ley laboral, y que las normas protectoras de esta trama no se violen, todo ello debe de analizarse de forma minuciosa a efecto de poder beneficiar al sector trabajador y no vulnerarlo por una mala aplicación de la ley, que como se hace referencia puede ser ventajosa, pero sino se hacen determinados cambios puede contravenir preceptos constitucionales, y de esa manera se pueden violentar, los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores.

3.1. Breve introducción

Respecto a la iniciativa número 4648 que dispone aprobar la Ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social, el Movimiento sindical, indígena y campesino Guatemalteco_ MSICG advirtió que la regulación que propone el Organismo Ejecutivo contraría la Constitución Política de la República de Guatemala, y que la misma solamente servirá para precarizar el empleo y privar a los trabajadores y trabajadoras de todas las prestaciones laborales y de seguridad social que actualmente regula la legislación. Para ejemplificar basta con citar, que para que un trabajador o trabajadora contratada por hora pueda tener acceso a la seguridad social deberá haber laborado 128 años; que el periodo de lactancia se reducirá a 7.7 minutos por día, que en caso los y las trabajadoras llegaran a gozar del pago de indemnización para acceder



a ella tendrían que haber laborado 243 años. Tiempo que es imposible que un trabajador o trabajadora pueda llegar a desempeñar de esa manera no se pueden garantizar los derechos establecidos tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como por el Código de trabajo.

3.2. Estudio jurídico y social, así como económico de las ventajas y desventajas al entrar en vigencia la ley relacionada

Dentro de los aspectos más importantes de señalar de esta iniciativa de ley, se encuentran los siguientes:

-Se encuentra contenida en la iniciativa número 4648 del Congreso de la República y ha tenido como fundamento especial, el caso de que la Constitución Política de la República reconoce el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, debiéndose organizar el régimen laboral del país conforme a principios de justicia social (Artículo 101), así como que todo trabajo será equitativamente remunerado, con igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, y el deber de protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales (Artículo 102, literales b), e) y m)).

-Fomentar la política nacional de empleo seguro, decente y de calidad, así como la materialización de la inserción al mercado laboral de la mayor cantidad posible de personas, tomando en cuenta que este debe ser compromiso de Estado y de urgente



interés nacional no sólo a fin de que las personas se vuelvan sujetos activos de la economía formal, contribuyentes directos o indirectos al aumentar su capacidad adquisitiva, si no, sobre todo, por cuanto el acceso a un empleo digno promueve de modo directo y decisivo la protección de la persona y la familia, y el desarrollo integral de la persona, fomentando con ello el bien común, todo lo cual constituyen los propósitos más fundamentales de la organización política estatal, como lo refleja nuestra Carta Magna ya desde sus primeros artículos (1° y 2°). Al respecto conviene tener presente que la fuerza debe perseguir objetivos generales y permanentes, nunca fines particulares. Además, todo ciudadano tiene la confianza de un Estado de Derecho, hacia el ordenamiento jurídico, en tal virtud las autoridades en el ejercicio de sus facultades legales, deben actuar observando dicho principio, respetando las leyes vigentes y principalmente la ley fundamental.

-Además, existen amplios sectores socialmente sensibles, cuyo acceso al trabajo formal y digno debe ser fomentado, tales como: los menores de edad mayores de catorce años; las mujeres en general, y en específico las mujeres en estado de gravidez; personas de la tercera edad; personas con capacidades especiales; vacacionistas; trabajadores de la construcción e higiene; trabajadores temporales del sector agrícola; agentes de comercio dependientes; aprendices; guías de turismo; personas con especiales compromisos familiares; personas en edad escolar; personas dedicadas a trabajos ocasionales, a la intermediación mediante telecomunicaciones, trabajos de reparación o mantenimiento; en general, personas que usualmente han estado marginadas del sector laboral.



En tal virtud se hace precisar una herramienta clara y sencilla, fácilmente adaptable a las necesidades de patronos y trabajadores que, en armonía con la evolución constante del derecho laboral, permita facilitar el acceso al trabajo y la generación de empleo, a la vez que manteniendo las garantías del derecho laboral para que estos sectores también puedan gozar equitativamente de ellas. Puesto que en Guatemala hay mucho desempleo mayormente para los jóvenes que se gradúan y pasan hasta dos años para encontrar un trabajo debido a que le solicitan experiencia la cual no poseen.

-Para ello se propone el reconocimiento y regulación del trabajo por hora, como aquella modalidad de contratación laboral mediante la cual, bajo la supervisión de la Inspección General de Trabajo, una persona (empleador) contrata los servicios de otra (trabajador) por periodos menores a la jornada ordinaria de trabajo, pagando únicamente el salario correspondiente al tiempo efectivamente laborado.

Se trata de una ley específica que afecta únicamente lo relativo a la jornada y la base para el cálculo del salario y de las obligaciones dependientes del salario (tales como las prestaciones, indemnizaciones, daños y perjuicios), manteniéndose en todo lo demás la plena aplicabilidad del Código de Trabajo y demás leyes de Trabajo y Previsión Social, en cuanto no contraríen lo dispuesto en la ley específica, dentro de ello, se tutela también la garantía de libre sindicalización de que gozan los trabajadores contratados trabajo por hora.

-Se denomina Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social y el Artículo 1 refiere: La presente ley tiene por objeto regular el



trabajo prestado por horas. Para facilitar el trabajo para aquellas personas que no tienen el tiempo suficiente para poder incorporarse a un trabajo permanente por razones obvias.

-La ley tiene como finalidad fomentar el acceso al trabajo decente y, reducir el subempleo, el desempleo y facilitar el acceso al mercado laboral de los trabajadores en general, con énfasis en los jóvenes, mujeres y *personas* de la tercera edad.

-El contenido de la ley será aplicable a cualquier relación laboral cuyo servicio sea prestado o contratado en la República de Guatemala a partir de la vigencia de la presente ley. No podrán aplicarse ni modificarse las disposiciones de la presente ley, a las relaciones laborales existentes con anterioridad a su vigencia.

-Esta ley regula un régimen de relación laboral que tendrá periodos de trabajo y bases de cálculo especialmente aplicables y establecidas en la misma y en su reglamento.

Lo relativo a prestaciones laborales y demás elementos de la relación laboral o que se deriven de ella se regirán conforme al Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos aplicables siempre en forma proporcional y en concordancia a la presente ley.

-El contrato de trabajo por horas es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, quincena o mes. La remuneración en estos casos no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo vigente aplicable. Toda contratación laboral por hora se



regirá por las disposiciones siguientes: 1) Principios generales: a) La presente ley no podrá alterar o modificar relaciones laborales establecidas al momento de entrada en vigencia de la presente ley. b) Lo establecido en la presente ley no podrá tomarse como base para violar o modificar los límites constitucionalmente establecidos para la jornada ordinaria, sea ésta diurna, nocturna, o mixta de relaciones laborales preexistente dentro de los mismos sujetos de la relación laboral.

Todo periodo de tiempo o fracción laborado en exceso de la jornada pactada en el contrato por horas será considerado como jornada extraordinaria y deberá ser pagada conforme lo establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. c) Es requisito indispensable la voluntariedad de ambos sujetos de la relación laboral. Ninguna persona podrá ser coaccionada ni obligada a la suscripción de un contrato de trabajo por horas. d) Para la aplicación de la presente ley, es requisito indispensable la suscripción del contrato por horas, en el cual se hayan cumplido los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y el envío de la copia física o electrónica respectiva al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para la aplicación de la presente ley será indispensable la exhibición del contrato de trabajo por hora. e) La presente ley respetará el principio de igualdad de salario ante igualdad de trabajo como principio fundamental, por lo que el pago y la unidad de cálculo de las prestaciones y demás beneficios económicos y de bienestar social derivados de la relación laboral bajo esta modalidad.

Será el equivalente al tiempo efectivamente trabajado. 2) Unidad de cálculo del salario, prestaciones, indemnización y otros: Hora laboral: será entendida como hora



efectivamente laborada, para efectos de pago. a) La unidad de cálculo por hora no podrá ser inferior al resultado de dividir la jornada aplicable al caso concreto dentro del número máximo de horas establecido por la ley para dicha jornada como salario diario, salvo los siguientes casos de excepción: I) Convenio más favorable al trabajador, y. II) Determinación del salario mínimo específicamente aplicable a la remuneración por hora. b) El pago del salario por hora podrá realizarse al finalizar la misma o conforme el contrato de trabajo por horas lo establezca. c) Todo lo relativo a prestaciones, indemnización por despido injustificado, y daños y perjuicios, se calculará tomando como base el salario establecido en el contrato de trabajo por hora respectivo.

Formalidades especiales:

d) Todo contrato laboral por horas se suscribirá en el formulario elaborado por la Inspección General de Trabajo o en contrato privado que llene los mismos requisitos como mínimo. e) Todo contrato por horas para constituir plena prueba deberá ser remitido en copia física o electrónica a la Dirección General de Trabajo. f) No podrá iniciarse la relación laboral por horas sin haberse entregado la copia física o electrónica del contrato de trabajo por hora a la Dirección General de Trabajo y al trabajador por parte del patrono.

-Los trabajadores contratados por hora estarán sujetos a lo que dispone esta ley en cuanto a derechos, obligaciones y beneficios sin perjuicio de cualquier otro beneficio que puedan pactar los contratantes o que voluntariamente otorgue el empleador. Además, los trabajadores contratados por hora gozarán del derecho para ser considerados elegibles para su contratación en tiempo completo en las plazas que se



generen en el centro de trabajo o en la planilla del patrono, siempre y cuando reúnan las características de antigüedad, experiencia, ausencia de faltas e idoneidad para la plaza de trabajo de que se trate.

Es entendido que los trabajadores contratados por hora gozarán de todos los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. No podrá negarse ni obstaculizarse la contratación por horas a ningún trabajador siempre y cuando cumplan con los requerimientos establecidos en esta Ley o en su Reglamento.

A los trabajadores por hora no se le restringirá el derecho a la libre sindicalización. Aquel trabajador que reciba menos beneficios de lo que se ha establecido en el contrato, deberá hacer el correspondiente reclamo ante la Inspección General de Trabajo dentro del plazo que la ley establece para este tipo de casos.

En todo lo relativo a medidas de salud, higiene y seguridad ocupacional, riesgos profesionales, beneficios por muerte natural, maternidad, y demás aplicables, los trabajadores contratados por hora, estarán protegidos por las leyes de Trabajo y Previsión Social aplicables, por lo que deberán registrar a los trabajadores contratados bajo el programa en el listado especial de seguimiento e inscripción en la correspondiente oficina del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

-Las Disposiciones Transitorias relacionan a la Inspección General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social habilitarán en el plazo de seis meses contados a partir de la publicación de la presente ley, las dependencias responsables y



los procedimientos correspondientes para garantizar la incorporación y el otorgamiento de los beneficios establecidos en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo y en el Régimen de Seguridad Social a los trabajadores por hora.

Dentro de las principales ventajas se encuentran las siguientes:

1. Resulta de interés determinar que a través de esta iniciativa lo que se pretende es contribuir a disminuir los altos índices de desempleo que existen, aunado al hecho de que año con año surgen nuevas personas que desean trabajar y no sucede lo mismo en el caso de las fuentes de empleo.

Se da preferencia a la situación en que se encuentran los jóvenes recién graduados, los jubilados y las personas que trabajan en oficios domésticos.

2. A pesar de que la iniciativa se indica que es reflejo del convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio relacionado se ha referido al tiempo parcial, y no precisamente al trabajo por horas que podría ser diferente, y tomando en consideración como se define en la iniciativa de ley objeto de este análisis.

3. Resulta innovador el hecho de que el trabajo por horas o a tiempo parcial, también sea objeto de cobertura por parte del seguro social, y ello, definitivamente tiene repercusiones positivas en el caso del sector laboral.

4. En la actualidad, el trabajo de medio tiempo en muchos casos no es remunerado adecuadamente, violentándose lo que para el efecto establece el Artículo 103 de la



Constitución Política de la República, y aunado al hecho de que también por ser un trabajo a medio tiempo, tiempo parcial o por horas, no es objeto de obligación por parte del patrono para que sea cubierto el o los trabajadores por parte del seguro social, y esto se acabaría a través de que entre en vigencia la iniciativa de ley.

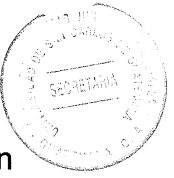
5. Contribuiría a disminuir quizás en mínima parte los altos índices de desempleo que existen, y con ello, también a mejorar los ingresos familias especialmente de las familias de clase media baja.

6. A pesar de que existen principios como igual trabajo igual salario y que no pueden disminuirse las prestaciones laborales de los trabajadores, si se analiza lo que se ha considerado como jornada ordinaria, también lo es que en la realidad guatemalteca el trabajo por horas se realiza y este no es objeto actualmente de ninguna protección legal.

Las desventajas más importantes son:

1. Que la iniciativa de ley no está redactada adecuada y técnicamente, pues contiene errores que pueden ser perjudiciales para su entrada en vigencia.

2. No ha sido sometida a consenso por parte de los sectores involucrados, especialmente del sector trabajador, que de alguna manera ha mostrado su oposición a que dicha iniciativa entre en vigencia, en vista que se están violando los derechos establecidos en la constitución política de la República de Guatemala.



3. A pesar de que se establecen aspectos relacionados de los contratos por hora en esta iniciativa de ley, no se dice nada respecto a lo que refiere el Código de Trabajo en materia de contratos, lo cual en cuanto entre en vigencia, podría ser contraproducente, y favorable a los que lo impugnen en este caso, el sector laboral.

4. Se establece la incorporación al seguro social de las personas que laboran por horas, sin embargo, no indica cuales podrían ser los mecanismos y las obligaciones respectivas, por lo que puede ser una ley vigente pero no positiva.

3.3. Aspectos considerativos

La realidad se encuentra enmarcada en aspectos que, para la vida diaria y la convivencia de los seres humanos, en muchos casos, debe ser regulada, porque de esa manera se evitarían arbitrariedades que pudieran cometerse, en este caso, por parte de patronos, y porque no decirlo, por parte de los trabajadores, aunque en el segundo aspecto, es un poco difícil de que se suscite, pero es posible. Por ello, se debe centrar el debate entonces en que tomando en consideración que la realidad guatemalteca enmarca un desempleo que acarrea problemas de todo tipo y que es obligación del Estado en base a lo que establece el Artículo 1 y 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, brindar bienestar común a todos los ciudadanos, es evidente de que en determinados sectores de la población, no pueden tener acceso al empleo y con ello, a mejores condiciones de vida, y a que logren cubrir sus necesidades básicas de sobrevivencia, y esto si es lamentable. También es importante analizar que el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo que abajo se analiza, es



creado por un organismo internacional, en donde se ha analizado de manera específica la problemática laboral en este tema y de lo cual han tenido conocimiento los sectores involucrados, pues como se ha analizado las reuniones de este alto Organismo se realizan con representantes de trabajadores, de patronos y del sector gobierno.

Es por ello, que se debe tomar en consideración que la normativa ordinaria a desarrollar no riña con las normas constitucionales en esta materia, y cuidar de lo que establece el Artículo 101 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a que refiere que, quienes laboren menos de la jornada completa tienen derecho a percibir integro el salario semanal, lo cual podría constituir un tropiezo especialmente por lesionar derechos de los patronos, pero que ello va a depender de la forma en que se redacte y de interprete en su conjunto las normas laborales y especialmente las emanadas del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo ya relacionado. Que establece en las referidas normas los derechos de los trabajadores y que no pueden ser vulnerables.

3.4. La iniciativa de ley relacionada y el tema de la seguridad social

Cuando se aborda el tema de la seguridad social automáticamente sugiere la función que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero no necesariamente hablar de esta institución significa hablar de la seguridad misma que debe proporcionar el Estado dentro de su concepto más amplio y complejo, y que suficiente es considerar que en este tema son cubiertos únicamente los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia con un patrono específico, pues depende de los aportes que



cada uno de ellos brindan a la institución para que esta preste el servicio. En la realidad guatemalteca, la Constitución Política de la República, prescribe en el Artículo 100, que: El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción del preceptuado por el Artículo 88 de la Constitución (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

“La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada...”.¹⁵

La realización de los fines de la seguridad social en Guatemala, se encuentra en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que está contenida en el Decreto 295 del Congreso de la República, del 30 de octubre de 1946 (reformado y deformado en cuanto a su autonomía por los gobiernos posteriores al de la Revolución); y la cual establece que el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 52.



a). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte; los demás que los Reglamentos determinen.

3.5. Análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de este Convenio, se encuentran los siguientes:

1. Se denomina Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial y es del año 1994 y aun no se encuentra ratificado por el Estado de Guatemala.
2. Dentro de los fundamentos de la creación de este Convenio, se encuentra que existe un Convenio sobre igualdad de remuneración del año cincuenta y uno, y sobre discriminación en el empleo y ocupación de mil novecientos cincuenta y ocho, así como el Convenio y recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares del año ochenta y uno.
3. Así también, se toma en consideración el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo del año ochenta y ocho y la recomendación sobre política de empleo del año ochenta y cuatro.
4. Se reconoce la importancia que presenta para todos los trabajadores contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tome en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades



de empleo. Y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social.

5. El Artículo 1 es importante toda vez que refiere que debe entenderse por la expresión de trabajador a tiempo parcial y designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado anterior, puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un periodo de empleo determinado; la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que tenga el mismo tipo de relación laboral, que efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar y este empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate. No se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completos que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

6. se protegen los mismos derechos de los trabajadores a tiempo completo en relación de los de tiempo parcial en los temas del derecho a la sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los



trabajadores, a la seguridad y la salud en el trabajo, a la discriminación en materia de empleo y ocupación, resulta importante cuando dice que deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la practica nacionales para asegurar de esta manera la protección de los mismos derechos.

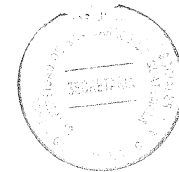
3.6. La ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social y la Constitución Política de la República de Guatemala

Resulta evidente que derivado del análisis del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, que de alguna manera ha tenido como fundamento la conformación de la iniciativa de ley relacionada, ha tomado en consideración principios fundamentales como:

-Que por el hecho de que se realicen contratos por hora o a tiempo parcial, no significa que los trabajadores en estas modalidades pierdan derechos ya adquiridos en su condición de trabajadores, en situación comparable como sucede en el caso de los trabajadores a tiempo completos.

-Así también que los trabajadores a tiempo parcial o por horas, también le asisten derechos a la seguridad social, y de alguna manera, esto no sería contradictorio, pues también aportaran al seguro social como sucede en el caso de los trabajadores a tiempo completo.

sin embargo, conviene hacer el análisis de lo que sucede en cuanto al salario, tomando en cuenta lo que la Constitución Política de la República de Guatemala indica que igual trabajo igual salario, y en el caso de los trabajadores a tiempo parcial o por horas, no es



lo mismo, en cuanto a condiciones de trabajo, respecto a los trabajadores a tiempo completo.

-En términos generales, es evidente de que la iniciativa de ley no contraviene las normas constitucionales.

De igual manera sucede respecto al Código de Trabajo, aunque en este caso, tendría que modificarse algunas normas tal y como se propone y analiza más abajo.

Y que de esta manera también no se violenten las garantías y derechos constitucionales que se encuentran establecidos en la legislación guatemalteca para protección del sector laboral.

3.7. Legislación comparada

Se ha podido denotar que en varios países se encuentra ya regulada la Ley de la jornada de trabajo y horario en sobre tiempo que dentro de su contenido también regula el trabajo

por horas o a tiempo parcial, como sucede en los Estados que a continuación se señalan:

A) República de Perú:

En este país se encuentra vigentes normas que regulan el trabajo a tiempo parcial, por horas, respecto al horario, trabajo en sobre tiempo, y dentro de los aspectos más importantes de señalar se encuentran los siguientes:



1. Tiene como fundamento el hecho de que es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación relativa a la Jornada, Horario y Trabajo Sobre tiempo, a fin que se cuente con un texto armónico sobre la materia y de conformidad con su Constitución Política.

2. Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

3. Facultades del empleador – procedimientos: Artículo 2. De la ley de Inspección de Trabajo y Defensa del trabajador. El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

I.-El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones: a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal. b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otra menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria excedía en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana. c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas



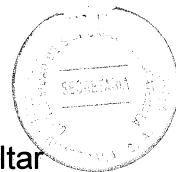
dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijo o rotativo, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo. e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

II.-Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida. El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan. A falta de acuerdo el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del trabajador.

4. Órgano controlador: Artículo 13.- Encárguese al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia de la presente Ley, y ejercerá su función sancionadora en caso de verificarse su incumplimiento en las visitas de inspección correspondientes.

b) República de Honduras.

En este país resulta de interés a quien escribe analizar lo que ha sucedido pues existe por parte del Ministerio de Trabajo de ese país el Programa Nacional de Empleo por



Horas que crea la ley relacionada. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de la misma, se encuentran los siguientes:

Se encuentra la ley contenida en el Decreto Legislativo No. 230-2010 de fecha 5 noviembre de 2010, lo cual significa que es de reciente creación y que se ha considerado de importancia la misma para que en la actualidad se encuentre en vigencia.

-Ha tenido como base lo que establece su Constitución que garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Igualmente, encuentra su basamento en el Plan de Gobierno 2010-2014.

Estrategia de Reducción y Erradicación de la Pobreza y Reactivación Económica y Generación de Empleo como parte de ese plan de nación.

-Dentro de sus características se encuentra que es un Programa especial: En otras palabras, representa la excepción a la regla. (Código del Trabajo). Es de carácter temporal: durará 36 meses con posibilidad de prorrogarlo si tiene éxito y aceptación.

-Tiene como propósito fomentar el empleo digno y decente, evitar el incremento del índice del desempleo. Pero sobre todo regula un fenómeno que causaba la vulnerabilidad de los trabajadores que eran contratados bajo esa modalidad, pero su retribución era mucho menor al salario mínimo mensual. Es por ello el descontento del sector laboral al respecto, debido al salario devengado porque afecta sus intereses.



-Ámbito de aplicación.

El Programa es de aplicación nacional, para todas las personas naturales o jurídicas empleadoras, propietarias de unidades productivas o de servicios del sector formal de la economía y programas especiales que desarrolle el sector público, que decidan adherirse al Programa.

-Definiciones.

Salario base. Es la remuneración fijada por hora, la cual no será inferior al salario mínimo establecido legalmente que resulta de dividir el salario mínimo por jornada ordinaria entre el número de horas fijada por jornada máxima ordinaria, diurna, mixta o nocturna.

3.8. Propuesta de la reforma de los Artículos 19, 25, y 29 del Código de Trabajo, al Congreso de la República de Guatemala

De conformidad con el análisis que se ha desarrollado dentro de este trabajo de investigación, resulta evidente que existen más ventajas que desventajas que entre en vigencia la iniciativa de ley relacionada, con las variaciones que se han propuesto y, sobre todo, siendo necesario la modificación de las normas especialmente los Artículos 19, 25, 29

del Código de Trabajo, y para ello, se deberá tomar en consideración los siguientes aspectos: El Artículo 19 del Código de Trabajo vigente, regula lo que respecta a las disposiciones generales y los contratos individuales de trabajo, y de acuerdo a lo que se



indica para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

Es por ello, que la normativa relacionada debe considerar aspectos relacionados con la especialidad de los contratos de trabajo por horas o a tiempo parcial, tomando como base lo que se establece en el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, determinando los grupos vulnerables en este tipo de contrataciones y los principios rectores del mismo, de igual manera se sugiere la reforma en ese mismo sentido del Artículo 25 del Código de Trabajo, en cuanto a los siguientes aspectos: Este Artículo se refiere a las clases de contratos de trabajo individuales, y como lo indica la norma pueden ser a) Por tiempo



indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y b) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

Dado el carácter especial de acuerdo a la norma que debe regir los contratos de trabajo por horas o a tiempo parcial, deben estipularse circunstancias que tienen que ser congruentes con los principios que inspiran las normas laborales partiendo de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo. Así también debe considerarse la reforma del Artículo 29 del Código de Trabajo, pues este se refiere al contenido mínimo de los contratos de trabajo escritos y en ese sentido resulta importante establecer dentro de las reformas, con carácter obligatorio los contratos de trabajo escrito, cuando se refieran a los contratos de trabajo por horas o a tiempo parcial, dadas las características especiales de los mismos.





CAPÍTULO IV

4. Sindicalistas y el sector patronal

El sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de sectores políticos que promueven una intensa política antisindical a los cuales no les conviene que dichos grupos reclamen sus derechos ante las injusticias del sector patronal, y por lo consiguiente de esta manera son como un grupo de presión dentro de una empresa, situación que no le conviene al sector patronal, que dentro de sus empresas existan estos grupos que ven por el bienestar de todos los trabajadores.

4.1. La organización de trabajadores

En Guatemala las organizaciones de trabajadores han tenido un papel importante en diversas épocas de la historia social, política y económica del país, y el derecho a la libre asociación y a la sindicalización se logró en Guatemala durante la década de 1944-1954.

Los Sindicatos son organizaciones de trabajadores que se unen y eligen representantes para que defiendan sus intereses ante las empresas, habiendo sindicatos de empleados públicos y privados, los cuales a veces se ponen en huelga o sea dejan de trabajar, para presionar alguna solicitud, los cuales velan por los intereses de todos los trabajadores debido que hay muchas inconformidades por el lado del sector laboral por tanta injusticia del sector patronal debido a que se violentan las leyes laborales y los sindicatos son organizaciones de presión dentro de la empresa.



4.2. Breves antecedentes

Según el Licenciado Raúl Antonio Chicas en su narración respecto a la organización de trabajadores expone; que este instituto en el transcurso del tiempo, el país y las circunstancias se le ha dado diferentes denominaciones, y entre las más utilizadas esta: Asociación, Coalición, Corporación, Gremio, Alianza, Sociedad, Unión, Junta, Grupo, Liga, Mutualista, sin embargo, de conformidad con los diccionarios su significado resulta ser el mismo como es: juntar, reunir, agrupar a personas para un fin determinado y en el caso específico agrupar a los trabajadores para la Defensa de sus intereses actuales y comunes.

La historia general de Derecho Colectivo del Trabajo principia con la historia del derecho de coalición, que es su base general. Todo el antecedente del derecho colectivo de trabajo, está en la libertad de coalición que igualmente constituye el antecedente necesario de las demás instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo.

Hay que considerar que el antecedente del derecho de trabajo fue artesanal, manual, de oficios, que las profesiones estaban reservadas a las clases altas; que en la Edad Media y durante el feudalismo (Siglos XIV, XV y XVI) la gente se agrupó en torno al castillo del señor Feudal y la pequeña ciudad prevaleciendo en lo económico el aislamiento y el abastecimiento local lo que permitió la existencia del Corporativismo, esa situación se transformó con el engrandecimiento de las ciudades, las actividades marítimas y del comercio, por lo que se impone el mercantilismo (Siglos XVI y XVII) lo que originó una nueva clase social como lo fueron los comerciantes, posteriormente con el nacimiento de la fábrica y la Revolución Industrial, surgen los industriales y el



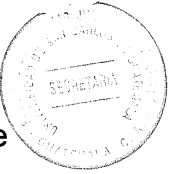
proletariado (Siglos XIX) de los cambios que sufrió el trabajo artesanal al del pequeño taller y luego a la fábrica y producción masiva como producto de la industrialización se da el nacimiento y desarrollo de las agrupaciones o coaliciones de trabajadores, que también han recibido diferentes denominaciones según la época de su nacimiento o por el transcurso del tiempo. Cuando las personas convivían en el pequeño taller de maestros, operarios y aprendices (Corporativismo) existía una regulación rígida, disciplinaria y autoritaria para ese tipo de relaciones las cuales a pesar del respeto y las costumbres de la época no hicieron frecuente las dificultades entre ellos.

Las relaciones laborales tendieron a intensificarse con el advenimiento de la revolución industrial, no tardo mucho tiempo en que surgieran conflictos de los más variados entre patronos y trabajadores, lo que produce la necesidad de los trabajadores a unirse con el fin de defender sus intereses comunes.

4.3. Etapas de la libertad y derechos de la coalición

A la Libertad y derecho de coalición se le ha señalado que paso por cuatro etapas que son:

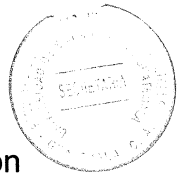
Etapa de la prohibición los maestros cambiaron su actitud del Páter familia del taller a propietarios de una pequeña empresa en ese sentido cambiaron los principios de la corporación, pero la estructura permaneció idéntica los maestros cuyo poder corporativo se encontraba en ellos, aprovechaban su posición para adquirir privilegios; la injusticia del régimen y el monopolio de los instrumentos de producción desencadenaron la contienda entre maestros y los compañeros por lo que se sostiene que en el siglo XVI



se produjo la descomposición del sistema corporativo. Los compañeros tuvieron que exigir el respeto de sus derechos y sus condiciones humanas de vida y de trabajo, por lo que el lado de la corporación se formó los gremios o uniones de compañeros que en sus inicios tenían como fines la práctica de los mandatos religiosos, sociales y mutualistas, como el sostenimiento y ayuda a los compañeros enfermos y sin trabajo la que con el transcurso del tiempo se transformaron en un medio de lucha para la defensa de sus intereses comunes de trabajo.

En sus inicios los gremios o asociaciones de compañeros, forma primitiva de los grupos de los trabajadores existieron de hecho, por no existir legislación que los autorizara y regulara, sin embargo, se señala que nunca se garantizó la libertad de coalición, por lo que la vida de las asociaciones de compañeros tenía que ser precaria y sus luchas eran generalmente ilícitas en Francia la Comuna de París trato de impedir las reuniones de los trabajadores, pero no tuvo éxito, por lo que decidió solicitar una Ley de la Asamblea Constituyente.

El 14 de junio de 1,791 se presentó al consejero Le Chapelier, ante la Asamblea presentando su proyecto de ley y al fundar el mismo dijo: Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando Asambleas de artes y oficios, en las que se han designado presidente, secretario, y otros empleados. La ley de Chapelier prohibió todas las instituciones de derecho colectivo del trabajo: el artículo cuarto declaro ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos, y el artículo segundo prohibió la asociación profesional.



-Etapa de la Tolerancia. No obstante, a las barreras que los trabajadores encontraron para unirse, en el Siglo XIX se inicia nuevas actividades que cambiaron las prohibiciones por la tolerancia y así se encuentran tres acontecimientos que preparan la ruta para la historia de los trabajadores, como son: La Ley Inglesa de Francis Place (1,824) que suprime el carácter delictivo de las Asociaciones y de la Huelga; La publicación del Manifiesto Comunista y la Revolución Francesa de 1,948. Las protestas populares y otras Leyes europeas contra el absolutismo forjaron la era de la tolerancia:

la coalición a asociación profesional y la huelga quedaron toleradas, pero no constituían derechos de los trabajadores, consecuentemente los empresarios podían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de evitar cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas.

El estado continuó respetando el principio del dejar hacer y dejar pasar, si bien con un sentido nuevo y bilateral; sin reconocer oficialmente el hecho de la Unión de los trabajadores. Reconocimiento por la Legislación Ordinaria.

En el proceso de transición de la etapa de la tolerancia al del reconocimiento por la legislación ordinaria es variable en los países de Europa.

-La tercera etapa del derecho de coalición en la historia del derecho colectivo del trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América y constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento



socialista derivado del manifiesto comunista y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social. Reconocimiento Constitucional.

La existencia legal de la asociación y coalición está reconocida hoy día en las legislaciones de todos los estados de Latinoamérica, este reconocimiento, significa, además, la aceptación del principio de la libertad de asociación profesional.

“El derecho específico de coalición deriva su reconocimiento internacional a la tercera Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la Convención de Ginebra en el año de 1921 en donde se estableció la libertad y de asociación profesional”.¹⁶

De conformidad con la historia del movimiento sindical narrada por Luis Cesar Del Valle se remonta para el caso de Guatemala, a los años de mil ochocientos setenta y tres, durante el gobierno del presidente Justo Rufino Barrios, cuando se emitió el llamado Mandamiento de Indios el cual fue enviado por medio de una circular a los jefes políticos de los departamentos en el que se decía:

De los pueblos indígenas los Jefes Políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de su departamento que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cincuenta o cien según sea la importancia de la empresa. Agrega este documento escrito por dicho autor que existen fechas muy importantes que marcaron el movimiento sindical en Guatemala, señalando a las siguientes: En 1,876 se dicta el decreto 163 que

¹⁶ Del Valle, Luis Cesar. **Seminarios de los desafíos del movimiento sindical en América.** Pág. 65.



imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o dañadores de plantíos de café.

Este código regulaba los asuntos relacionados con el trabajo en esa época existía un documento llamado Contrato de Locación de Servicio. 877 se emitió el decreto gubernativo 176 que contenía el Código Civil. Este era considerado como un contrato por medio del cual el trabajador se alquilaba durante un tiempo para prestar sus servicios. Este mandamiento de indios después se le llamó Mandamiento de mozos o trabajadores, se trataba de la exigencia de un trabajo forzoso. Como se observa en esta época el trabajador era considerado como un objeto y el contrato respondía más a los intereses del patrono que a los del trabajador. Pero eso no es todo, en ese mismo año se emitió el decreto 177 denominado Reglamento de jornaleros, por medio de este decreto se regulaba la relación agrícola y se establecía a través de otras maneras o formas como:

El Colonato, el Libreto y el mandamiento de jornaleros, los cuales describiremos a continuación: Colonato: colono es el jornalero que vive en la finca y trabaja en ella cuando el patrono lo necesita, sin tener el trabajador la garantía de un trabajo permanente. Libreto de trabajo: era un documento en el que se registraban los contratos de trabajo que el campesino había tenido durante el año, el hecho de cargar este documento evitaba caer en manos de la justicia bajo la acusación de vagancia. Mandamiento de jornaleros: este reglamentó que los mandamientos para que un jornalero habilitado por un patrono no fuera comprometido en un mandamiento solicitado por otro, se concedió el derecho al primer patrono de reclamarlo y la



autorización de la autoridad de entregarlo. De acuerdo a lo anterior, entonces es dable suponer que durante muchos años prevalecieron estas formas de relación laboral que fomentaban los trabajos forzados, salarios injustos, opresión, represión y persecución del trabajador, principalmente el del campo.

En el año 1903 se reconoce lo miserable de los salarios y se fija partir del 1 de septiembre, el precio del jornal en el campo de 12 reales diarios, aunque unos meses después el gobierno da marcha atrás en esta disposición y libera los precios de estos salarios en los contratos de trabajo. En 1906 por medio del Decreto Gubernativo No. 699 se emite la ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, siendo en consecuencia, el primer antecedente importante de la seguridad social.

En 1923, durante el gobierno de José María Orellana se emitió el decreto 843, por medio del cual se prohíbe el derecho de huelga a los trabajadores públicos. En 1923, en Guatemala, tuvo influencia de la convención centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, en Washington. Aprobada en Guatemala por medio del decreto Legislativo 1,385 del 14 de mayo de 1925.

Esta convención consta de 12 Artículos en los que se establece una serie de beneficios para los trabajadores, entre los que se puede mencionar:

La prohibición de trabajos forzados para menores y mujeres, el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez por accidente, construcción de habitaciones para obreros, responsabilidad patronal por accidentes, entre otros. En



1944, durante la llamada época de la revolución la cual inició en junio de 1944, se promovieron propuestas importantes en cuanto a mejorar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores guatemaltecos.

En 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emitió una nueva constitución y el 23 de marzo de ese mismo año se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia.

Terminando así, en cierta medida, con una manifestación de explotación cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales, tal fenómeno arrasó con la vida de muchos nativos de muchos países incluyendo el nuestro, siendo usados como muebles siendo vendidos y usados para mano de obra, los españoles en innumerables ocasiones abusaron de los nativos no solamente de sus libertades sino de su condición digna.

“El repartimiento no solo consistió en repartir grandes extensiones de tierra, sino también en repartirles la cantidad de indígenas necesarios para que la cultivaran. Hasta entonces, nace en Guatemala el Derecho del Trabajo”.¹⁷

4.4. Definición de sindicato

Sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos.

¹⁷ www.rae.es/diccionarios/diccionarios.../diccionario-historico-1960-1996. Enciclopedia de la Real Academia de la lengua. Seminario de Lexicografía Madrid 1960 Pág. 342. (Consultado 10 de agosto de 2013.)



El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario.

“En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede ser movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años)”.¹⁸

durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario. El Artículo 206 del Código de trabajo indica: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patrones o de personas de profesión, u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

¹⁸ www.goesjuridica.Com.jlm. (Consultado 22 de septiembre de 2013.)



4.5. Actividades de los sindicatos

El Artículo 214 del Código de Trabajo, al respecto indica: Son actividades de los sindicatos:

- a) celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- b) Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el Artículo 374 de este Código.
- c) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- d) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- e) Crear, administrar o subvencionar instituciones establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que, sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento sean debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.
- f) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con fines ni con las leyes.



4.6. Principios básicos de los sindicatos

Se considera que los principios básicos de los Sindicatos son:

-El respeto a la voluntad de la mayoría,

-El voto secreto y personal

-La jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina.

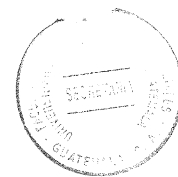
En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos.

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández hace referencia a una serie de principios que inspiran el derecho colectivo de trabajo en donde se desarrolla la actividad de los Sindicatos como fundamental aspecto dentro de este ámbito del derecho y se refiere en forma específica a lo que indican los incisos del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que señala:

a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social

b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

c) Todo trabajo será equitativamente remunerado



d) igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad

e) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal

f) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley

g) Fijación periódica del salario mínimo conforme con la ley

h) Fijación de las jornadas de trabajo

i) Derecho a descanso semanal remunerado

j) Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas

k) Obligación del empleador a pagar aguinaldo

l) Protección a la mujer trabajadora y a los menores de edad

m) protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias

físicas, psíquicas o sensoriales

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos

ñ) Obligación del empleador de pagar indemnización cuando despida injustificadamente



o en forma indirecta a un trabajador

p) Obligación del empleador a otorgar una prestación post mortem

q) Derecho de sindicalización y de huelga

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores

s) Tutelaridad de las leyes de trabajo

4.7. Crisis que atraviesa el sindicalismo

Como se ha desarrollado en el presente trabajo, resulta evidente de que el movimiento de trabajadores se encuentra atravesando una crisis y esa crisis es mundial. Los últimos 30 años no tienen paralelo en la historia.

Nunca antes hubo tan incesante cambio social, político, económico y tecnológico. Los sindicatos de todo el mundo están luchando por adaptarse a esa transformación, que en gran parte requiere una profunda reconsideración de las funciones y prácticas de un sindicato. Esto aunado a los últimos gobiernos neoliberales que han ostentado el poder en Guatemala, han contribuido a que se debilite la organización sindical, señalando precisamente que algunos de los miles y miles de trabajadores que se encuentran organizados, cometen actos de corrupción, describiendo o pretendiendo hacer describir que esa condición la ostenta cualquier sindicalista, y se ha señalado a los sindicalistas de ociosos, corruptos oportunistas, etc., lo cual no es así.



Los medios de comunicación social, escritos, televisivos, también han tenido gran influencia en el desprestigio que tienen en la actualidad los sindicatos, puesto que precisamente la oportunidad de defenderse de los mismos, no se hace sentir, precisamente porque no se la dan, porque no tienen recursos económicos para informar a la colectividad de la realidad de las cosas, etc.

Es indiscutible reconocer que, en las relaciones de los seres humanos, surgen conductas entre estos que evolucionan, y que, a través de la experiencia y esa evolución, se perfeccionan, como sucede en el presente caso, con la conformación de los sindicatos globales, siendo esta una nueva forma de relaciones laborales, incluida dentro de los diversos sistemas de relaciones colectivas en el ámbito del trabajo.

Esto es propio de la teoría del liberalismo, teniendo como característica principal la creencia en la libertad individual, aboliéndose los cuerpos intermediarios entre el Estado y los individuos. Lo anterior, pareciera que no encaja el liberalismo dentro del derecho de trabajo. No obstante, es necesario reconocer que los primeros lineamientos del derecho del trabajo fueron implantados durante el liberalismo. Dentro de estas corrientes, se encuentra el corporativismo, que se considera que tiene como idea básica que se centra en la organización de las fuerzas económicas en torno al Estado con el objeto de promover el interés nacional contando con el poder de imponer normas a sus miembros.

En esta época en que surgió el corporativismo, el sindicato como componente de las corporaciones se convirtió en un órgano del Estado, no habiendo casi espacio para el



funcionamiento de los mecanismos de auto composición, como una forma de resolver conflictos, que en el Código de Trabajo se encuentra regulado a partir del Artículo 380.

Se habla del pluralismo, que significa la libre actuación de los individuos y los grupos que componen la sociedad civil para la obtención de los intereses que le son propios. Estando la sociedad compuesta por varios centros del poder, cada uno de ellos desarrollará su propio sistema normativo, sin perjuicio del predominio del sistema estatal.

Ahora bien, la corriente del neo-corporativismo, ese parte de la premisa de que la armonía entre las clases sociales radica esencialmente en el funcionamiento y la estabilidad de la sociedad civil. Se trata de la estructura política en la cual las decisiones estatales se basan en la participación de los grupos profesionales y económicos más representativos.

La estructura sindical no queda bajo la dependencia de normas estatales ni tampoco está vinculada a la realización de objetivos establecidos unilateralmente por el Estado.

Las negociaciones entre las partes no dependen del quehacer gubernamental: sin embargo, deben desarrollarse dentro de los límites establecidos en el pacto social celebrado entre el Estado y las entidades.

No hay prohibiciones declaradas para los conflictos colectivos que llegan a vías de facto ni tampoco existen órganos para juzgarlos de forma obligatoria. A raíz del análisis hecho por el autor Luís Alcalá Diéguez.



La crisis sindical presenta varias dimensiones objetivas como: la pérdida de afiliación en muchos países (aunque no en todos); la caída de la participación interna de los afiliados en la vida sindical, que expresa un debilitamiento de la base social real de los sindicatos; la reducción de la conflictividad laboral; una crisis de función debido a los procesos de individualización de las relaciones laborales que cortocircuitan a los sindicatos; y la disminución de su influencia social, dicha pérdida de influencia social y declive de fuerza real se haga en paralelo a una mayor institucionalización de los mismos.

La crisis sindical, sin embargo, se manifiesta también a través de un agotamiento del discurso y la práctica sindical, y sus dificultades para dar respuestas satisfactorias a los retos planteados por el capitalismo global.

En el origen de la crisis sindical se encuentran la crisis de la ocupación, con el aumento del paro y la precariedad, ambos con claros efectos disciplinantes, los procesos de reorganización productiva y el impacto de las reestructuraciones empresariales en los tradicionales bastiones sindicales, y el crecimiento de la ocupación en sectores, como los trabajos poco cualificados de los servicios, o del sector informal en las economías, difíciles de organizar.

El sector más grande en la economía guatemalteca era tradicionalmente la agricultura, siendo Guatemala el mayor exportador mundial de cardamomo, el quinto exportador de azúcar y el séptimo productor de café. El sector del turismo es el segundo generador de divisas para el país tras las remesas de los emigrantes, la industria es una importante



rama de la economía guatemalteca y el sector de servicios está aumentando en importancia.

“El país tiene una población de alrededor de 13 millones de habitantes y, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Población Económicamente Activa (PEA) es de cinco millones de personas y sólo un millón tiene empleo formal y está afiliado al Seguro Social. El resto trabaja en el sector informal, y cerca del 12 por ciento está desempleada”.¹⁹

El sector informal asciende a 74.5 por ciento, y se define como el trabajador por cuenta propia, el que vende peines, talabartería, etc. Es sin duda una cifra alarmante y pone en evidencia que los modelos económicos del país no concuerdan con las demandas de la población generando gran pobreza y desorganización.

El índice de desempleo se ha triplicado en los últimos seis años en Guatemala, ya que ha crecido de 1.84 por ciento que se reportó en el año 2002, a 5.4 por ciento en 2007. Este fenómeno, además de incidir de forma negativa en los índices de desarrollo del país, profundizan los niveles de pobreza y extrema pobreza, los cuales superan el 51 por ciento, y el 15 por ciento de la población, respectivamente. En Guatemala, actualmente, el índice de sindicalización no sobrepasa el 3 por ciento de la masa laboral y atraviesa por una de sus etapas más precarias que afecta al sector laboral y que implica la falta de interés del Estado en promover políticas de empleo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

¹⁹ [www.cien.org.gt/Informe del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales](http://www.cien.org.gt/Informe del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales.). pág. 22. (Consultado 8 de octubre del 2013.)



CONCLUSIONES

1. En Guatemala se ve el alto índice de desempleo y máxime la afectación que se da algunos sectores del país que resultan siendo más vulnerados, como lo son: los jóvenes, las personas que trabajan en casas particulares y los adultos mayores, a quienes se les debe protección por parte del Estado.
2. El desempleo en el país provoca no solo obstáculos para el desarrollo de las personas, sino también constituyen limitaciones al desarrollo económico social del país, lo que evidencia el poco crecimiento que se ha dado en los últimos años.
3. En la legislación del trabajo guatemalteco debe de regularse lo referente a los contratos a tiempo parciales o por horas, debido a que estos se encuentran revestidos de características especiales que deben tener congruencia con los principios constitucionales y ordinarios en materia de trabajo.
4. Los derechos de los trabajadores y patronos deben de respetarse a cabalidad, por consiguiente, es oportuno que tanto trabajadores como patronos deben conocer la realidad de la misma y si es de beneficio mutuo para no perjudicar el empleo más de lo que ya se encuentra.
5. Al entrar en vigencia la iniciativa de ley a la cual se hace referencia en la investigación atrae varias ventajas para el sector laboral, sin embargo, se debe



de analizar las mejoras que debe efectuarse a la misma para no caer en contradicciones con las normas vigentes.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo, debe implementar mecanismos necesarios para mejorar el empleo en Guatemala, siendo uno de ellos el propiciar las iniciativas de ley que conlleven el fomento del mismo a favor de la clase trabajadora.
2. Los diputados al Congreso de la República de Guatemala, en especial la comisión de trabajo, debe efectuar un análisis de la realidad nacional y confortarlo con la situación en que se encuentran los sectores más vulnerables en el tema de desempleo, para propiciar los cambios que sean necesarios.
3. Al entrar en vigencia la iniciativa de ley que pretende crear la Ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de Seguridad Social, debe darse las modificaciones necesarias, al Código de trabajo en los contratos de trabajo por hora tomando como base la realidad nacional y que no sea incongruente con los principios inspiradores del Derecho de Trabajo.
4. Es importante que el legislativo tome en consideración el dar a conocer la iniciativa de ley para que también los trabajadores y patronos tengan voz y voto en la decisión que los diputados tomen al aprobar una ley como la referida.
5. Si se quiere la funcionalidad de la Ley Reguladora del Trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social es necesario que se tome en cuenta por parte de los diputados del Congreso de la República de Guatemala la reforma de



los Artículos 19, 25 y 29 del Código de Trabajo, para poder incluir lo relacionado a los contratos por hora, para evitar controversias en la normativa actual.



ANEXO



Trabajo de campo

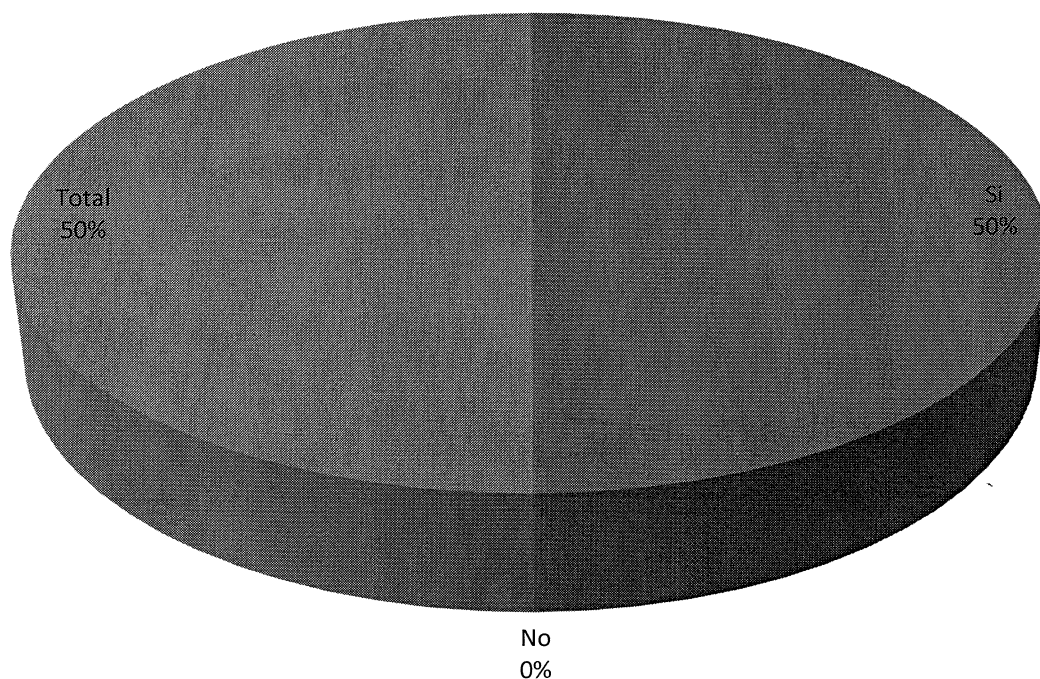
Entrevistas y Encuestas

El trabajo de campo consistió en la realización de entrevistas a través de un cuestionario o encuesta que se realizó previamente, y que se dirigió a profesionales abogados litigantes en el ámbito laboral, dos jueces de trabajo y trabajadores que acudían a la Inspección General del Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en base al enfoque del presente trabajo de investigación, razón por la que a continuación se presentan los resultados obtenidos:

CUADRO No. 1

Pregunta: ¿Cree usted que en los ultimos años se han incrementado las personas que se encuentran sin trabajo?

Respuesta obtenida de 20 personas.

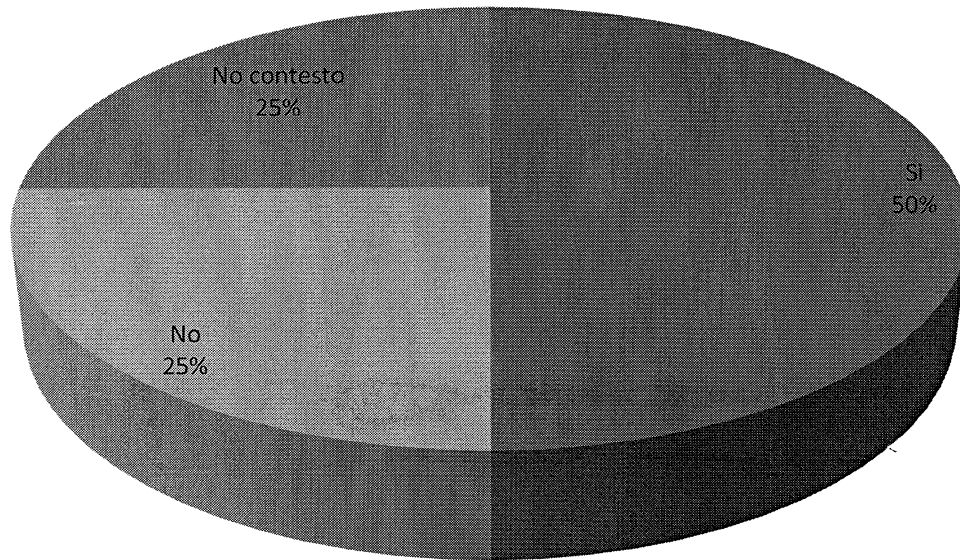


Fuente: Investigación de campo, octubre de 2013.

CUADRO No. 2

Pregunta: ¿ Tiene conocimiento si el Estado de Guatemala atraves del Ministro de Trabajo tiene politicas de incrementar el empleo?

Respuesta obtenida de 20 personas.

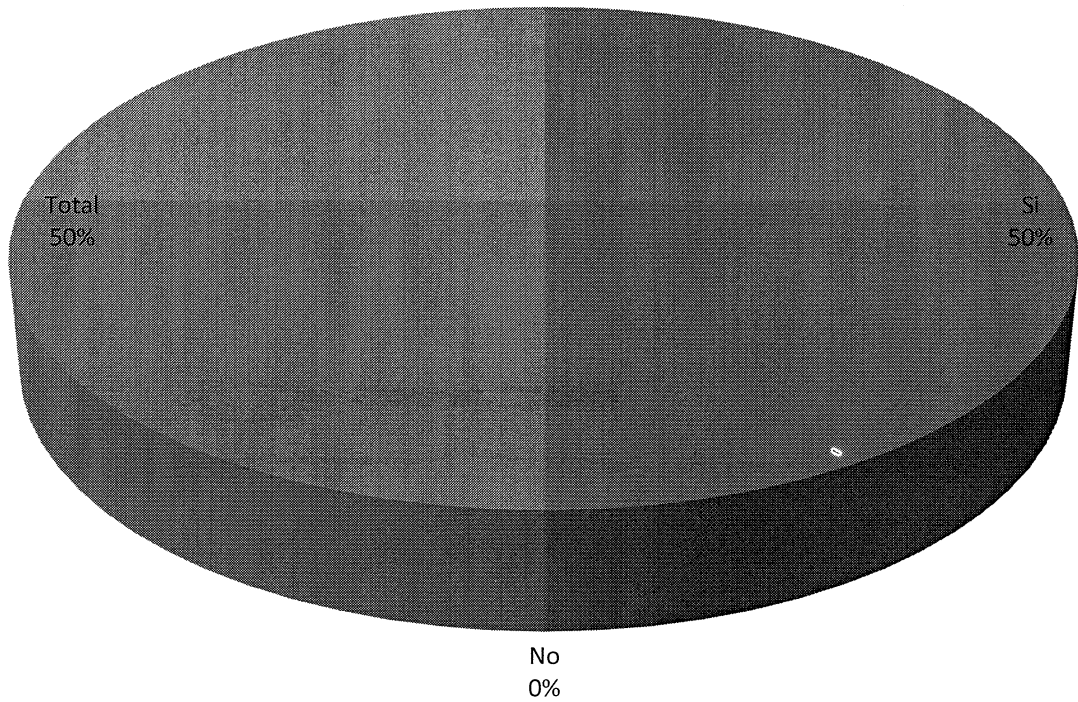


Fuente: Investigación de campo, octubre 2013

CUADRO No. 3

Pregunta ¿Considera que el desempleo afecta a los jovenes que año con año egresan del nivel diversificado y no obtienen un trabajo luego de ser profesionales?

Respuesta obtenida de 20 personas.

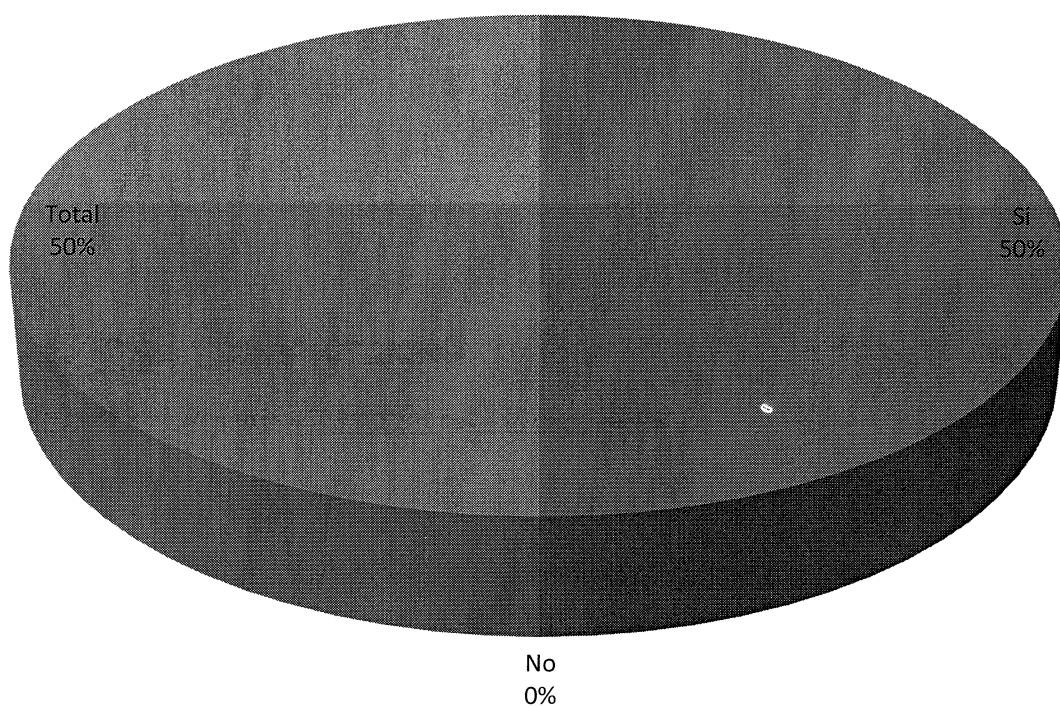


Fuente: Investigación de campo. Año 2013

CUADRO No. 4

Pregunta: ¿Tiene conocimiento si existe en la actualidad una ley que regule el trabajo a tiempo parcial o por hora?

Respuesta obtenida de 20 personas.

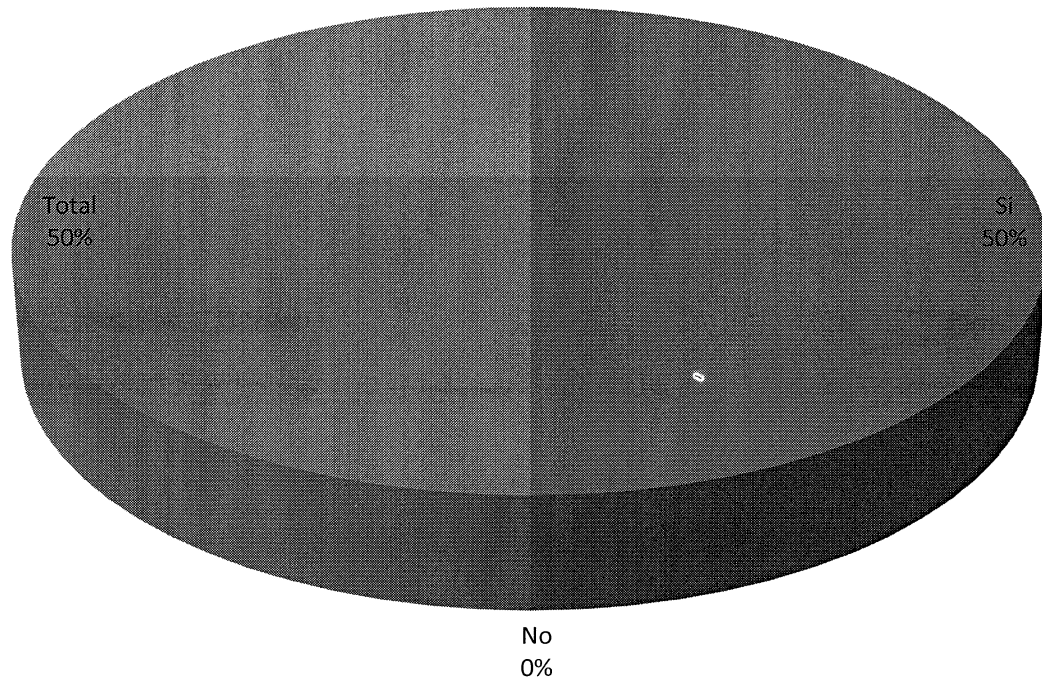


Fuente: Investigación de campo, año 2013

CUADRO No. 5

Pregunta: ¿Cree usted que debiera existir una normativa que que fomenta el trabajo por horas especialmente en el caso de los jovenes recién graduados?

Respuesta obtenida de 20 personas.

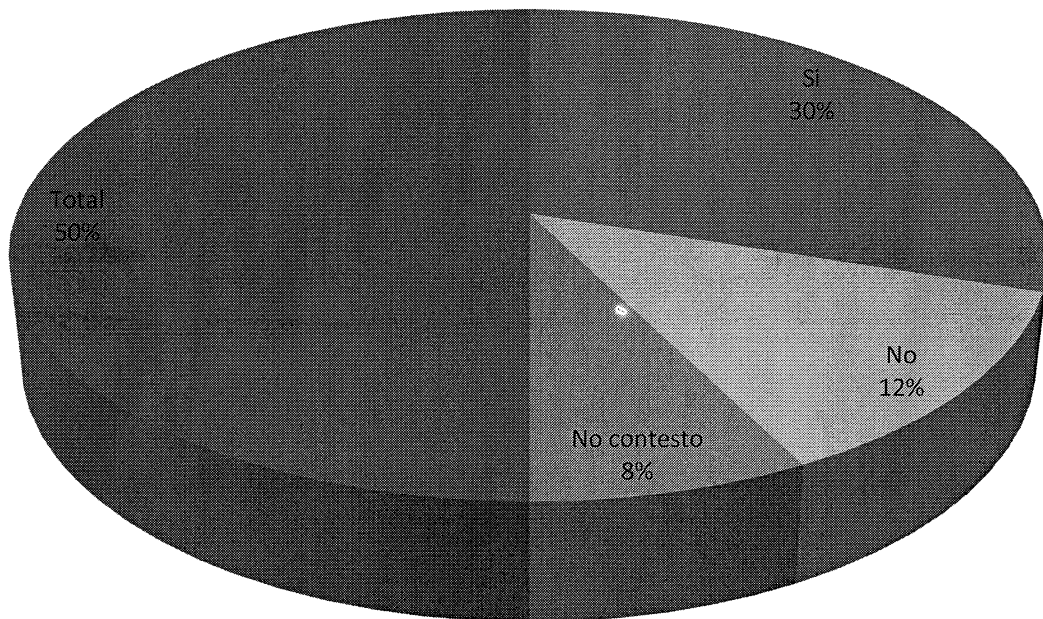


Fuente: Investigación de campo, octubre de 2013.

CUADRO No. 6

Pregunta: ¿ Considera que debieran variar las condiciones de trabajo en el caso de los trabajadores que realizan el trabajo por horas en realcion a los que tienen jornada completa?

Respuesta obtenida de 20 personas

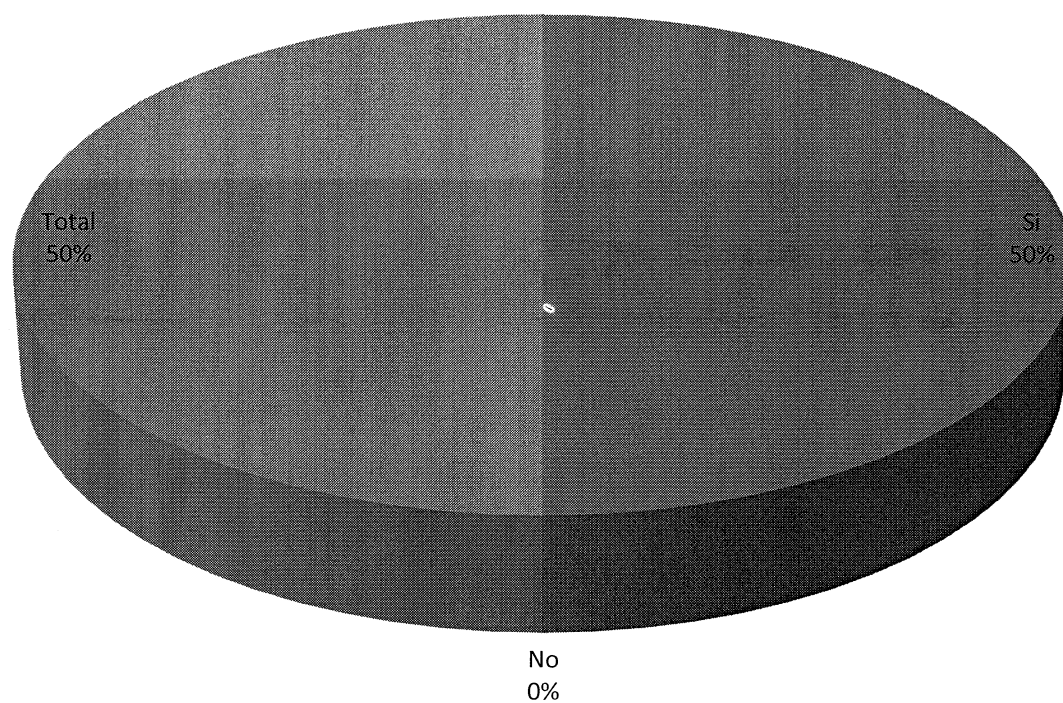


Fuente: Investigación de campo, octubre de 2013.

CUADRO No. 7

Pregunta: ¿ Tiene conocimiento de la existencia del convenio 175 de la Organizacion Internacional del Trabajo que serefriere al trabajo a tiempo parcial?

Respuesta obtenida de 20 personas



Fuente: Investigación de campo, octubre 2013



Análisis de informes y estadísticas

Se ha podido recopilar información derivada de informes y estadísticas que se han publicado y dentro de los aspectos más importantes de señalar, se encuentran los siguientes:

1. De acuerdo al Informe de Desarrollo Humano de Guatemala refiere situación laboral de los jóvenes Guatemala es un país de jóvenes, por lo que cualquier decisión en relación con su futuro incidirá en temas sensibles como la salud reproductiva, el nivel educativo, el acceso al empleo, la participación ciudadana, la violencia, entre otros. El documento dedica un apartado completo al tema del empleo de las personas jóvenes de este país.
2. Este el décimo informe elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para Guatemala y en el mismo se hace un análisis de la situación de la juventud desde diversas aristas como el acceso que tienen las personas jóvenes a la educación, la tecnología, la salud, la identidad, la recreación, la seguridad y a los espacios de expresión política.
3. De acuerdo con el informe, se evidencia que la juventud guatemalteca enfrenta una situación crítica para acceder a un empleo decente. En el acceso al trabajo hay aspectos que lo limitan como el tipo de empleo que genera el mercado laboral, las políticas públicas que lo estimulan, las características de competitividad y la formación para el trabajo que se presenta. Solamente 14 de cada 100 jóvenes económicamente



activos logran tener un empleo formal, con ingresos continuos y protección social, indica el estudio.

4. El desempleo y el empleo precario a temprana edad agrega- pueden incidir en las perspectivas laborales de las y los jóvenes porque instalan patrones laborales que perduran toda la vida. La incapacidad de encontrar empleo puede llegar a generar una sensación de inutilidad y puede elevar los riesgos sociales. Las y los jóvenes guatemaltecos aspiran a tener un trabajo decente que les ofrezca oportunidades de crecimiento profesional, salarios justos y prestaciones laborales, que reconozca el aporte que pueden generar las nuevas generaciones como actores estratégicos del desarrollo.

5. La Conferencia Internacional del Trabajo, adoptó en 2005, una Resolución sobre el empleo de los jóvenes, en la que se establece la política de la OIT y un marco general para el trabajo en esta área. En la Resolución también figura una lista de las principales normas internacionales del trabajo relativas a los jóvenes.

6. De acuerdo a lo anterior, se ha dicho entonces, con sobrada razón, que los jóvenes son los más afectados por el desempleo, pues uno de cuatro jóvenes que tienen entre dieciocho y veintinueve años, tienen un empleo formal.

7. se realizan ferias del empleo para jóvenes y para vacacionistas en el país dirigidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social teniendo según estas autoridades, un promedio de tres mil empleos temporales, pero ello no es suficiente ante la problemática que se presenta.



8. Así también el hecho de que no existan empleos para personas mayores de treinta años, contribuye al desempleo de las personas en estas condiciones y que se determina especialmente vulnerables, el caso de los adultos mayores y de las personas que trabajan en casas particulares, derivado de estas circunstancias.

Propuesta de solución a la problemática planteada

De acuerdo al análisis efectuado en la presente investigación, es evidente que existen más ventajas que desventajas en que entre en vigencia la iniciativa de ley que regula el trabajo por horas y su inclusión al sistema de seguridad social, enfocado especialmente en el caso de grupos vulnerables como son los jóvenes, las personas de la tercera edad y el trabajo doméstico. Es oportuno considerar que la problemática radica en la situación de desempleo que de acuerdo a las estadísticas a la que se hizo referencia se encuentra la realidad de Guatemala y que afecta fundamentalmente a los jóvenes.

Derivado de lo anterior, resulta evidente que al entrar en vigencia la iniciativa de ley con las modificaciones que son indispensables y de las señaladas, también es necesario realizarse reformas al Código de Trabajo, en cuanto a los contratos de trabajo de esta naturaleza, no solo haciendo la distinción entre los trabajos por horas, y los trabajos de tiempo parcial, sino también los grupos vulnerables, y la forma de su tratamiento que tiene que tener congruencia con lo que estipula la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Código de Trabajo y las normas de trabajo que se encuentran contenidas en los distintos convenios internacionales de la Organización Internacional del trabajo, en forma especial, el convenio 175.



Adicionalmente, se debe considerar abarcar el desempleo juvenil en Guatemala, como un problema estructural que se ha visto agravado por la crisis económica social que experimenta el país, lo cual lógicamente limita el crecimiento potencial de la economía del país. Tiene que tener como objetivo: desarrollar estrategias de emprendimiento del empleo joven para impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea; mediante la inserción social laboral por cuenta ajena o a través del auto empleo y el emprendimiento, mejorando a la vez la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor.

Se debe crear entonces dentro del marco normativo ya iniciado como lo es la Ley reguladora del Trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social, los aspectos relacionados con el fomento del emprendimiento y el autoempleo en los jóvenes, no solo en el caso de que ellos trabajen por cuenta propia o por cuenta ajena y los beneficios en ambos casos.

Se debe contemplar no solo la reducción de la jornada de trabajo y las circunstancias en que deba permitirse, sino también la ampliación de la jornada de trabajo, como un fenómeno que se da en la realidad, y que debe tener un marco normativo que no riña con las normas existentes tanto constitucionales como de carácter ordinario. Se deben promover otras leyes a la aparejando la analizada, como, por ejemplo: la ley de incentivo salarial para la creación de empleos, que pretenda establecer un incentivo salarial de un porcentaje por hora a las empresas pequeñas o medianas.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Ariel. S.A. 1975.

ALMANSA PASTOR, José Manuel. **Los principios generales del derecho en las fuentes normativas del derecho de trabajo, cuadernos de la cátedra de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: (s.e.), 1972.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Argentina: Ed. Omega, 1966.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L, 1981.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.), 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. De Palma, 1977.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. **Seminario de lexicografía**. España: (s.e.), 1996.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, (s.f.).

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.



KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado practico de derecho del trabajo. Tomo I, Argentina.
Ed. Depalma, 1955.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco.
Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

LÓPEZ LARRRAVE, Mario. Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco. Tesis Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e.), 1947.

MORGAN SANABRIA, Rolando. Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica. Tesorería de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Edificio S-7 Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

OSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Argentina:
Ed. Heliasta S.R.L, 1979.

PILONA ORTIZ, Gabriel Alfredo. Guía sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo. Litografía CIMGRA, de Centro de Impresiones Graficas. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

Legislación

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

Convenios Internacionales de Trabajo, especialmente el Convenio 175 de la Convención Internacional del Trabajo. 1994.

Código de Trabajo y sus Reformas. Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Organismo Judicial. Decreto No. 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Iniciativa del Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad social, 2013.

